

# **Metodika naplňování**

## **Národní soustavy kvalifikací**

**4. přepracované vydání**

**2019**



# **Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací**

**Zpracováno v rámci udržitelnosti projektu NSK2**

**NÚV 2019**

## **METODIKA NAPLŇOVÁNÍ NÁRODNÍ SOUSTAVY KVALIFIKACÍ**

Zpracováno v rámci udržitelnosti projektu NSK2

4. přepracované vydání

Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Praha 2019

## OBSAH

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Úvod – Zasazení NSK do vnějšího rámce .....</b>   | <b>7</b>  |
| 1.1 NSK v kontextu legislativy .....  | 7         |
| 1.2 NSK v kontextu uznávání kvalifikací .....   | 8         |
| 1.3 NSK v kontextu rozvoje lidských zdrojů v ČR .....   | 10        |
| 1.4 NSK v kontextu pohybu osob v EU .....   | 10        |
| 1.5 NSK v kontextu rekvalifikací .....  | 11        |
| <b>2. Pravidla pro vymezení profesních kvalifikací.....</b>   | <b>12</b> |
| 2.1 Podmínky a důvody pro existenci profesních kvalifikací.....   | 12        |
| 2.2 Profesní kvalifikace jako způsobilost vykonávat jednotky práce NSP .....  | 15        |
| 2.3 Profesní kvalifikace, pro které neexistují jednotky práce NSP .....   | 15        |
| 2.4 Profesní kvalifikace směřující ke speciálním cílovým skupinám.....  | 16        |
| 2.5 Přenositelné profesní kvalifikace .....   | 16        |
| 2.6 Název profesní kvalifikace.....   | 18        |
| <b>3. Pravidla pro standardy profesních kvalifikací.....</b>  | <b>18</b> |
| 3.1 Kvalifikační standardy profesních kvalifikací .....   | 18        |
| 3.1.1 Kompetence v kvalifikačním standardu .....  | 18        |
| 3.1.2 Stanovování kompetencí kvalifikačního standardu .....   | 20        |
| 3.1.3 K míře podrobnosti kompetencí a k jejich vzájemné ekvivalenci.....  | 23        |
| 3.1.4 Kvalifikační úrovně .....   | 24        |
| 3.1.5 Kompetence týkající se BOZP.....  | 25        |
| 3.1.6 Další údaje v kvalifikačním standardu profesní kvalifikace .....  | 26        |
| 3.2 Hodnoticí standardy profesních kvalifikací .....  | 27        |
| 3.2.1 Účel a struktura hodnoticího standardu profesní kvalifikace .....   | 27        |
| 3.2.2 Kritéria hodnocení .....  | 27        |
| 3.2.3 Způsoby ověřování.....  | 31        |
| 3.2.4 Organizační a metodické pokyny (část B hodnoticího standardu) .....   | 40        |
| <b>4. Důvody a pravidla pro revize profesních kvalifikací.....</b>  | <b>51</b> |
| 4.1 Časové revize .....   | 51        |
| 4.2 Revize ze specifických důvodů.....  | 53        |
| <b>5. Pravidla pro úplné profesní kvalifikace.....</b>  | <b>56</b> |
| 5.1 Metodická pravidla pro úplnou profesní kvalifikaci (ÚPK).....   | 56        |
| 5.2 Postup vytváření úplných profesních kvalifikací (ÚPK) .....   | 57        |
| 5.2.1 Vymezení prvního návrhu ÚPK .....   | 57        |
| 5.2.2 Projednání a úpravy struktury ÚPK/PK do výsledného návrhu .....   | 58        |
| 5.3 Kvalifikační standardy úplných profesních kvalifikací .....   | 58        |
| 5.4 Skládání profesních kvalifikací do úplných profesních kvalifikací a stanovení podmínek pro získání stupně vzdělání..... | 58        |
| <b>6. Čeho se vyvarovat, na co si dát pozor .....</b>   | <b>62</b> |
| <b>Přílohy .....</b>  | <b>64</b> |



# 1. ÚVOD – ZASAZENÍ NSK DO VNĚJŠÍHO RÁMCE

## 1.1 NSK v kontextu legislativy

Národní soustava kvalifikací je definována **zákonem č. 179/2006 Sb.**, o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (dále zákon).

Zákon nabyl účinnosti 1. 8. 2007 a jeho hlavním cílem je umožnit občanům, aby jim mohly být uznávány jejich skutečné znalosti, dovednosti a kompetence bez ohledu na to, jak je získali (ve škole, v kurzu, v praxi, samostudiem aj.). Není zde podstatná vzdělávací cesta, ale osvojení požadovaných kompetencí.

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 prostřednictvím těchto kvalifikací dospět ke stupni vzdělání ve smyslu školského zákona.

Zákon byl upraven novelou č. 53/2012 Sb.

Zákon rozlišuje dva druhy kvalifikací:

- Úplnou profesní kvalifikaci (ÚPK) definuje jako „odbornou způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání“ (např. cukrář, kadeřník, instalatér, agronom, strojírenský technik aj.).
- Profesní kvalifikaci (PK) definuje jako „způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání“. Znamená to, že tyto soubory činností jsou většinou užší než povolání a podstatné pro ně je, že ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (např. montážník nábytku, montér výtahů, výroba čalouněných sedadel a opěradel židlí, chůva pro děti do zahájené povinné školní docházky, strážný, sportovní masáž, florista, příprava studené kuchyně, výroba zmrzlin aj.). Každá profesní kvalifikace má svůj kvalifikační a hodnoticí standard:
  - o Kvalifikační standard (KS) je zákonem definován jako „strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popř. ve dvou nebo více povoláních“.
  - o Hodnoticí standard (HS) je zákonem definován jako „soubor kritérií a organizačních a metodických postupů stanovených pro ověřování dosažení odborné způsobilosti vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popř. ve dvou nebo více povoláních“.

Na zákon navazuje jeho **prováděcí vyhláška MŠMT č. 208/2007 Sb.**, která upřesňuje různé aspekty implementace zákona, zejména v oblasti autorizace osob oprávněných ověřovat kvalifikace, v oblasti realizace zkoušek, vydávání osvědčení apod. Z hlediska naplňování NSK je důležité, že ve vyhlášce jsou zakotvené sektorové rady (sektorové rady jsou složeny z reprezentantů zaměstnavatelů v jednotlivých sektorech, v jejich gesci se vymezují profesní kvalifikace a tvoří jejich standardy).

Zákon č. 179/2006 Sb. definuje kvalifikace ve vztahu k povoláním. Ta jsou součástí Národní soustavy povolání (NSP), jejíž tvorbu, aktualizaci a obsah ustanovuje **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**.

Pro implementaci zákona mají význam další právní předpisy stanovující kvalifikace podle něj získané jako určitou podmínku.

Jde především o **vyhlášku MŠMT č. 176/2009 Sb.**, stanovující náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu a organizaci vzdělávání v rekvalifikačním programu. Tato vyhláška mj. stanovuje, že v oblasti, kde jsou schválené profesní kvalifikace podle zákona č. 179/2006 Sb., získá akreditaci MŠMT jen ten kurz, který bude ukončen zkouškou pro tuto kvalifikaci.

Dalším důležitým právním předpisem provázaným s NSK je živnostenský zákon. Profesní kvalifikaci jako jednu z variant kvalifikačních požadavků má řada **vázaných a koncesovaných živností**. U řemeslných živností je jako varianta kvalifikačního požadavku obecně nastavená sestava profesních kvalifikací skládající příslušnou úplnou profesní kvalifikaci.

**Zohlednění NSK při tvorbě resortních předpisů** ukládá jednotlivým ministerstvům usnesení vlády ČR z 27. 2. 2013.

## **1.2 NSK v kontextu uznávání kvalifikací**

Hlavním posláním NSK je poskytovat soustavu standardů k objektivnímu ověřování a uznávání smysluplných kvalifikací, navazujících na soustavu povolání.

**Ověřování a uznávání profesních kvalifikací** (dále PK) podle zákona č. 179/2006 Sb. provádějí tzv. autorizované osoby, a to podle hodnoticích standardů příslušných PK.

Ověřování probíhá formou zkoušky. U zkoušky musí uchazeč způsobem stanoveným v hodnoticím standardu prokázat všechny kompetence uvedené v kvalifikačním standardu podle kritérií a dalších pravidel stanovených v hodnoticím standardu. Pokud je prokáže, obdrží osvědčení o získání profesní kvalifikace.



Osvědčení o získání profesní kvalifikace je celostátně platný doklad, který obsahuje kromě údajů o uchazeči, o autorizované osobě a o zkoušce i výčet prokázaných a uznaných odborných způsobilostí. Osvědčení i záznamy o průběhu a výsledku zkoušky jsou archivovány podle ustanovení právních předpisů o archívnictví.

**Autorizovanou osobou** pro určitou profesní kvalifikaci se může stát každá fyzická nebo právnická osoba, která splní požadavky stanovené v hodnoticím standardu této profesní kvalifikace. Jde o požadavky dvojího druhu:

- Požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby, resp. na odbornou způsobilost autorizovaného zástupce, který má s autorizovanou osobou smluvní vztah.
- Požadavky na materiálně-technické vybavení autorizované osoby, dané seznamem požadovaného vybavení, včetně případných požadavků na prostory.

Každý subjekt, který chce být autorizovanou osobou pro určitou PK, může o autorizaci požádat tzv. autorizující orgán, což je organizace státní správy (některé ministerstvo), jež je dle přílohy k zákonu č. 179/2006 Sb. podle odvětví uvedena pro příslušnou profesní kvalifikaci v NSK (na adrese [www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz)).

Náležitosti žádosti o autorizaci jsou zveřejněny na webových stránkách jednotlivých autorizujících orgánů. Autorizující orgán porovná, zda zájemce o autorizaci splňuje požadavky na autorizovanou osobu stanovené v hodnoticím standardu, a podle toho buď udělí, nebo neudělí autorizaci. Tyto požadavky ve standardu proto musí být stanoveny jednoznačně a doložitelně. Autorizace má platnost 5 let.

Seznam autorizovaných osob pro jednotlivé profesní kvalifikace, včetně kontaktních údajů, je uveden u každé profesní kvalifikace v NSK (pokud pro příslušnou profesní kvalifikaci již nějaká autorizace byla udělena). Uchazeč o PK se u jednotlivých autorizovaných osob může hlásit ke zkoušce.

**Získání úplné kvalifikace (ÚPK)** může probíhat více způsoby:

- Podle školského zákona, tzn. absolvováním určitého oboru vzdělání a úspěšným složením zkoušky předepsané školským zákonem (závěrečná zkouška, maturitní zkouška)
- Podle zákona č. 179/2006 Sb., a to jednou z následujících cest:
  - o Získáním v NSK požadovaných profesních kvalifikací a následným složením zkoušky (závěrečné nebo maturitní) předepsané pro obor vzdělání odpovídající dané ÚPK (existuje-li odpovídající obor vzdělání).
  - o Získáním v NSK požadovaných profesních kvalifikací a doložením již dříve získaného stupně vzdělání (v libovolném oboru), pokud je v NSK

pro příslušnou ÚPK nějaký stupeň vzdělání předepsán (platí pro případy, kdy neexistuje obor vzdělání odpovídající dané ÚPK).

### 1.3 NSK v kontextu rozvoje lidských zdrojů v ČR

Pro konkurenceschopnost ekonomiky jsou nejdůležitější lidské zdroje. Významným faktorem přitom je, aby na trh práce vstupovali lidé s kvalifikacemi, které odpovídají požadavkům zaměstnavatelů, aby byli pro firmy co nejlépe uplatnitelní.

Rychlý vývoj technologií, změny v dělbě práce, vývoj nových druhů zboží i služeb, globalizace a s ní související přesuny jednotlivých výrobních i celých odvětví mezi státy i kontinenty, to vše způsobuje, že dříve získané znalosti je třeba neustále rozvíjet a doplňovat. Teprve tak se vytváří a udržuje skutečná kvalifikace člověka potřebná pro uplatnění na trhu práce a postup po kariérové dráze.

Z výše uvedeného vyplývají dvě důležité zásady:

- Východiskem pro NSK jsou potřeby trhu práce. Ty jsou formulované a aktualizované prostřednictvím Národní soustavy povolání, sektorovými radami a pracovními skupinami odborníků z praxe tvořících standardy PK.
- NSK, resp. standardy kvalifikací, jsou zdrojem pro vzdělávání a kritériem pro uznávání kvalifikací. Jsou zdrojem informací pro tvorbu rámcových vzdělávacích programů a školních vzdělávacích programů středních škol i vzdělávacích programů dalších vzdělávacích institucí.

### 1.4 NSK v kontextu pohybu osob v EU

Členskými zeměmi EU byl přijat **Evropský rámec kvalifikací (EQF)**, definující osm úrovní kvalifikací pomocí zobecněných znalostí, dovedností a kompetencí.

Každá členská země má za úkol zařadit každou svou kvalifikaci do jedné z těchto osmi úrovní. Cílem je, aby zaměstnavatelé v evropských zemích měli garance, že jestliže určitá kvalifikace je v určité úrovni, znamená to, že její nositel splňuje určitý společně nastavený etalon (EQF), ať je z kterékoliv členské země.

NSK, stejně jako EQF, rozlišuje osm kvalifikačních úrovní. Tyto úrovně jsou podrobně popsány svými deskriptory, které odpovídají deskriptorům adekvátních úrovní EQF. NSK je tak plně kompatibilní s EQF.

Současně jsou kvalifikační standardy PK překládány do angličtiny a na požádání jsou přikládány k Europassu.

## 1.5 NSK v kontextu rekvalifikací

Vztah NSK a rekvalifikací definuje zmíněná vyhláška MŠMT č. 176/2009 Sb., stanovující náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu a organizaci vzdělávání v rekvalifikačním programu.

Z této vyhlášky, ve vazbě na další právní předpisy (zákon o zaměstnanosti a zákon č. 179/2006 Sb.), vyplývají následující požadavky na realizaci rekvalifikací:

- Pokud již v NSK existuje profesní kvalifikace, pak všechny rekvalifikace v dané oblasti musí vést k získání právě této profesní kvalifikace.
- Název rekvalifikace, učební plán, učební osnovy, profil absolventa i závěrečná zkouška musí naplňovat požadavky hodnoticího standardu příslušné PK.
- Výše uvedené podmínky jsou současně i podmínkami, aby vzdělávací program získal akreditaci MŠMT.
- Školy mohou realizovat rekvalifikace bez akreditace příslušného vzdělávacího programu. Aby však šlo o rekvalifikaci ve smyslu zákona o zaměstnanosti, platí pro ně stejná podmínka, tedy že v oblasti, kde existuje profesní kvalifikace, musí být kurz zakončen zkouškou z této profesní kvalifikace.
- Podmínkou přitom také je, že po skončení vzdělávacího programu musí proběhnout zkouška podle hodnoticího standardu příslušné PK, a to u autorizované osoby ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb. V případě, že vzdělávací organizace statut autorizované osoby nemá, musí před zahájením programu uzavřít s příslušně autorizovanou osobou dohodu o závěrečném vyzkoušení frekventantů.
- Další podmínkou je dodržení minimálních hodinových dotací, které vzdělávací programy vedoucí k jednotlivým PK musí mít. Jejich přehled je na webových stránkách MŠMT.

Dodržení těchto podmínek je důležité pro účast ve výběrových řízeních Úřadu práce ČR na konání rekvalifikací spojených se získáním finančních prostředků z aktivní politiky zaměstnanosti na realizaci vzdělávacího programu včetně zkoušky.

## 2. PRAVIDLA PRO VYMEZOVÁNÍ PROFESNÍCH KVALIFIKACÍ

Uvedená pravidla platí nejen pro tvorbu nových profesních kvalifikací, ale i pro revize již existujících profesních kvalifikací.

### 2.1 Podmínky a důvody pro existenci profesních kvalifikací

Profesní kvalifikace (PK) je zákonem č. 179/2006 Sb. definována jako „způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popř. ve dvou nebo ve více povoláních“.

Z toho vyplývá první podmínka pro vytvoření PK – **podmínka uplatnitelnosti** na trhu práce:

A. Činnost nebo soubor činností, pro kterou se profesní kvalifikace vytváří, musí být ucelenou jednotkou žádanou na trhu práce a odpovídající obvyklé dělbě práce. Může se jednat nejen o samostatně uplatnitelnou jednotku, ale i o jednotku průřezovou opakující se v rámci více činností nebo povolání.

Základním zdrojem pro identifikaci takových jednotek je Národní soustava povolání (NSP) – podrobněji bude popsáno v kapitole 2.2. Může se však stát, že výčet jednotek práce NSP nebude vzhledem k rozmanitosti a dynamičnosti trhu práce vyčerpávající, a pokud by NSK čerpala pouze z NSP, měla by ve své struktuře mezery.

B. Pokrytí trhu práce profesními kvalifikacemi nemůže vycházet jen z nejčastější dělby práce, ale musí zohledňovat její rozmanitost v různých druzích firem a pracovišť.

Proto je třeba usilovat o identifikaci všech jednotek práce, které se na trhu práce vyskytují nebo je vývoj na trh práce brzy přivede, a které splňují podmínku uplatnitelnosti. Nástrojem identifikace případných chybějících jednotek práce, a tedy potenciálních PK je hledání odpovědí zejména na následující otázky:

- Neexistují kromě lidí pracujících v některé již vymezené jednotce práce i lidé, kteří běžně dělají jen některé z činností této pozice, přičemž jejich zaměstnavatelům to takto vyhovuje? Možná v některých typech firem nebo pracovišť?
- Neuplatňují se v některých firmách lidé, kteří kvalifikovaným pracovníkům v takto vymezené pozici dělají určitou přípravu nebo asistenci nebo servis?
- Neuplatňují se v některých firmách lidé, kteří v rámci takto vymezené jednotky práce postoupí na její vyšší úroveň vyznačující se vyšší náročností příslušných činností, případně rozšířením o některé další činnosti?

- Nejsou v dané profesní oblasti různé typy firem s různou dělbou práce způsobující, že některé firmy hledají spíš široce profilované pracovníky a jiné firmy spíš úzké specialisty? Jsou tyto rozdíly zohledněny ve stávající struktuře jednotek práce?
- Nelze pro více navržených jednotek práce vyčlenit určitou společnou část kompetencí, která je tematicky ucelená a pro kterou by se vyplatilo mít samostatnou průřezovou jednotku práce? Pro kterou by pracovníci mohli získávat osvědčení o kvalifikaci přenositelné do všech těchto pozic?

Kladné odpovědi na uvedené otázky by měly být důvodem ke zvažování vzniku odpovídajících PK. Vůbec nevádí, když se pak jednotlivé PK navzájem svými částmi překrývají. Je samozřejmě žádoucí, aby se vznik PK adekvátně odrazil i zpětně v NSP.

Podmínka uplatnitelnosti na trhu práce je nutná a postačující pro vznik jednotky práce. Pro vznik PK je však jen nutná, nikoliv postačující. Další nutnou podmínkou pro vytvoření PK je **podmínka přezkušitelnosti**:

C. Aby mohla profesní kvalifikace plnit svou zákonnou roli, musí mít reálně proveditelnou zkoušku.

Překážky v realizaci zkoušky mohou být následující:

- Materiálně-technické zázemí nutné pro vykonání zkoušky je běžně nedosažitelné, nebo by jeho použití bylo neúnosně drahé, nebo by přinášelo příliš velké riziko ohrožení životů či zdraví.
- Jednotka práce je příliš široká. Adekvátní profesní kvalifikace by byla natolik rozsáhlá, že zkouška by byla neúnosně dlouhá (několik dnů). K tomuto závěru se ovšem často dospěje až při tvorbě hodnoticího standardu PK.
- Jednotka práce je příliš nekonkrétní (např. strojník, seřizovač). V hodnoticím standardu adekvátní PK by nebylo možné jednoznačně konkretizovat kritéria hodnocení.
- Neexistuje zkušební organizace (autorizovaná osoba) a odborníci, kteří by realizovali kurz pro příslušnou PK. Podmínka existence autorizovaných osob je velmi důležitá, protože v minulosti vzniklo mnoho PK, pro které stále není žádná autorizovaná osoba, a tedy nemohou probíhat zkoušky. Proto je třeba, aby sektorová rada před zahájením tvorby standardů identifikovala potenciální autorizované osoby a projednala s nimi jejich zapojení do zkušební činnosti dané PK. Totéž musí proběhnout i v případě revize profesní kvalifikace, která dosud nemá autorizované osoby.

Další podmínkou pro vytvoření PK je **podmínka vzdělatelnosti**:

D. Obsah profesní kvalifikace musí být stanoven tak, aby kvalifikace byla vzdělatelná v kurzu dalšího vzdělávání.

Překážky v realizaci kurzu mohou být následující:

- Materiálně-technické zázemí nutné pro vzdělávání je běžně nedosažitelné, nebo by jeho použití bylo neúnosně drahé, nebo by přinášelo příliš velké riziko ohrožení životů či zdraví.
- Jednotka práce je příliš široká. Adekvátní profesní kvalifikace by byla natolik rozsáhlá, že kurz by byl neúnosně dlouhý (více než 250 hodin). K tomuto závěru se ovšem často dospěje až při tvorbě hodnoticího standardu PK.
- Neexistuje zkušební organizace (autorizovaná osoba) a odborníci, kteří by realizovali kurz pro příslušnou PK.

Z uvedeného vyplývají tři hlavní podmínky pro existenci PK:

- podmínka uplatnitelnosti
- podmínka přezkušitelnosti
- podmínka vzdělatelnosti

Ve výjimečných případech mohou existovat důvody podporující vznik PK bez splnění podmínky vzdělatelnosti. Např. může nastat situace (např. kvůli změně legislativy), kdy bude třeba v krátkém čase přezkoušet značné množství pracovníků na určité pozici. Pak lze takovou PK vytvořit, ale musí jít jen o výjimečné a řádně odůvodněné případy.

Kromě uvedených tří podmínek je při vymezení PK třeba ještě dbát na **legislativní soulad**.

E. Profesní kvalifikace musí zohledňovat legislativu týkající se odborných způsobilostí, regulovaných povolání a dalších kvalifikací, které stanovují jiné právní předpisy než zákon č. 179/2006 Sb.

Zákon č. 179/2006 Sb. je primárně určen kvalifikacím, které neurčují už jiné právní předpisy. To neznamena, že takové kvalifikace nemohou „přestoupit“ do režimu zákona č. 179/2006 Sb. Ale většinou je to spojeno s rozpory mezi některými ustanoveními příslušného právního předpisu a zákona č. 179/2006 Sb.

Tyto rozpory nejsou neřešitelné. Je ovšem nutné v těchto případech před započítím práce na standardech projednat vznik či revizi profesní kvalifikace a všechny aspekty potenciální kolize mezi oběma předpisy s gestorem příslušného zákona a získat jeho kladný postoj k vytvoření profesní kvalifikace. Ten by měl být součástí argumentace v rodném listu. Je vhodné, je-li zástupce gestora právního předpisu zapojen do tvorby standardů, nejlépe jako člen pracovní skupiny.

V krajních případech může PK vzniknout i jako argument pro zrušení zastaralého nebo nefunkčního předpisu.

Pokud se u těchto kvalifikací podaří případné právní nesoulady vyřešit, je zde často potenciál mnoha uchazečů, takže z tohoto pohledu se jedná o kvalifikace vítané. Je ale nutné opravdu vše předem projednat, a skutečně k řešení dospět, jinak hrozí, že se vytvoří standardy, které budou v praxi nepoužitelné, protože kvalifikace se bude dále získávat podle již existujícího předpisu. Nejméně reálné k začlenění do NSK jsou kvalifikace pro tzv. regulovaná povolání.

Před rozhodnutím o vytvoření PK musí být vyplněn a schválen její tzv. rodný list, který obsahuje zdůvodnění týkající se uvedených podmínek.

## **2.2 Profesní kvalifikace jako způsobilost vykonávat jednotky práce NSP**

První z výše uvedených podmínek, které musí splňovat profesní kvalifikace, tedy podmínku uplatnitelnosti, splňují jednotky práce (JP) Národní soustavy povolání (NSP).

V problematice vazeb mezi NSP a NSK je nutné zohlednit odlišný přístup obou soustav k vymezení jednotek práce respektive kvalifikací, který je dán především jejich účelem. Aby NSP dokázala pokrýt maximální rozsah povolání pro všechny profese na národním trhu práce, musí vymezovat povolání a specializace povolání spíše obecněji. NSP nemůže pokrýt jednotkami práce celý trh práce v míře detailu, kterou potřebuje NSK při tvorbě PK.

Pokud je jednotka práce natolik široká, že by byla obtížná její přezkušitelnost nebo vzdělatelnost, vzniknou k jedné jednotce práce dvě nebo více PK. I pro ně však musí být splněna podmínka uplatnitelnosti.

## **2.3 Profesní kvalifikace, pro které neexistují jednotky práce NSP**

Jak bylo již uvedeno v kapitole 2.1, může nastat situace, že z některých důvodů uvedených v téže kapitole, při splnění podmínek uvedených v téže kapitole, je vhodné a žádoucí vytvořit PK, pro kterou však v NSP dosud neexistuje odpovídající jednotka práce.

V tomto případě je nutné uvést ještě seznam pracovních činností, pro jejichž vykonávání má být PK určena (v hodnoticím standardu jako vazba na jednotku práce nebo v rámci anotace PK uváděné v rodném listu).

## **2.4 Profesní kvalifikace směřující ke speciálním cílovým skupinám**

Při vymezování PK je třeba myslet na některé cílové skupiny, které představují pro NSK významný uživatelský potenciál.

### **Živnostníci**

Profesní kvalifikace jsou vhodnou alternativou prokazování kvalifikačních požadavků na živnosti. Provázanost kvalifikací NSK na živnosti by se měla výrazně posílit. Při vymezování PK by proto měly být zohledněny seznamy živností v přílohách živnostenského zákona. Pokud to je z hlediska obsahu, povahy a smysluplnosti dané živnosti možné, je třeba pro tyto živnosti vymezovat odpovídající profesní kvalifikace použitelné jako kvalifikační požadavek (zpravidla ne jako jediný, ale jako jednu z možných alternativ).

Pokud se dospěje k závěru, že příslušná živnost již neodpovídá aktuální a perspektivní situaci v příslušném sektoru a že by měla být nahrazena živností jinou, je vhodné k tomu připravit stanovisko, který by mohlo být předáno gestorům živnostenského zákona.

Rovněž je žádoucí uvažovat o možnostech vzniku PK určených přímo a pouze pro některé živnosti (nikoliv pro zaměstnanecké pozice). Jejich znakem by byly méně hluboké odborné znalosti, avšak rozvinutější kompetence charakteru manažerského, zákaznického a obchodního (možná je zde prostor pro průřezovou PK).

### **Uchazeči o práci v úřadu práce**

Mezi těmito uchazeči je velké množství občanů s nízkými studijními předpoklady, pro které by byly vhodné PK kvalifikační úrovně 2. Proto by měla být na tvorbu a revize PK této úrovně soustředěna výraznější pozornost.

### **Absolventi středních škol**

Zaměstnavatelé si často stěžují, že absolventům škol chybí potřebné profesní znalosti, dovednosti a kompetence. Na jejich získání by měly být zaměřeny zejména PK úrovně 5. Především by se mělo jednat o relativně úzké specializace navazující na studijní obory zakončené maturitní zkouškou (případně i pro neúspěšné maturanty), resp. na PK úrovně 4.

## **2.5 Přenositelné profesní kvalifikace**

Od roku 2013 je možné, aby součástí NSK byly PK, které nejsou samostatně uplatnitelné, ale které jsou jednotkami přenositelnými do více různých PK, kde tvoří jejich část. Pracovně je nazýváme přenositelné kvalifikace, formálně jim však zůstává zákonný název profesní kvalifikace.



F. Přenositelná kvalifikace je tvořena jednotlivou kompetencí nebo seskupením kompetencí, které jsou způsobilostí vykonávat určitou činnost nebo více činnosti, a to ve větším počtu jednotek práce.

Bude se jednat především o následující případy:

- Kvalifikace tvořící odborný základ většího počtu profesních kvalifikací (např. činnosti na elektrotechnických zařízeních, činnosti vyžadující chemickou průpravu aj.).
- Kvalifikace tvořící „nástavbu“ rozšiřující uplatnitelnost držitelů většího počtu profesních kvalifikací (např. již vytvořená profesní kvalifikace *servisní pracovník u zákazníka*).
- Určitá obecná kompetence nebo seskupení obecných kompetencí, které jsou požadovány u velmi vysokého počtu jednotek práce z různých sektorů (může se to týkat kompetencí obchodních, vyjednávacích, řídicích, zákaznického přístupu, využívání IT aj.).

Nemá smysl tvořit přenositelné kvalifikace pro kompetence, na které už existují všeobecně uznávané certifikáty (např. ECDL, FCE apod.).

Přenositelné profesní kvalifikace mohou být využívány jako vstupní požadavek ke zkouškám z profesních kvalifikací, jejichž praktické uplatnění je spojeno se zvládnutím přenositelných kompetencí.

Rozhodnutí o vytvoření přenositelné kvalifikace musí být podpořeno splněním následujících požadavků:

- a) Je zaručeno, že pro přenositelnou kvalifikaci bude platit jedna ze dvou následujících podmínek (případně obě):
  - a1) Bude tvořit část nejméně čtyř profesních kvalifikací (dále hostitelských kvalifikací), ať již schválených, vytvářených nebo plánovaných, nebo bude uplatnitelná jako navazující kvalifikace na nejméně čtyři hostitelské kvalifikace, ať již schválené, vytvářené nebo plánované). Přitom nejméně u čtyř hostitelských kvalifikací již probíhají zkoušky, nebo je důvodný předpoklad, že o složení zkoušek bude mezi uchazeči dostatečný zájem.
  - a2) Bude tvořit nezbytnou složku způsobilosti pro velmi vysoký počet jednotek práce (v řádu nejméně desítek) nejlépe z různých sektorů (čili obecné kompetence, resp. jejich seskupení). Přitom pro tyto jednotky práce zatím nemusí existovat profesní kvalifikace.
- b) Jsou promyšleny požadavky na autorizovanou osobu (zejména, je-li těžiště průřezové kvalifikace v měkkých kompetencích).

- c) Je konkrétně dojednána existence minimálně jedné autorizované osoby, která nade vší pochybnost splní požadavky na autorizovanou osobu.
- d) Je promyšlena základní představa o průběhu zkoušky a reálnosti stanovení jednoznačných kritérií hodnocení (zejména, je-li těžiště průřezové kvalifikace v měkkých kompetencích).

## 2.6 Název profesní kvalifikace

V názvu PK může být využit jak mužský rod (např. výhybkář), tak ženský rod (např. asistentka), tak název činnosti (např. výroba jemného pečiva). Měl by být vždy vybrán název v běžné praxi nejužívanější. Je doporučeno, aby název profesní kvalifikace byl shodný s názvem odpovídající jednotky práce.

G. Název profesní kvalifikace by měl být co nejkonkrétnější

Tedy nikoliv brusič, ale brusič šperkového kamene, nikoliv točič, ale točič keramiky apod.

H. Při revizích standardů by se neměl měnit název profesní kvalifikace, pokud změny ve standardech nejsou takového charakteru, že výsledkem je de facto nová kvalifikace.

Důvodem je, že od profesní kvalifikace se odvíjejí procesy autorizace a procesy akreditace kurzů, které se při změně názvu profesní kvalifikace komplikují a navyšují administrativní zátěž.

*Na výše uvedená pravidla pro vymezení profesních kvalifikací navazují pravidla pro tvorbu jejich standardů popsána v kapitole 3. Pravidla pro tvorbu standardů profesních kvalifikací.*

## 3. PRAVIDLA PRO STANDARDY PROFESNÍCH KVALIFIKACÍ

### 3.1 Kvalifikační standardy profesních kvalifikací

#### 3.1.1 Kompetence v kvalifikačním standardu

Kvalifikační standard profesní kvalifikace je zákonem č. 179/2006 Sb. definován jako „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“.

V NSK jsou požadavky kvalifikačního standardu formulovány prostřednictvím kompetencí, které by měl mít držitel příslušné kvalifikace. Tyto kompetence jsou definovány Kompetenčním modelem služeb zaměstnanosti a jsou součástí postupně vyvíjené a naplňované centrální databáze kompetencí společné pro NSK a NSP. Kompetenční model stanovuje mj. základní vlastnosti každé kompetence:

- musí být sledovatelná
- musí být měřitelná/hodnotitelná
- musí být trénovatelná – přístupná změně a rozvoji

Tento kompetenční model je v plném rozsahu aplikován v NSP, kde rozlišuje tři kategorie kompetencí:

- měkké kompetence (*např. efektivní komunikace, aktivní přístup, samostatnost*)
- obecné dovednosti (*např. počítačové dovednosti, angličtina, ekonomické povědomí*)
- odborné dovednosti a znalosti (*např. navrhování zahradního nábytku*)

Součástí kvalifikačních standardů PK je jen kategorie odborné dovednosti a znalosti. Pro účely NSK jsou souhrnně nazývány **odbornými kompetencemi**.

První dvě kategorie kompetencí (měkké kompetence a obecné dovednosti) jsou pro účely NSK zjednodušeně nazývány **obecnými kompetencemi**.

Obecné kompetence nejsou v kvalifikačních standardech PK explicitně stanovovány, ale využijí se až při tvorbě kritérií hodnoticích standardů (viz kapitola o hodnoticích standardech).

I. Kvalifikační standard profesní kvalifikace je souborem požadavků pro řádný výkon pracovních činností příslušné profesní kvalifikace. Tyto požadavky jsou definovány výčtem požadovaných odborných kompetencí.

Hlavním zdrojem při tvorbě a revizích kvalifikačních standardů je Národní soustava povolání, zejména již stanovené odborné dovednosti u odpovídajících typových pozic (resp. u povolání nečleněných do typových pozic), příp. další informace (pracovní činnosti, příklady prací).

V zájmu udržení jednotnosti, propojitelnosti a transparentnosti kompetenčního modelu je třeba do kvalifikačního standardu profesní kvalifikace pokud možno přebírat kompetence (odborné dovednosti a znalosti) již stanovené u adekvátní jednotky práce NSP (pokud jednotka práce existuje).

*Poznámka: Je třeba vysvětlit, proč se zdánlivě stejná kategorie jmenuje v NSP odborné dovednosti a v NSK odborné kompetence, přestože odborné kompetence v NSK vzniknou převzetím odborných dovedností z NSP (existuje-li příslušná*

*jednotka práce):*

*Pro přehlednost a jednoznačnost požadavků na zkoušku z profesní kvalifikace jsou tyto požadavky vyjádřeny prostým seznamem, jehož obsah tvoří odborné dovednosti příslušné typové pozice. Vyhovuje to tak i autorizovaným osobám.*

*Ostatní složky z NSP (odborné znalosti, měkké kompetence a obecné dovednosti) se uplatní až v kritériích hodnocení vztažených k odpovídající odborné dovednosti (podrobněji bude probráno v textu zabývajícím se hodnoticím standardem).*

*A protože takto prostřednictvím kritérií hodnocení do ověřování dané odborné dovednosti vstoupí i další složky (znalosti, měkké kompetence a odborné dovednosti), nejde už jen o prostou odbornou dovednost, ale o komplexní, vše zahrnující kompetenci.*

### **3.1.2 Stanovování kompetencí kvalifikačního standardu**

#### **a) Profesní kvalifikace má předobraz v jednotce práce NSP**

Odborné dovednosti z jednotky práce je žádoucí přebírat do kvalifikačního standardu. Pokud se některá nepřebere nebo přeformuluje, musí se to zdůvodnit.

Důvodem pro nepřevzetí nebo přeformulování odborné dovednosti z jednotky práce do kvalifikačního standardu PK může být:

- Odborníci v pracovní skupině potvrdí, že věcný obsah kompetence, případně celé jednotky práce neodpovídá požadavkům firemní praxe.
- Při tvorbě hodnoticího standardu se zjistí, že kompetence je nepřezkušitelná, případně že celá kvalifikace je nepřezkušitelná (v tom případě může dojít k překoncipování celé profesní kvalifikace, anebo se taková profesní kvalifikace vůbec nevytvoří, případně již existující se navrhne ke zrušení).

Důvodem pro přeformulování kompetence naopak není:

- Snaha o upřesnění kompetence (to by měla řešit kritéria hodnocení)
- Stylistické nebo mluvnické nedostatky (nejde-li o pravopisnou chybu)

*Příklady zbytečně změněných kompetencí v PK oproti kompetencím v jednotce práce (JP):*

- *V JP: Vedení předepsané výrobní a provozní dokumentace obsluhy a řízení technologických procesů ve výrobě chemických a zpracovatelských produktů*
- *V PK: Vyplňování a vedení předepsané výrobní a provozní dokumentace obsluhy a řízení technologických procesů ve výrobě chemických produktů*

*(Vyplňování dokumentace snad patří do vedení dokumentace. Může být zpřesněno v kritériích.)*

- *V JP: Dispečerské řízení technologického úseku hutní výroby*

– *V PK: Dispečerské řízení technologického úseku hutní výroby a vazeb výrobních činností v hutní výrobě*

*(Vazby výrobních činností snad patří do výroby. Lze pak řešit v kritériích.)*

b) Profesní kvalifikace nemá předobraz v jednotce práce NSP, ale kompetence lze převzít z jiné PK nebo z jiné jednotky práce

Jednou z velkých předností soustav NSP/NSK je společná hierarchicky strukturovaná a klasifikovaná centrální databáze kompetencí (CDK). Zlepšuje to nejen přehlednost a aktualizovatelnost kompetencí i celé soustavy, ale umožňuje to také uznávat při zkouškách ekvivalentní kompetence napříč kvalifikacemi.

Pokud PK nemá k sobě odpovídající jednotku práce, z níž by se mohly převzít odborné kompetence, lze jako zdroj použít CDK. CDK je hierarchicky strukturovaná a lze tak dobře vyhledat odbornou oblast odpovídající vytvářené PK a posoudit, jestli pro ni nelze využít zde uložené odborné kompetence, které již jsou uplatněné u jiných PK nebo jednotek práce.

Při tomto přebírání samozřejmě platí, že nelze přebírat kompetence věcně různé. Často se ale stává, že důvodem pro nepřevzetí a přeformulování kompetence jsou jen stylistické úpravy nebo dílčí upřesnění. To je nežádoucí.

Pro převzetí kompetence z jiné PK pak platí následující pravidlo ekvivalence kompetencí:

❖ Dvě kompetence pro dvě různé profesní kvalifikace se považují za ekvivalentní tehdy, když odborníci přes příslušné kvalifikace odpoví „Ano“ na následující otázku: „Prokáže-li uchazeč kompetenci aplikovanou za použití určitých znalostí, metod, nástrojů, technologií a materiálů v jedné profesní kvalifikaci, je vysoce pravděpodobné, že by tuto kompetenci prokázal i za použití znalostí, metod, nástrojů, technologií a materiálů odpovídajících druhé profesní kvalifikaci? Lze přitom připustit zaškolení na pracovišti, nikoliv ale speciální kurz nebo trénink.“

Otázku lze zjednodušeně položit i takto:

"Zvládá-li někdo v rámci jedné kvalifikace určitou činnost, pro kterou je potřebná určitá kompetence, je vysoce pravděpodobné, že bude s touto kompetencí zvládat i činnost v rámci druhé kvalifikace (po zaškolení, aniž by musel absolvovat speciální kurz nebo trénink)?"

*Může se jednat např. o kompetenci obsluhy určité třeba i rozsáhlé kategorie strojů, která se využívá u dvou nebo více kvalifikací, třebaže v těchto kvalifikacích mohou být v podobě i obsluhy těchto strojů značné rozdíly. Využívají však stejnou technologii, stejné druhy materiálů, jsou u nich sledovány stejné parametry výrobků.*

*Pokud pak uchazeč prokáže kompetenci obsluhy této kategorie strojů u zkoušky z jedné kvalifikace, lze předpokládat, že s touto kompetencí bude schopen obsluhovat i jiné stroje této kategorie v rámci jiné kvalifikace, protože zná příslušnou technologii, materiály, sledované parametry a musí se doučit jen pokyny pro obsluhu stroje na konkrétním pracovišti. Což se zvládne zaškolením, prostudováním pokynů apod., není však třeba absolvovat kurz vzdělávající v příslušné technologii.*

Při posuzování ekvivalence kompetencí se lze opřít o shodu, resp. o shodný význam kritérií hodnocení.

### c) Kompetence nelze převzít z NSP ani z CDK

Pokud kompetence nelze převzít, je třeba je nově vytvořit. Vznik nové kompetence je třeba dohodnout se správcem CDK.

Při formulování kompetence je třeba se řídit následujícím:

Odborné kompetence v sobě zahrnují dvě složky – činnostní a oborovou.

Např. kompetence *montáž potrubí otopných soustav* zahrnuje

- „činnostní“ složku *montáž* představující zvládnání postupů při montážních činnostech a
- „oborovou“ složku *potrubí otopných soustav*, jejich prvky a komponenty, jejich funkce a parametry.

Zjednodušeně lze říci, že „oborová“ složka je představována určitým okruhem požadovaných znalostí, „činnostní složka“ požadovanými dovednostmi.

Odborná kompetence je spojením obou těchto složek.

Odborná kompetence by měla obsahovat jen jednu činnostní složku. Tzn., že specifickou kompetencí by nemělo být např. *instalace a obsluha otopných soustav*, protože jde již o dvě různé činnosti, které nemusí být požadavkem pro jednu kvalifikaci.

Výjimku z tohoto pravidla mohou tvořit situace, kdy se jedná o

- navazující činnosti, každá ověřovaná pouze jedním kritériem hodnocení a jejich rozepsání do samostatných kompetencí by vedlo ke zbytečnému roztržštění standardu,
- navazující činnosti, které jsou svým charakterem příbuzné a jejich „souhrn“ nelze pojmenovat jedním pojmem.

Podstatné jméno činnostní uvádějící odbornou kompetenci je třeba formulovat v nedokonavém vidu (*zhotovování* a nikoliv ~~*zhotovení*~~), případně ho nahradit běžněji používaným pojmem pro probíhající činnost (*obsluha* místo *obsluhování*, *instalace* místo *instalování*, *výpočty* místo *vypočítávání*, *rekonstrukce* místo

rekonstruování apod.).

Příklady odborných kompetencí uplatněných v již existujících kvalifikačních standardech:

**Instalace operačního systému a jeho konfigurace**

*Volba postupu práce, potřebných nástrojů, pomůcek a náhradních dílů pro provádění montáže, demontáže a oprav strojů a zařízení*

**Výpočty délkových změn potrubí a jejich kompenzace**

*Spojování částí potrubí nerozebíratelnými spoji se zvláštním oprávněním*

**Přezkušování a ověřování funkce zařízení hydraulického výtahu**

**Rekonstrukce jednovrstvých komínů instalací komínové vložky**

**Orientace v normách ISO 19011, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001**

**Organizace systému managementu kvality**

**Hodnocení a analýza rizik**

*Plánování druhu a množství zásob pro obchodně provozní jednotku podle předpokládaného prodeje*

**Řízení nakládky a překládky zavazadel**

*Objednávání přípravků, pomůcek a přístrojů do masérské provozovny u dodavatelů*

**Inventarizace zásob v obchodně provozní jednotce**

**Vedení dokumentace o provozu železniční stanice**

**Vypracovávání osevních sledů a plánů hnojení**

**Posuzování jakosti cukrářských surovin, polotovarů, hotových výrobků**

**Obsluha zařízení na pečení a smažení cukrářských výrobků**

**Skladování masérských přípravků, pomůcek a přístrojů**

**Záchranné práce v lavinách**

Kvalifikační standard může výjimečně obsahovat místo takto činnostně pojatých kompetencí i samotné znalosti nebo odborné disciplíny (např. komerční právo, matematická statistika, nukleární chemie, znalosti různých teorií, pravidel, předpisů, materiálů apod.). Je to ale přípustné jen v případech, kdy je ověření výše charakterizovanými činnostně pojatými kompetencemi nereálné.

### **3.1.3 K míře podrobnosti kompetencí a k jejich vzájemné ekvivalenci**

Odborná kompetence se vyznačuje tím, že směřuje k dosažení žádoucího výsledku práce. Ve své formulaci by ale neměla tento výsledek popisovat detailně, ani by neměla určovat, jak se kompetence prokáže, protože to už je funkcí kritérií hodnoticího standardu. Je totiž cílem, aby ekvivalentní kompetence mohly být uznatelné napříč kvalifikacemi.

Na druhé straně nelze odborné kompetence nastavit ani příliš obecně, nebylo by zřejmé jejich odborné zaměření. Kompetence tedy nemůže být formulována např. jako "volba materiálu", ale např. jako "volba kovového materiálu".

### 3.1.4 Kvalifikační úrovně

Každá profesní kvalifikace i každá její odborná kompetence musí mít určenou svou kvalifikační úroveň.

K tomuto účelu se využívá osm kvalifikačních úrovní. Pro stanovení kvalifikační úrovně jednotlivých odborných kompetencí je určující soustava centrálně stanovených národních deskriptorů. V příloze č. 3 jsou uvedeny tyto deskriptory pro jednotlivé úrovně NSK i jejich vztahy s úrovněmi Evropského rámce kvalifikací (EQF) a se stupni vzdělání podle školského zákona.

Na základě kvalifikačních úrovní jednotlivých kompetencí se určuje kvalifikační úroveň profesní kvalifikace jako celku. Přitom platí následující pravidla:

- a) Výsledná úroveň kvalifikace má odpovídat úrovní přiřazeným většině kompetencí s tím, že větší váhu mají kompetence, které jsou pro danou kvalifikaci zásadní.
- b) Nemělo by se stát, že kompetence tvořící těžiště dané kvalifikace má (mají) vyšší úroveň než je úroveň kvalifikace jako celku.
- c) Pokud se dostanou pravidla a) a b) do vzájemného rozporu, pak je třeba zvážit, zda kompetence tvořící těžiště kvalifikace a přitom s úrovní vyšší než většina ostatních kompetencí nezakládá (nezakládají) potřebu vytvoření celé nové kvalifikace této vyšší úrovně. Tedy rozdělení původní jedné kvalifikace na dvě (při dodržení pravidla uplatnitelnosti každé z těchto kvalifikací).

Pokud jsou pravidla a) a b) v rozporu a tento rozpor nelze vyřešit ani podle bodu c), je určující pravidlo b).

Kvalifikační úrovně je třeba zohlednit i při stanovování kompetencí. Dvě zdánlivě stejné kompetence, které ale mají různou kvalifikační úroveň, by měly mít, pokud to je možné a odpovídá to obsahu kompetencí, rozdílné i své textové názvy. Např. místo jedné kompetence *Konstruování přípravků, nástrojů a nářadí* pro dvě různé kvalifikační úrovně, je vhodnější stanovit dvě různá znění, např.:

*Rozpracování konstrukčních řešení přípravků, nástrojů a nářadí*

*Samostatné zpracování konstrukčních řešení přípravků, nástrojů a nářadí*

Na druhé straně není vhodné násilně upravovat formulace kompetencí, aby se pro různé kvalifikační úrovně lišily, protože odlišnost je dána už odlišnou kvalifikační úrovní.



Někdy se objevují návrhy na PK, které již v nějaké podobě existují, ale nyní jsou navrhovány ve vyšší kvalifikační úrovni. Takové PK mohou vzniknout jedině tehdy, pokud se od původní PK odlišují obsahem i názvem. V zásadě se může jednat o dva typy případů:

- Nová PK má proti původní PK nové náročnější kompetence, které umožňují uplatnění na vyšší úrovni, než jakou má původní PK. Pro držitele PK by měla představovat určitý postup v kariérovém žebříčku.

Musí mít proti původní PK odlišný název. K odlišení se mohou použít být např. slova „specialista“, „odborný“, „technik“ apod. Ale ještě vhodnější je, aby název byl úplně jiný než u původní PK.

- Nová PK zastřešuje více PK nižší úrovně, ale její činnosti jsou na vyšší úrovni. Jestliže původní PK představují např. určité výrobní činnosti, tak nová PK na vyšší úrovni by mohla být zaměřena např. na přípravu technologických postupů pro tyto výrobní PK, nebo jim plánovat výrobu apod.

Také musí mít jiný název, v tomto případě obecnější než u původních PK.

### **3.1.5 Kompetence týkající se BOZP**

Samostatně formulovaná kompetence zaměřená na dodržování zásad BOZP by se v kvalifikačním standardu měla objevit jen v těch případech, kdy držitel dané kvalifikace má dodržování zásad BOZP řídit u svých podřízených a kdy to vzhledem k rizikům BOZP na příslušných pracovištích vyžaduje určité specifické znalosti a dovednosti.

Samostatně formulované kompetence zaměřené na dodržování zásad BOZP by naopak být neměly v případech, kdy se jedná o dodržování zásad BOZP přímo při pracovních činnostech příslušné kvalifikace. Dodržovat zásady BOZP je obecně nutné v rámci jakékoliv pracovní činnosti, proto by se dodržování zásad BOZP mělo analogicky i ověřovat v rámci jednotlivých odborných kompetencí, tedy prostřednictvím kritérií hodnocení.

V kritériích hodnocení se to nebude uplatňovat u každé kompetence, ale jen tehdy, když to skutečně vyžaduje určité odborné znalosti a dovednosti, k jejichž osvojení nestačí povinné zaškolení (poučení) o zásadách BOZP na pracovišti.

Ověřování dovedností a znalostí z oblasti BOZP je také možné uvést do pokynů k realizaci zkoušky (např. že při hodnocení je třeba přihlížet k dodržování zásad BOZP, k bezpečnému provádění všech úkonů apod.).

Upozornění:

Zařazovat dodržování zásad BOZP do kompetencí nebo kritérií hodnocení standardů profesních kvalifikací je něco jiného než:

- Povinnost zaměstnavatele zaškolit (poučit) každého pracovníka po přijetí na pracoviště ze zásad BOZP. Standardy určují, co má držitel kvalifikace znát a umět. Zaškolení ve věcech BOZP musí nezávisle na tom proběhnout na každém novém pracovišti, kam pracovník nastoupí, příp. znovu po určité době s ohledem na požadavky pro vykonávání konkrétních pracovních činností.
- Povinnost autorizované osoby seznámit uchazeče před zahájením zkoušky s požadavky BOZP. To je zaměřeno na bezpečný průběh samotné zkoušky.

### **3.1.6 Další údaje v kvalifikačním standardu profesní kvalifikace**

Na konci kvalifikačního standardu budou ještě uvedeny následující informace:

#### Stanovení vztahů profesní kvalifikace

Toto je možná až poté, co jsou zpracovány alespoň návrhy standardů všech PK skládajících příslušnou ÚPK. Budou zde uvedeny

- informace o vztahu profesní kvalifikace s příslušnou ÚPK,
- informace o tom, se kterými dalšími profesními kvalifikacemi dochází ke složení ÚPK (vzorec pro složení ÚPK z profesních kvalifikací),
- informace o tom, které další profesní kvalifikace jsou třeba k připuštění k závěrečné nebo maturitní zkoušce (vzorec kombinací profesních kvalifikací).

Stanovení vztahů se provede podle přílohy č. 4.

#### Autorizující orgán

Uvede se název autorizujícího orgánu – ve vazbě na odvětví podle přílohy zákona č. 179/2006 Sb.

#### Vazby na povolání („Týká se povolání“)

Profesní kvalifikace je vždy způsobilostí vykonávat část určitého povolání, výjimečně i celé povolání.

V případě povolání, které se dále nečlení, bude uveden jenom název tohoto povolání podle NSP.

V případě povolání, které se člení do více jednotek práce, bude opět uveden název tohoto povolání, za ním v závorce text „*skupina pracovních činností*“ a dále název příslušné jednotky práce podle NSP. Pod tím bude uveden odkaz na příslušné místo do NSP.

#### Informace o zpracovatelích kvalifikačního standardu

Na konci kvalifikačního standardu bude ještě uvedena informace o jeho zpracovateli – zde bude uvedena formulace:

*„Kvalifikační standard profesní kvalifikace připravila Sektorová rada (doplnit název) ustavená a licencovaná pro tuto činnost Hospodářskou komorou ČR a Svazem průmyslu ČR (příp. Agrární komorou ČR).*

Dále budou uvedeny subjekty, které se na tvorbě standardu podílely.

## **3.2 Hodnoticí standardy profesních kvalifikací**

### **3.2.1 Účel a struktura hodnoticího standardu profesní kvalifikace**

Hodnoticí standard profesní kvalifikace je zákonem č. 179/2006 Sb. definován jako soubor kritérií a organizačních a metodických postupů a materiálně-technických podmínek stanovených pro ověřování odborné způsobilosti vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání.

J. Hodnoticí standard profesní kvalifikace stanovuje, jak ověřit, zda uchazeč o určitou profesní kvalifikaci splňuje požadavky (tedy kompetence) stanovené na tuto kvalifikaci v jejím kvalifikačním standardu.

Hodnoticí standard navazuje na kvalifikační standard a určuje kritéria hodnocení a způsoby ověření jednotlivých požadavků (tedy kompetencí) kvalifikačního standardu.

Je žádoucí, aby kritéria hodnocení vznikala v bezprostřední vazbě na stanovené kompetence. Zatímco kompetence popisují, co musí uchazeč o kvalifikaci prokázat, kritéria hodnocení popisují, jak to má prokázat.

Hodnoticí standard profesní kvalifikace má dvě části:

- Část A obsahuje pro každou kompetenci kritéria hodnocení a způsoby ověřování jednotlivých kritérií.
- Část B obsahuje další pokyny a požadavky týkající se realizace zkoušky a autorizovaných osob.

Je třeba dbát na to, aby obě části byly ve vzájemném souladu, aby všechny pokyny v části B, včetně požadavků na materiálně-technické vybavení, odpovídaly kompetencím, kritériím hodnocení a způsobům ověřování stanoveným v části A.

### **3.2.2 Kritéria hodnocení**

K. Stanovit kritéria hodnocení znamená stanovit pro každou jednotlivou kompetenci, co a jak má uchazeč u zkoušky splnit, aby se z toho dalo určit, zda disponuje příslušnou kompetencí.

Při formulování je třeba dodržet následující pravidla:

- L. Kritéria musí být formulována **jednoznačně**, aby se podle nich mohlo jednoznačně rozhodnout, zda zkoušený ověřovanou kompetenci má nebo nemá, aby nedovolovala více možných výkladů, aby mohla být ověřována a aplikována při každém hodnocení pokud možno stejně, aby neumožňovala výraznější rozdíly v nárocích na zkoušené.
- M. Kritéria musí být formulována tak, aby bylo **prokazatelné**, jestli zkoušený dané kritérium splnil, tzn. např. nikoliv „žehlit“, ale „vyžehlit sako“.
- N. Kritéria musí být formulována **srozumitelně**, aby byla jasná zkoušejícím i zkoušeným.

Kritéria mohou být zaměřena jak na proces, tedy na ověření toho, jak zkoušený vykonává zadaný úkol, tak na výsledek, tedy na ověření toho, co zkoušený provedl, vykonal či vytvořil.

Každé kritérium je třeba uvést slovesem dokonavého vidu v infinitivu (např. zhotovit, spočítat, sestavit, vyměnit, opravit, provést, objednat, připravit, vyjmenovat, změřit, zvolit apod.).

Důležité je, aby kritéria byla při zkoušce **proveditelná**.

Je-li kompetence zaměřena na provádění určité činnosti, je třeba, aby alespoň jedno z kritérií hodnocení ověřovalo praktické předvedení této činnosti nebo její části. Výjimku mohou tvořit jen kompetence, kde to z technických, bezpečnostních či jiných důvodů není možné.

Ověřuje-li se kritériem správnost odpovědí na určité otázky, nesmí být v textu kritéria uvedeny ani naznačeny tyto správné odpovědi.

### **K míře přesnosti kritérií**

Míra přesnosti kritérií vyplývá z výše uvedených pravidel. Pokud je kritérium zaměřeno na proces, je třeba rozhodnout, je-li pro posouzení úspěšného zvládnutí vhodné tento proces blíže zpřesnit jednotlivými úkony a jejich průběhem či parametry, které by měl uchazeč dodržet, případně dokumentací či normami, které daný proces předepisují.

Pokud je kritérium zaměřeno na výsledek (produkt), je třeba rozhodnout, je-li účelné pro posouzení úspěšného vytvoření produktu ho blíže zpřesnit, např. jeho vlastnostmi, parametry, povolenými odchylkami, uvedením normy atd. Je přitom třeba dbát na to, aby se nejednalo o parametry, odchylky, normy apod., které podléhají příliš častým změnám, vyžadujícím příliš časté revize hodnotících standardů.

Zpřesňující údaje je třeba zformulovat tak, aby byly přímo součástí formulace kritérií.

Je-li některý zpřesňující údaj společný pro více kompetencí, může být uveden v pokynech pro realizaci zkoušky v části B hodnoticího standardu s odkazem na příslušné kompetence.

## **K ověřování obecných kompetencí**

Jak již bylo uvedeno, s výjimkou případů, kdy je na příslušnou obecnou kompetenci zaměřena průřezová (přenositelná) profesní kvalifikace (viz kapitoly 2.5, 3.1), nestanovují se v kvalifikačních standardech profesních kvalifikací obecné kompetence explicitně jako samostatné kompetence, ale aplikovaně v kritériích hodnocení vhodných specifických kompetencí.

Obecné kompetence jsou však explicitně stanoveny v NSP u jednotlivých jednotek práce jednak jako měkké kompetence, jednak jako obecné dovednosti. Znamená to, že při tvorbě hodnoticího standardu profesní kvalifikace musí být zdrojem nejen kvalifikační standard příslušné profesní kvalifikace, ale i soubor obecných kompetencí stanovených pro adekvátní jednotku práce v NSP. Z nich je třeba odvodit kritéria hodnocení a integrovat je do kritérií hodnocení adekvátních odborných kompetencí.

I při integraci obecných kompetencí do kritérií hodnocení je třeba dbát, aby byly dodrženy výše uvedené požadavky na kritéria hodnocení (srozumitelnost, jednoznačnost, proveditelnost).

O. Obecné kompetence uvedené u jednotek práce odpovídajících příslušné kvalifikaci je třeba zohlednit v kritériích hodnocení k tomu vhodných odborných kompetencí.

Např. kompetence „*Poskytování informací o pojistných produktech*“ by v kritériích hodnocení měla mít zahrnuto mj. např. „*srozumitelně vysvětlit...*“, „*přizpůsobit styl jednání sociální a vzdělanostní skupině klienta.*“, „*naslouchat klientovi a využít to jako zpětnou vazbu pro nabídku.*“

## **Ke skladbě kritérií**

Optimální počet kritérií pro jednotlivé kompetence nelze určovat. Důležité je, aby šlo o kritéria, která budou pro příslušnou kompetenci skutečně relevantní.

Ve výjimečných případech, kdy některá kritéria jsou analogická a z dané kompetence ověřují totéž, může být stanoveno, že z těchto kritérií stačí zvolit jen jedno nebo jinak stanovený počet (*např. při prokazování orientace v dokumentaci výtahů ukládá jedno kritérium popsat podle dokumentace schéma elektrické instalace v šachtě a druhé kritérium schéma elektrické instalace ve strojovně – cílem obou je prokázat orientaci v elektrických schématech*).

Pokud je u příslušných kritérií tato možnost volby uvedena, má právo volby uchazeč. Autorizovaná osoba ovšem v těchto případech nemusí umožňovat ověřování všech variant kombinací kritérií. Uchazeči však musí nejpozději spolu

s pozvánkou sdělit, které varianty kombinací kritérií u ní lze s ohledem na materiálně-technické vybavení ověřovat. Z nich si pak uchazeč, v souladu s podmínkami v hodnoticím standardu, může vybrat (upřesněno v kapitole 3.2.4 Organizační a metodické pokyny).

Tato volitelnost kritérií však nemůže být uplatněna v případech, kdy každé kritérium ověřuje jen část kompetence a pouze jako celek zajišťují plnohodnotné ověření dané kompetence. Vždy je třeba posoudit, zda po výběru jen některých kritérií opravdu dojde k plnohodnotnému ověření příslušné kompetence.

### Příklady kritérií

#### **Montáž a zapojování tepelných čerpadel**

- *Smontovat části tepelného čerpadla*
- *Zapojit přístroje elektrotechnického příslušenství, napojit tepelné čerpadlo do systému*
- *Proměřit a provést kontrolu funkčnosti a parametrů zařízení tepelného čerpadla a rozvodů v souladu s technickou dokumentací*
- *Zapojit snímače hodnot do regulačního obvodu, provést kontrolu funkcí a správnosti snímaných hodnot*
- *Připojit tepelné čerpadlo k elektrické síti a do systému topení nebo chlazení*

#### **Provádění dezinfekce ve zdravotnickém a nemocničním zařízení**

- *Správně určit a zdůvodnit, které prostory a plochy jsou zahrnuty do infekčních oblastí*
- *Vyjmenovat a okomentovat dezinfekční účinné látky s příklady prostředků a použití v daných prostorách (infekční, neinfekční, společné) na daných plochách podle účinnosti*
- *Vysvětlit zadané části v „Dezinfekčním plánu (řádu)”*
- *Nadávkovat zadaný dezinfekční prostředek a aplikovat ho správným způsobem a technologickým procesem na určenou plochu*
- *Vysvětlit doby působení dezinfekčních prostředků a okomentovat rizika spojená s nesprávnou aplikací, nedostatečnou dobou působení a dalších aspektů při použití dezinfekcí*

#### **Rozpracování obsahu kurzu do minutového scénáře vč. volby didaktických pomůcek a metod výuky**

- *Rozepsat vybranou část učebního plánu do minutového scénáře*
- *Určit optimální formu vzdělávání, odpovídající cílům a požadovaným kompetencím*
- *Přiřadit jednotlivým částem scénáře metody vzdělávání*
- *Přiřadit jednotlivým částem scénáře relevantní didaktické pomůcky, informační zdroje a další případné materiálně-technické zázemí*

### **Zabezpečení dat před zneužitím**

- *Analyzovat stav a bezpečnostní rizika s ohledem na konkrétní řešení*
- *Navrhnout řešení zabezpečení dat před zneužitím (např. šifrování disků, principy autentizace, použití PKI)*
- *Instalovat a nakonfigurovat antivirový a antispywarový program*
- *Vysvětlit princip firewall (typy – např. na stanici, síťový, stavový, aplikační, routing tables)*
- *Provést ukázkou zásahu do konfigurace firewall (např. povolit konkrétní aplikaci, omezit na port)*
- *Ovládat terminologii, znát funkce a parametry prostředků z oblasti zabezpečení dat*

### **Orientace v technické dokumentaci a normách při práci s tepelným čerpadlem**

- *Rozlišit na výkresech schematické elektrotechnické a topenářské značky*
- *Popsat podle výkresové dokumentace připojení tepelného čerpadla a napojení na odběrné místo topného nebo chladicího systému*
- *Vysvětlit výběr typu (druhu) tepelného čerpadla v návaznosti na chladiivu, systému a jeho využití pomocí výkresové dokumentace*

Sloveso v infinitivu na začátku kritéria je třeba dobře zvážit, aby jednoznačně určovalo, co má uchazeč prokázat. Např. je třeba rozlišovat mezi „vyjmenovat“, „popsat“, „vysvětlit“ apod.

V kritériích hodnocení je třeba, v návaznosti na obsah jednotlivých kompetencí, adekvátním způsobem zohlednit i problematiku BOZP. Tedy nastavit kritéria hodnocení tak, aby součástí ověřování u zkoušky bylo i dodržování zásad BOZP, uměření rizikům, která jednotlivé činnosti představují.

### **3.2.3 Způsoby ověřování**

Způsob ověření se stanovuje pro každé jednotlivé kritérium. Určuje, jakým postupem je kritérium ověřováno.

Základní způsoby ověření jsou:

- praktické předvedení
- písemné ověření
- ústní ověření

V položce způsob ověření je nutné uvést ke každému kritériu alespoň takto stručně stanovený způsob ověření. Jednotlivé způsoby zde ale mohou být dále specifikovány – např. *praktické předvedení s ústním ověřením*, nebo *praktické předvedení s ústním vysvětlením*. Pro specifikaci způsobů ověřování mohou být

využity i pokyny pro realizaci zkoušky v části B hodnoticího standardu s odkazem na příslušná kritéria.

Pokud je uveden jako způsob ověření písemně a ústně, je vysvětlení této kombinace v části B nutností.

### **Praktické předvedení**

P. Při způsobu ověření praktické předvedení uchazeč předvádí určitou činnost. Hodnotí se buď průběh předváděné činnosti, nebo přímo její produkt či jiný výsledek, resp. jeho parametry či vlastnosti stanovené v kritériu ověřování, nejlépe obojí.

Pojem „**praktická**“ **neznamena jen „manuální“ nebo „ruční“** – může sem patřit např. zkontrolování určitého výstupu, zjištění a posouzení určitých parametrů, volba určitých nástrojů či postupů apod. Také sem patří ústní komunikace, která může mít např. podobu rozhovoru se zákazníkem, hrané scény určité modelové situace apod.

Pokud jde skutečně o simulaci určité reálné ústní komunikace (např. jednání se zákazníkem, telefonování s obchodním partnerem), uvede se jako způsob ověřování „praktické předvedení“, nikoliv „ústně“, resp. „ústní ověření“.

Stejně tak, provádí-li zkoušený písemně určitou reálnou profesní činnost (např. písemné zaznamenání naměřených hodnot, napsání úředního dopisu, sestavení konkrétního technologického postupu, čili ověřují se skutečně reálné profesní činnosti), uvede se jako způsob ověřování „praktické předvedení“, nikoliv „písemně“, resp. „písemné ověření“.

**Předvádění stanovených činností může probíhat také jejich simulací, která může výrazně snížit náklady.** Technické činnosti mohou být simulovány pomocí počítače a dalších zařízení. Činnosti založené na mezilidské komunikaci mohou být simulovány pomocí hraných scének. Pokud je pro předváděné činnosti simulace možná, je vhodné uvést to do hodnoticího standardu – buď poznámkou u způsobu ověřování, anebo to popsat do pokynů k realizaci zkoušky v části B hodnoticího standardu.

Praktickým předvedením může být i výběr podle obrázků či modelů představujících realitu, jejich hodnocení, návrhy na jejich úpravy, využití atd.

Z hlediska efektivnosti celé zkoušky je žádoucí, pokud to je možné, aby se jednotlivé předváděné činnosti stanovené pro více kompetencí sestavily **do jednoho procesu, který vede k určitému výsledku, k němuž jsou potřebné všechny tyto kompetence (a kritéria).**

Takovým výsledkem může být např. produkt, pro jehož správně vytvořený tvar, rozměry, povrch, barvu a případné další vlastnosti (teplota, chuť, vláčnost, tvrdost apod.) je třeba ovládat několik kompetencí. Ty se nemusí hodnotit každá zvlášť,



protože jejich splnění je zaručeno právě tím, že produkt splňuje kritéria hodnocení všech těchto kompetencí.

Stejně tak může jít např. o návrh technologického postupu, kde pro správné stanovení jeho jednotlivých operací, jejich posloupnosti, potřebných zařízení, nástrojů, materiálů apod. je třeba prokázat několik kompetencí. Ty se opět nemusí hodnotit každá zvlášť, protože jejich splnění je zaručeno právě tím, že správně navržený technologický postup zahrnuje doložitelné splnění požadavků těchto kompetencí. Obdobnou roli může mít komplexně pojatý a správně sestavený návrh rozpočtu, jednoduchého výrobku, počítačový program atd.

Vhodným doplňkem je ústní obhajoba. Ve způsobu ověření pak může být uvedeno např. „praktické předvedení včetně ústní obhajoby“

Pokud se podaří nalézt takovýto způsob zefektivnění ověřování, je vhodné jej popsat v pokynech pro realizaci zkoušky, které jsou v části B hodnoticího standardu. Vhodné může být také využití posledního řádku v tabulce příslušné kompetence uvedením, že stanovená kritéria lze ověřovat společně s ověřováním kompetence xyz.

### **Písemné ověřování**

Je-li u kritéria hodnoticího standardu uvedeno písemné ověřování, znamená to, že součástí písemného zadání, které autorizovaná osoba zadává uchazeči, mají být formulace úloh, výpočtů, popisů, testů apod., které má uchazeč písemně vyřešit, popsat nebo charakterizovat a které zaručí splnění příslušného kritéria.

Q. Při písemném ověřování se uchazeč na základě zadání vyjadřuje písemně. Hodnotí se správnost výsledků a obsahu tohoto písemného projevu ve vztahu k příslušným kritériím hodnocení. Do písemného ověřování nepatří písemné provedení skutečné profesní činnosti, protože to už je praktické předvedení.

K rozdílu mezi písemným ověřením a praktickým předvedením: Do kategorie písemného ověřování patří např. výpočet plochy zadaného umělého geometrického obrazce. Naopak do kategorie praktické předvedení patří např. návrh potřebného množství materiálu pro plovoucí podlahu do místnosti určitých rozměrů.

### **Testy**

Zvláštní formou písemného ověřování jsou písemné testy s uzavřenými otázkami (dále jen testy), v nichž uchazeč písemně odpovídá na otázky výběrem odpovědi z několika nabízených možností.

Test není preferovaným způsobem ověřování a měl by být stanoven jako způsob ověřování jen v následujících případech:

- u profesních kvalifikací s velmi rozsáhlým spektrem znalostí, které je nereálné anebo neúměrně drahé v potřebném rozsahu ověřovat formou praktického nebo ústního ověřování, dokonce i formou písemných úloh
- test jako součást zkoušky má oporu v nějaké zákonné normě, podle níž zkouška dosud probíhala a která bude i nadále platná
- test jako součást příslušné zkoušky má již určitou tradici a je osvědčený.

Test až na výjimky (např. psychotesty, testy IQ) umožňuje **ověřit pouze znalosti**, resp. znalostní složku kompetencí. Pokud se tvůrci hodnoticího standardu rozhodnou zařadit test jako způsob ověřování, musí být splněna ještě následující podmínka:

Test u zkoušky **nemůže být jediným způsobem ověřování příslušné profesní kvalifikace, tzn. že v rámci zkoušky musí být kombinován ještě s jiným způsobem ověřování.**

Testy se mohou stát součástí zkoušky v jedné ze dvou variant:

- 1) Test vytváří autorizovaná osoba na základě kritérií hodnocení a dalších pravidel stanovených v hodnoticím standardu. Obsah testu nepodléhá žádnému schválení, ale pokud se při kontrole zkoušky zjistí, že v testu nejsou dodržena pravidla, může to být důvod k odnětí autorizace.

V hodnoticím standardu je u příslušných kritérií uveden písemný test jako způsob ověřování.

- 2) Testy jsou jednotné pro všechny autorizované osoby, čili jsou generovány z jednoho společného souboru otázek platného pro všechny autorizované osoby.

Tento soubor otázek není součástí hodnoticího standardu, jen je jako u předchozích variant v hodnoticím standardu u příslušných kritérií uveden písemný test jako způsob ověřování, a navíc musí být v pokynech pro realizaci zkoušky uvedeno (po dohodě s autorizujícím orgánem), že „součástí zkoušky jsou testy generované ze společného souboru testových otázek“ s odkazem, že tento soubor je spravován autorizujícím orgánem.

Pokud tvůrci standardů považují za účelné použití testů, měla by být aplikována varianta 1).

Pokud tvůrci standardů trvají na variantě 2), musí být napřed projednáno s autorizujícím orgánem, že se stane správcem testů a bude je poskytovat autorizovaným osobám, a také musí být dohodnuto, kdo test vytvoří a případně kdo jej v budoucnu bude aktualizovat (tvorba testu není součástí tvorby standardů ani po finanční stránce).

Test v žádném případě není součástí hodnoticího standardu. V hodnoticím standardu ale musí být dostatečně konkrétně naformulovaná kritéria hodnocení.

Vždycky, když se počítá s použitím testů u zkoušek (tedy pro obě uvedené varianty), je třeba do pokynů pro realizaci zkoušky uvést obecná pravidla pro použití testů u zkoušek z profesních kvalifikací, která jsou uvedena v následujícím rámečku (tato pravidla zajistí splnění požadavku, že uchazeč musí u zkoušky prokázat všechny kompetence, čili že náhodným výběrem otázek nebude žádná kompetence a žádné povinné kritérium vynecháno nebo nesplněno).

#### Pravidla pro aplikaci testů jako způsobu ověřování profesních kvalifikací

Soubor otázek pro testy stanovuje autorizovaná osoba podle požadavků hodnoticího standardu. Musí přitom splňovat následující pravidla:

A. Testy pro jednotlivé uchazeče musí být **generovány z dostatečně velkého souboru otázek**, aby bylo možné jejich kombinacemi vytvářet dostatečné počty různě sestavených testů.

B. Při každé zkoušce **musí být ověřeny všechny kompetence kvalifikačního standardu**. To znamená, že v případě, kdy se některé kompetence nebo kritéria ověřují pomocí testů, musí být splněny následující podmínky:

B1. Pro celkový soubor otázek, z něhož se generují jednotlivé testy:

**Pro každé kritérium existuje několik otázek.**

B2. Pro jednotlivé vygenerované testy:

**Každý uchazeč má ve svém testu pro každé kritérium** (u něhož je test způsobem ověření a v návaznosti na pokyn o tom, která kritéria je třeba u zkoušky splnit) **alespoň jednu otázku**.

B3. Pro úspěšné splnění požadavků testu:

Za úspěšné splnění testu se považuje xx % <sup>1)</sup> správně zodpovězených otázek s tím, že pro každé kritérium musí být správně zodpovězeno alespoň 50 % otázek. <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Toto číslo určí pracovní skupina a schválí sektorová rada, nesmí být nižší než 70 %.

<sup>2)</sup> Tímto pravidlem se zajistí, že úspěšný bude uchazeč, který správně zodpoví většinu otázek a u něhož současně počet správných odpovědí u žádné kompetence neklesne pod 50 %. Prakticky to znamená, že každý uchazeč by měl v testu dostat pro každé kritérium alespoň dvě otázky. Teoreticky však může nastat situace, že s kritériem, u něhož se větší množství otázek obtížně připravuje nebo u něhož tvůrci standardu požadují stoprocentně správnou odpověď, bude spojena jediná otázka; má-li být uchazeč úspěšný, musí ji zodpovědět správně. Uvedených 50 % je minimum, které sektorová rada může zvýšit – buď pro všechny otázky, nebo pro vybrané.

Pravidla v tabulce je možné zkonkretizovat (např. místo „několik otázek“ v pravidlu B1 může být konkrétní číslo). Musí být ale přitom tato pravidla zachována.

Autorizovaná osoba také může použít test, aniž by byl v hodnoticím standardu explicitně uveden. Stačí, je-li v hodnoticím standardu uvedeno písemné ověření bez další specifikace a není-li v pokynech pro realizaci zkoušky uvedeno, že test je při ověřování nepřipustný. Musí ovšem dodržet výše uvedená pravidla. Proto je třeba výše uvedená pravidla o testech do pokynů pro realizaci zkoušky uvést i tehdy, když je v hodnoticím standardu uvedeno písemné ověření bez další specifikace.

## Ústní ověřování

R. Při ústním ověřování se uchazeč verbálně vyjadřuje k zadané otázce či tématu nebo vysvětluje své postupy či obhajuje svá řešení. Hodnotí se správnost tohoto ústního projevu ve vztahu k příslušným kritériím hodnocení. Do písemného ověřování nepatří simulace konkrétní profesní ústní komunikace.

Simulací konkrétní profesní ústní komunikace se rozumí např. scénka jednání se zákazníkem (kterým je člen zkušební komise), pracovní telefonní rozhovor, instruktáž uživatele prodávaného produktu apod. – tyto činnosti patří do kategorie „praktické předvedení“.

Ústní ověřování se používá především **při ověřování znalostí**. Pro profesní kvalifikaci jsou však hlavní kompetence a nikoliv jen znalosti, a proto musí být ústní ověřování **jen doplňkovým způsobem ověřování vždy kombinovaným s jiným způsobem ověřování**.

**Praktické a ústní ověřování může být spolu kombinováno** – uchazeč např. provádí kontrolu a přitom popisuje, co v rámci této kontroly označuje za nesprávné, nebo provádí výběr z norem a zdůvodňuje, co vybírá a proč. Ústní určení příčiny nebo důsledků může být často součástí ústního doprovodu praktického předvedení.

### Ústní ověřování formou losování otázek

Ústní ověřování je možné nastavit formou losování otázek, kdy autorizovaná osoba připraví soubor otázek, z něhož uchazeč „losuje“. Losované otázky musí být v souladu s kritérii hodnocení.

Tento způsob ověřování je vhodný jen u profesních kvalifikací založených na širokém spektru znalostí, kde navíc z nějakého důvodu nelze nebo není vhodné aplikovat písemné ověřování.

Tento způsob ověřování má oproti „ad hoc“ pokládaným otázkám výhodu, že lépe umožňuje vytvářet komplexněji pojaté otázky (někdy jde spíše o témata než o

jednotlivé otázky) zahrnující více kompetencí či kritérií, a tím zefektivňuje zkoušku.

#### Pravidla pro aplikaci ústního ověřování formou vylosovaných otázek

Soubor otázek pro ústní ověřování stanovuje autorizovaná osoba podle požadavků hodnoticího standardu. Musí přitom splňovat následující pravidla:

Při každé zkoušce **musí být ověřeny všechny kompetence kvalifikačního standardu**. To znamená, že v případě, kdy se některé kompetence nebo kritéria ověřují pomocí losovaných otázek, musí být splněny následující dvě podmínky:

A. Pro celkový soubor otázek:

**Každé kritérium je zohledněno v několika otázkách.**

B. Pro soubor vylosovaných otázek konkrétního uchazeče:

**Každý uchazeč musí mít v souboru svých vylosovaných otázek zohledněno alespoň jednou každé kritérium** (myslí se kritérium, u něhož jsou losované otázky způsobem ověření a v návaznosti na pokyn, která kritéria je třeba u zkoušky splnit).

Orámovaný text je třeba uvést do pokynů pro realizaci zkoušky v případě,

- že losované otázky jsou u některých kritérií uvedeny jako způsob ověřování
- že losované otázky sice nejsou u žádných kritérií uvedeny jako způsob ověřování, ale u některých kritérií je uvedeno ústní ověřování, a je tedy možnost, že autorizovaná osoba použije losované otázky.

Autorizující orgán může požadovat, aby autorizovaná osoba spolu s žádostí o autorizaci předložila i souhlas sektorové rady nebo jí pověřeného experta se souborem otázek. V tomto případě, a pokud s tím souhlasí sektorová nebo jiná relevantní reprezentace zaměstnavatelů, je tento požadavek třeba uvést do pokynů pro realizaci zkoušky, tzn. uvést, že „uchazeč o autorizaci je povinen předložit spolu se žádostí o autorizaci soubor otázek pro ústní ověřování kritérií“.

Tvůrci hodnoticího standardu mohou výjimečně (po dohodě s autorizujícím orgánem) rozhodnout, že soubor otázek musí být jednotný pro všechny autorizované osoby. Tento soubor otázek není součástí hodnoticího standardu, ale v pokynech pro realizaci zkoušky bude uvedeno (po dohodě s autorizujícím orgánem), že soubor otázek (témat) pro ústní ověřování je jednotný a je spravován autorizujícím orgánem.

#### Ústní obhajoba přinesené práce

Do ústního ověřování patří také ústní obhajoba určité přinesené práce.

Uchazečům může být uloženo přinést ke zkoušce určitý výrobek nebo jiný výstup, který vytvořili před zkouškou. Předmětem ověřování však nemůže být posouzení správnosti a kvality tohoto výstupu, ale jeho obhajoba uchazečem v souladu s kritérii hodnocení příslušných kompetencí hodnotícího standardu.

Pro tento způsob ověřování platí následující pravidla:

Obhajoba práce přinesené ke zkoušce (výrobek, projekt, studie apod.) může být způsobem ověření v následujících případech:

- Čas potřebný k vytvoření práce by zkoušku neúnosně protáhl (např. do více než 3 dnů), takže by se stala nerealizovatelnou v rozumném čase a za rozumné náklady.
- Prokázání některých kompetencí nelze dostatečně do hloubky prokázat běžnými způsoby ověření pomocí úkolů řešených u zkoušky, ale jen na složitých výstupech u zkoušky nezpracovatelných.

Práci přinesenou ke zkoušce může být

- práce, kterou uchazeč vytvoří podle zadání, které mu před zkouškou pošle autorizovaná osoba,
- práce, kterou vytvořil v rámci své profesní praxe.

Podstatou tohoto způsobu ověření je, že zkoušející pokládá uchazeči otázky, podle jejichž odpovědí pozná, zda uchazeč práci skutečně dělal a zda příslušnou problematiku nebo činnost skutečně ovládá, např.:

- jak dospěl k příslušnému výsledku,
- proč zvolil právě takový postup,
- zda by šlo použít i jiný postup, s jakými důsledky, za jakých podmínek,
- o jaké poznatky se při příslušném úkonu opíral,
- jaké podklady, údaje, suroviny apod. při příslušném úkonu použil a proč,
- jaké problémy při příslušném úkonu musel řešit, jaká rizika mu hrozila.

Pokud je v práci něco nesprávně, nedokonale, s chybami, může na to zkoušející reagovat otázkami jako např.:

- co je špatně, jakých chyb se uchazeč dopustil,
- proč si myslí, že k chybě došlo,
- jak by to vyřešil, aby k chybě nedošlo, případně jak by ji odstranil.

Pokud některé dílčí činnosti z obsahu obhajované práce lze předvést u zkoušky (technicky i časově), měl by to zkoušející po uchazeči žádat.

Ve způsobech ověření se u příslušných kritérií jako způsob ověření uvede "Ústní obhajoba přinesené práce" (případně s konkrétnějším názvem práce).

V pokynech pro realizaci zkoušky se uvede:

- Pokyn pro autorizovanou osobu, že
  - přihlášenému uchazeči zašle požadavek na přinesení práce (buď zpracované v rámci jeho profesní praxe, nebo zpracované speciálně ke zkoušce),
  - jednoznačně a srozumitelně popíše specifikaci této práce,
  - uvede čas a formu jejího odevzdání autorizované osobě,
  - poskytne uchazeči dostatečný časový prostor na vypracování práce (pokud se nejedná o práci, kterou již uchazeč zpracoval v rámci své profesní praxe).
- Alespoň rámcově charakterizované otázky, které má zkoušející uchazeči pokládat (viz příklady výše). U nich se uvede, že "předmětem hodnocení mohou být jen odpovědi na takovéto otázky, nikoliv vlastní provedení přinesené práce."
- Pokud některé dílčí činnosti z obsahu obhajované práce lze předvést u zkoušky (technicky i časově), a tvůrci standardu považují za účelné, aby je uchazeč předvedl, rovněž se v pokynech pro realizaci zkoušky uvedou.

### Ústní ověřování v reálném provozu

Některé odborné kompetence zaměřené na práci se strojními zařízeními nelze ověřovat praktickým předvedením, protože z bezpečnostních či jiných důvodů nelze uchazeče k této práci pustit.

Často však lze uchazeče prověřovat v prostředí provozu těchto zařízení tak, že se uchazeči pokládají otázky týkající se ovládání zařízení, nastavení parametrů, vysvětlení činnosti zařízení, posuzování průběhu a výsledků procesu, hodnot sledovaných parametrů, kvality produktů, způsobu reagování na různé stavy apod.

V těchto případech se jedná o ústní ověřování a do způsobu ověření se to uvede (např. *ústní vysvětlení v reálném provozu*).

### **Obecné pravidlo pro stanovení způsobu ověřování**

S. Mezi způsoby ověřování je upřednostňováno praktické ověřování. Pokud praktické ověřování není možné nebo vhodné, doporučuje se stanovovat přednostně písemné ověřování před ústním.

### **Nutnost souladu mezi kritérii hodnocení a způsoby ověřování**

Důležité je, aby způsoby ověřování byly v souladu s kritérii hodnocení. Jestliže kritériem je např. demontovat určité zařízení nebo provést nátěr povrchu, nemůže být způsob ověření ústně či písemně (pokud se nejedná o výše uvedené ústní ověření v reálném provozu, což tam ale musí být takto uvedeno).

A naopak je-li kritériem např. vyjmenovat druhy určitého zboží nebo popsat určitý proces, nelze uvést do způsobu ověření praktické předvedení.

### **3.2.4 Organizační a metodické pokyny (část B hodnotícího standardu)**

Tyto pokyny doplňují kritéria a způsoby jejich ověření o další potřebné údaje včetně požadavků na autorizované osoby. Šablona hodnotícího standardu obsahuje mj. textové pasáže, které musí být v tomto znění na příslušném místě hodnotícího standardu přímo uvedené.

### **Pokyny k realizaci zkoušky**

T. Pokyny k realizaci zkoušky obsahují pokyny týkající se organizace a průběhu zkoušky, včetně případných požadavků na uchazeče. Mohou zde být uvedena i doporučení pro realizaci zkoušky.

Pro pokyny k realizaci zkoušky platí následující:

- Na začátku se uvede povinný požadavek (viz šablona):



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

*Před zahájením vlastního ověřování musí být uchazeč seznámen s pracovištěm a s požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO), o čemž bude autorizovanou osobou vyhotoven a uchazečem podepsán písemný záznam. Způsob seznámení uchazeče s pracovištěm a uvedenými požadavky je v kompetenci autorizované osoby. Je ale nutno si uvědomit, že se jedná o seznámení, nikoliv o školení.*

- Doporučuje se zde uvést, na co se při ověřování zaměřit, kterými obsahovými prvky se zabývat. Je zde možné konkretizovat, jaké činnosti budou ověřovány, jaké aspekty budou sledovány při výkonu činností a při nakládání s materiálem apod. Je potřeba si vždy představit, jak bude zkouška probíhat a postup popsat tak, aby byl jednoznačný, zejména pokud některé procesy zkoušky nejsou jasné a jednoznačné z části A hodnoticího standardu (kompetence, kritéria hodnocení, způsoby ověření).
- Mohou být uvedeny například typy úloh, případně návody, jak sestavit úkol, jak ho hodnotit, na jaké skutečnosti se při hodnocení zaměřit, zda je pro určitá kritéria důležitý proces nebo výsledek apod.
- V případech, kde to není jednoznačné, je třeba zde specifikovat, co z materiálně-technického vybavení uchazeč smí a co nesmí používat. Myslí se hlavně předpisy a jiné texty, z nichž lze vyčíst správné odpovědi. Záleží přitom na kritériu hodnocení, co má uchazeč prokázat (např. z paměti vyjmenovat nebo naopak podle určitého předpisu něco řešit).
- Pokud si má uchazeč donést něco svého (například lyže), musí to zde být rovněž uvedeno. Jinak se předpokládá, že to zajistí autorizovaná osoba. V případě PK, u níž některá kritéria hodnocení vyžadují, aby uchazeč hovořil v některém cizím jazyku, je třeba uvést, že pokud autorizovaná osoba resp. autorizovaný zástupce neovládá tento jazyk, musí autorizovaná osoba zajistit tlumočení. K tomu je možné požadavky na ovládání tohoto jazyka specifikovat.
- Mohou zde být popsány určité produkty, které mají být v souladu s kritérii hodnocení uchazečem vytvořeny a které přispějí ke sjednocení zkoušky.
- Také zde mohou být stanoveny některé zpřesňující parametry kritérií, které jsou společné pro více kritérií či kompetencí s uvedením těchto kritérií či kompetencí.
- Nelze ale zařazovat takové pokyny, z nichž by se dalo vyvodit, že některá kritéria jsou méně důležitá než jiná.

V návaznosti na pokyny v předchozí kapitole o způsobech ověřování je zde (tedy v části Pokyny k realizaci zkoušky) třeba uvést další pokyny:

- Je-li reálná možnost sestavit ověřování kritérií hodnocení z více kompetencí do jednoho procesu (tedy sestavit z ověřovaných činností jeden proces, komplexní úlohu, projekt), který vede k určitému výsledku, k němuž jsou potřebné všechny tyto kompetence a kritéria, je vhodné zde uvést k tomu nápomocné pokyny a návody.
- Pro testy jako způsob ověřování se zde uvedou pravidla pro jejich aplikaci.
- Pokud se tvůrci hodnotícího standardu rozhodnou, že test musí být jednotný, tedy že musí být generován z jednoho společného souboru otázek, tak v pokynech pro realizaci zkoušky se uvede (po dohodě s autorizujícím orgánem), že součástí zkoušky jsou testy generované ze společného souboru testových otázek s odkazem, že tento soubor je spravován autorizujícím orgánem.
- Pro losované otázky jako způsob ověřování se zde uvedou pravidla pro jejich aplikaci.

#### Další pokyny

- Také se zde uvede, zda je či není vyžadována zdravotní způsobilost (pokud ano, bude to pro uchazeče znamenat, že při zkoušce musí předložit potvrzení lékaře, že může absolvovat zkoušku z příslušné profesní kvalifikace, že je schopen vykonávat příslušné pracovní činnosti). V tomto případě zde bude uvedena formulace *"Zdravotní způsobilost je vyžadována a prokazuje se lékařským potvrzením."*

Současně bude u tohoto požadavku odkaz na příslušnou jednotku práce NSP, kde jsou zdravotní požadavky právě pro pracovní činnosti příslušné jednotky práce, takže čtenáři standardu bude zřejmé, k čemu se má zdravotní způsobilost vztahovat.

- Také zde může být uveden požadavek předložit před zkouškou příslušný zdravotní průkaz či jiný podobný doklad.
- Mohou zde být stanoveny vstupní kvalifikační požadavky ke zkoušce – např. nutnost předložení osvědčení o jiné profesní kvalifikaci (včetně přenositelných profesních kvalifikací popsanych v kap. 2.5), řidičský průkaz, případně doklad o absolvování určitého oboru vzdělání nebo jiný nezbytný kvalifikační certifikát či doklad (např. certifikát ECDL, některý všeobecně uznávaný jazykový certifikát). Např. *„Podmínkou pro připuštění ke zkoušce je předložení osvědčení o profesní kvalifikaci montér výtahů.“*

**Důležité upozornění:** Stanovování určitého počátečního vzdělání nebo jinak stanovené kvalifikace jako podmínky pro připuštění ke zkoušce je možné jen ve výjimečných případech, kdy znalosti nebo kompetence z předchozí kvalifikace jsou skutečně nezbytné buď pro složení zkoušky, nebo pro reálné profesní vykonávání činností dané profesní kvalifikace, a přitom tyto znalosti nebo

kompetence nelze ověřovat v rámci zkoušky dané profesní kvalifikace, resp. by to bylo neúměrně časově nebo finančně náročné.

V případě, že u některé kompetence je umožněna volitelnost kritérií, je třeba v pokynech pro realizaci zkoušky uvést následující pokyn:

*U kompetencí, které dle tohoto hodnoticího standardu při ověřování umožňují více kombinací splnění kritérií, protože není nutné splnit všechna kritéria, nebo ověření v provozním či simulovaném prostředí, autorizovaná osoba sdělí a nejpozději spolu s pozvánkou zašle uchazeči výčet kritérií, která lze s ohledem na technické a technologické podmínky autorizované osoby ověřovat, nebo informaci, zda zkouška proběhne v provozním či simulovaném prostředí, a dále jaké aspekty budou sledovány při výkonu činnosti a při nakládání s materiálem. Z variant, které umožňuje jak tento hodnoticí standard, tak podmínky autorizované osoby, si uchazeč zvolí tu, která nejvíce odpovídá jeho potřebám a zkušenostem. O zvolených variantách uchazeč informuje autorizovanou osobu, a to nejpozději v termínu, který uvede autorizovaná osoba v pozvánce.*

### **Výsledné hodnocení**

U. V textu se popisuje proces hodnocení z procedurálního hlediska, tzn. za jakých podmínek je zkoušený ohodnocen, že u zkoušky vyhověl.

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

### **Počet zkoušejících**

Zkoušet uchazeče o profesní kvalifikaci mohou autorizované osoby nebo jejich autorizovaní zástupci (zaměstnanci nebo jiní pracovníci, kteří jsou s autorizovanou osobou ve smluvním vztahu).

V. Text stanovuje, zda zkouška proběhne před jednou autorizovanou osobou, resp. autorizovaným zástupcem, nebo před vícečlennou komisí (max. tříčlennou).

V prvním případě se uvede: „Zkouška probíhá před jednou autorizovanou osobou; zkoušejícím je jedna autorizovaná fyzická osoba s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci anebo jeden autorizovaný zástupce autorizované

*podnikající fyzické nebo právnické osoby s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci.*“

Ve druhém případě se uvede: *„Zkouška probíhá před zkušební komisí složenou ze ... členů, kteří jsou autorizovanými fyzickými osobami s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci nebo autorizovanými zástupci autorizované podnikající fyzické nebo právnické osoby s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci.*“

V některých případech může být žádoucí, aby se zkoušky zúčastnil ještě další odborník, který není členem zkušební komise (nemůže tudíž zasahovat do vlastního průběhu zkoušky ani provádět hodnocení výkonu uchazeče).

Toto se uvede takto: *„Při zkoušce musí být přítomen také....,“* přičemž mohou být uvedeny další podmínky, např.:

*„Při zkoušce musí být přítomen také veterinární lékař, pokud autorizovaná osoba nebo autorizovaný zástupce nemá vysokoškolské veterinární vzdělání. Přítomný veterinární lékař musí mít alespoň 5 let prokazatelné praxe v léčení koní a rentgenologii končetin koní.“*

### **Požadavky na odbornou způsobilost autorizovaných osob**

W. Požadavky na odbornou způsobilost autorizovaných osob obsahují všechny varianty odborné způsobilosti garantující, že zkoušející skutečně problematiku dané profesní kvalifikace ovládá a je schopen ji v plném rozsahu objektivně ověřovat.

Je třeba stanovit, jakou kvalifikaci má mít autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce, čili osoba oprávněná zkoušet podle daného hodnotícího standardu. Je vhodné, aby bylo možných několik variant. Kromě požadavků odborných jsou zde stanovovány i požadavky obecnější povahy. Lze stanovit i požadavky na určitý certifikát či jiný doklad vyplývající ze závazných předpisů. Také je třeba uvést, jak má žadatel o autorizaci splnění požadavků prokázat.

**Ke stanovení požadavků na odbornou způsobilost nelze přistupovat formálně a je třeba promyslet všechny varianty garantující, že zkoušející skutečně problematiku dané profesní kvalifikace ovládá. Je přitom třeba dodržovat ustanovení zákona č. 179/2006 Sb.**

Pokud zkouška probíhá před zkušební komisí, není možné stanovovat žádné specifické požadavky na některého člena komise. Požadavky na odbornou způsobilost musí být shodné pro všechny členy zkušební komise.

Co se týká požadavků na vzdělání, měly by akceptovat nejrozumnější varianty, tzn. že by měly zahrnovat kombinace všech akceptovatelných kategorií, stupňů i zaměření vzdělání, včetně možností nahrazení vzdělání praxí.

Nedoporučuje se uvádět názvy konkrétních oborů vzdělání, protože ty se mohly v rámci školských reforem měnit a konkrétní název aktuálního oboru by tak mohl

vyřadit absolventa z dřívější doby. Proto je vhodnější uvádět formulace typu "*Střední vzdělání s výučním listem v oboru vzdělání zaměřeném na .....*"

Je třeba zvážit i variantu, kdy potřebnou odbornou způsobilostí autorizované osoby (autorizovaného zástupce) může být profesní kvalifikace podle zpracovávaného standardu, případně další profesní kvalifikace, většinou v kombinaci s dalšími požadavky (např. na určitou praxi, na určitý stupeň vzdělání apod.). I zde platí možnost uvést nikoliv název konkrétní PK, ale obecnější název, např. "*Profesní kvalifikace zaměřená na...*"

Zájemce o autorizaci pak musí splňovat alespoň jednu z uvedených variant.

Také musí být zajištěno splnění zákonné podmínky minimálně pěti let odborné praxe v povolání, případně pozici, odpovídající obsahu příslušné profesní kvalifikace.

Následující příklady jsou jen příklady možných variant a kombinací s tím, že může existovat mnoho dalších variant a kombinací; u každé profesní kvalifikace je proto třeba individuálně posoudit skutečně žádoucí odborné předpoklady vzhledem k obsahu a povaze dané profesní kvalifikace.

Příklady různých variant a kombinací:

- a) *Střední vzdělání s výučním listem v oboru vzdělání zaměřeném na ..... a alespoň 5 let odborné praxe v povolání .....*
- b) *Střední vzdělání s maturitní zkouškou ..... a alespoň 5 let odborné praxe v ..... v oblasti .....*
- c) *Vyšší odborné vzdělání v oblasti ..... a alespoň 5 let odborné praxe v ..... v oblasti .....v pozici .....*
- d) *Vysokoškolské vzdělání nejméně bakalářského studijního programu se zaměřením na ..... nebo na ..... a alespoň 5 let odborné praxe v ..... v pozici ..... nebo v pozici .....*
- e) *Profesní kvalifikace ..... + střední vzdělání s maturitní zkouškou ..... a alespoň 5 let odborné praxe v ..... v oblasti .....*

Pod těmito variantami se uvedou ještě další požadavky společné pro všechny profesní kvalifikace, a to následovně (viz šablona v příloze):

**„Další požadavky:**

- *Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby, která nemá odbornou kvalifikaci pedagogického pracovníka podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo nemá odbornou kvalifikaci podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů,*

*nebo praxi v oblasti vzdělávání dospělých (včetně praxe z oblasti zkoušení), nebo nemá osvědčení o profesní kvalifikaci 75-001-T lektor dalšího vzdělávání, může být absolventem přípravy zaměřené zejména na praktickou aplikaci části první, hlavy III a IV zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), a přípravy zaměřené na vzdělávání a hodnocení dospělých s důrazem na psychologické aspekty zkoušení dospělých v rozsahu minimálně 12 hodin. (Uvádění tohoto požadavku do standardů musí být schváleno MŠMT).*

- *Autorizovaná osoba musí být schopna organizačně zajistit zkušební proces včetně vyhodnocení na PC, vydání jednotného osvědčení (stačí doložit čestným prohlášením).*

*Žadatel o udělení autorizace prokazuje splnění požadavků na odbornou způsobilost autorizujícímu orgánu, a to předložením dokladu nebo dokladů o získání odborné způsobilosti v souladu s hodnoticím standardem této profesní kvalifikace, nebo takovým postupem, který je stanoven autorizujícím orgánem v souladu s požadavky uvedenými v hodnoticím standardu této profesní kvalifikace.*

**Důležité upozornění:** Požadavkem na odbornou způsobilost autorizované osoby nemůže být členství v určité asociaci, svazu, sdružení, komoře apod. nebo vyjádření určité asociace, svazu, sdružení, komory apod.

## **Nezbytné materiální a technické předpoklady pro provádění zkoušky**

X. Požadavky na nezbytné materiální a technické předpoklady pro provádění zkoušky obsahují veškeré materiálně-technické, prostorové a další vybavení potřebné k tomu, aby u zkoušky mohla být objektivně ověřena všechna kritéria hodnocení a splněny všechny požadavky stanovené v hodnoticím standardu.

Je třeba uvést seznam vybavení potřebného k výkonu zkoušky. Např. požadavky na zařízení prostor, v nichž se bude zkouška konat, požadavky na pomůcky, normy, receptury, nástroje a přístroje, tedy veškeré potřeby nezbytné k ověření stanovených kompetencí.

Důležitá je **jednoznačnost stanoveného vybavení**, která zajistí, že pod názvem určitého zařízení nebo jiného materiálně-technického prostředku nebude možné subjektivně chápat významně rozdílná konkrétní zařízení nebo prostředky, které se projeví i ve významnějším rozdílu v nárocích na uchazeče.

Požadavek tedy nemá znít např. „~~Nůžky na plech~~“, ale např. „Pákové nůžky na plech s délkou nože nejméně 200 mm“. Ovšem také zde nemůže být specifikace konkrétního typu jako např. „~~Pákové nůžky na plech zn. PROMA HS-6~~“. Stejně tak u požadavků na PC vybavení není možné uvádět konkrétní operační systémy nebo konkrétní software (např. konkrétní účetní programy).

Požadavky na jednotlivé komponenty materiálně-technického vybavení by měly vymezovat **ohraňený prostor, do něhož se konkrétní autorizované osoby musí „strefit“ svým vybavením.** Podle druhu požadavků může být toto ohraňení provedeno např. následujícími způsoby:

Nastavením číselných parametrů, např.:

- *elektrický prodlužovací kabel 230 V délky alespoň 25 m*
- *diamantová vodní pila s průměrem alespoň 300 mm*
- *sloupová vrtačka s max. vrtaným průměrem alespoň 20 mm, s rozměry stolu alespoň 300 x 300 mm*
- *pákové nůžky na plech s délkou nože alespoň 200 mm*
- *svinovací pásmo délky alespoň 20 m*

(Neměly by být používány parametry rychle překonávané technickým vývojem.)

Parametrizací formou jednoznačných odborných pojmů v názvu vybavení, např.:

- *laserová vodováha se stativem*
- *mísicí zařízení na přípravu stavebních lepidel*
- *kominická štětka*
- *průmyslový šicí stroj se stehem vázaným*
- *masérská židle nebo klekačka*
- *masérský stůl pevný nebo výškově stavitelný*

Popisem celého pracoviště pomocí jednoznačně vykládaných odborných pojmů např.:

- *provoz vybavený chemickým čisticím strojem na bázi PER (perchloretylén) se záchytem koncentrovaných par PER nebo chemickým čisticím strojem na bázi KWL; současně musí být provoz vybaven technologií pro mokré čištění, tj. pracím a sušicím strojem včetně potřebných pracích prostředků pro mokré čištění podle pokynů k tomuto stroji od výrobce*

Uvedením normy nebo předpisu, který definuje zpravidla určitý komplex vybavení, např.

- *...podle normy ČSN....*
- *...podle prováděcího předpisu Elektrotechnického svazu českého*

Příklad z profesní kvalifikace elektromontér fotovoltaických systémů

*Pro řádný výkon zkoušky musí mít autorizovaná osoba k dispozici dále uvedené vybavení:*

- *české technické normy z oblasti elektrotechniky a FVS;*

- *technickou dokumentaci, montážní výkresy, schémata, technologické postupy, katalogy součástek, elektrotechnické tabulky; předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP);*
- *prostředky osobních ochranných pracovních pomůcek (OOPP);*
- *nářadí a měřicí přístroje; sada elektro šroubováků od 2 mm do 10 mm (ploché, křížové), odizolovací kleště, elektrikářský nůž, odplášťovač kabelů, kombinačky, ploché kleště, očkové kleště, kleště na lisování dutinek, dutinky a očka, montážní sada na lisování konektoru, FV konektory (krepovací/stripovací kleště), sada imbusových klíčů od 4 mm do 14 mm, nástavce na gola sadu, sada stranových a očkových klíčů od 6 mm do 24 mm, gola sada, univerzální měřicí přístroj pro měření elektrických veličin,*
- *prostory pro ověřování kritérií formou praktického předvedení; funkční polygon s fotovoltaickým systémem,*
- *části a díly FVS, montážní materiál a mechanismy potřebné pro ověřování kritérií formou praktického předvedení – FV panely, střídač, rozvaděč a jeho vybavení (přepěťové ochrany, jističe, pojistky), kabely pro FV instalace, profilové listy sloužící k podepření panelu, středové a krajní příchytky, střešní hák, komunikační karta do střídače (měniče), kabel pro komunikaci – eventuálně bezdrátová komunikační karta, notebook.*

Je třeba se vyvarovat nejasného termínu „prostorové vybavení“, ale uvádět ho konkrétněji (např. učebna, dílna, výrobní prostor, učební prostor apod., včetně případné bližší specifikace).

Pod výčtem materiálně-technického vybavení bude uvedeno:

*K žádosti o udělení autorizace žadatel přiloží seznam materiálně-technického vybavení dokládající soulad s požadavky uvedenými v hodnoticím standardu pro účely zkoušky. Zajištění vhodných prostor pro provádění zkoušky prokazuje žadatel odpovídajícím dokladem (např. výpis z katastru nemovitostí, nájemní smlouva, dohoda) umožňujícím jejich užívání po dobu platnosti autorizace.*

Podmínku pětileté doby platnosti smlouvy lze vypustit, pokud na tom příslušná sektorová rada nebo pracovní skupina bude trvat a bude to v hodnoticím standardu uvedeno.

V případě, že u některé kompetence je umožněna volitelnost kritérií, je zde třeba uvést následující pokyn:

*Materiálně-technické vybavení autorizované osoby musí umožňovat ověření všech kompetencí, tedy umožnit vždy alespoň jednu z přípustných kombinací kritérií každé kompetence. “*



## **Doba přípravy na zkoušku a doba pro vykonání zkoušky**

### ***Doba přípravy na zkoušku***

Y. Doba přípravy na zkoušku zahrnuje odhad součtu časů, které by uchazeč měl mít možnost využít na přípravu pro všechny úkoly vyplývající z hodnoticího standardu. Tento čas je pak pro uchazeče nárokový.

Jde především o přípravu na ověřování, které probíhá ústně, zatímco praktická předvedení zpravidla probíhají ihned po zadání, stejně tak písemné testy a úlohy.

Ve standardu bude doba přípravy na zkoušku uvedena následovně:

*„Uchazeč má nárok na celkovou dobu přípravy na zkoušku v trvání .... minut. Do doby přípravy na zkoušku se nezapočítává doba na seznámení uchazeče s pracovištěm a s požadavky BOZP a PO.“*

Pokud má zkouška více ohraničených částí s potřebou přípravy uchazeče, je možné tento nárokový čas rozdělit k jednotlivým částem zkoušky. Toto rozdělení zkoušky je ovšem nutné popsat v položce "Pokyny k realizaci zkoušky.

### ***Doba pro vykonání zkoušky***

Z. Doba pro vykonání zkoušky zahrnuje celkovou čistou dobu zkoušení jednoho uchazeče vyplývající z hodnoticího standardu.

Doba pro vykonání zkoušky vychází z kvalifikovaného odhadu časů potřebných k ověření jednotlivých kompetencí, resp. kritérií, se zohledněním pokynů k realizaci zkoušky (např. možnost ověřovat více kompetencí v rámci jedné komplexní úlohy nebo v rámci testu) a kvalifikovaně odhadnout dobu jejich ověřování.

Výsledná doba pro vykonání zkoušky se stanoví jako rozmezí oscilující kolem součtu těchto časů o cca 15–30 % a uvede se v hodinách.

Toto rozpětí je třeba stanovit uvážlivě, aby skutečně bylo pro vykonání zkoušky reálné. Je třeba zohlednit jemné hranice mezi nastavením kritérií hodnocení, kdy např. kritérium nastavené slovesem „vyjmenovat...“ vyžaduje úplně jiný časový prostor než kritérium nastavené slovesem „popsat...“.

Ve standardu bude doba pro vykonání zkoušky uvedena následovně:

*„Celková doba trvání vlastní zkoušky jednoho uchazeče (bez času na přestávky a na přípravu) je od ... až do ... hodin (hodinou se rozumí 60 minut). Zkouška může být rozložena do více dnů.“*

Pokud je pevnou součástí zkoušky její písemná část, je možné (a vhodné) její dobu pevně stanovit (tedy již nikoliv rozpětím), např.:

*"Doba trvání písemné části zkoušky jednoho uchazeče je .... minut."*

*"Doba trvání písemného testu jednoho uchazeče je .... minut."*

## **Autorizující orgán**

Uvede se název autorizujícího orgánu.

## **Vazby na povolání**

Profesní kvalifikace je vždy způsobilostí vykonávat část určitého povolání, výjimečně i celé povolání.

V případě povolání nečleněného do dalších jednotek práce zde bude uveden název tohoto povolání podle NSP.

V případě povolání členěného do dalších jednotek práce zde bude opět uveden název tohoto povolání, za ním v závorce text „*skupina pracovních činností*“ a dále název příslušné specifičtější jednotky práce podle NSP. Pod tím bude uveden odkaz na příslušné místo do NSP.

## **Informace o zpracovateli hodnotícího standardu**

Na konci hodnotícího standardu je uvedená informace o jeho zpracovateli – zde bude uvedena formulace:

*Hodnotící standard připravila Sektorová rada (doplnit název), ustavená a licencovaná pro tuto činnost Hospodářskou komorou České republiky a Svazem průmyslu České republiky (příp. Agrární komorou České republiky).*

Dále budou uvedeny subjekty, které se na tvorbě standardu podílely, nejprve ty, které se podílely nejvíc.

## 4. DŮVODY A PRAVIDLA PRO REVIZE PROFESNÍCH KVALIFIKACÍ

V dnešním světě můžeme identifikovat dva druhy vzdělávání, které jsou orientovány jednak profesně, jednak mají do určité míry standardizované výstupy (jejich ověřování).

Zatímco počáteční vzdělávání patří k základním rolím a nástrojům státu a plní kromě profesionalizace i role další (výchova, kulturace, socializace...), přičemž je značně formalizované i procesně, další vzdělávání, do kterého ingeruje stát (tedy Národní soustava kvalifikací), je o poznání svázanější v rovině ověřování výstupů, a to jak ve smyslu samotného výsledku vzdělávání, tak procesu ověřování (a certifikace).

Z vlastností a rolí obou typů vzdělávání jsme schopni identifikovat základní podstatné odlišnosti jednotek NSK, tedy profesních kvalifikací:

- mají těsnější vztah k výkonu dané profese;
- skladba a podoba každé profesní kvalifikace (i na úrovni jednotlivých kompetencí) je aktuálním odrazem potřeb trhu práce;
- standardizované žádoucí výstupy vzdělávání (kompetence) jsou popsány významně konkrétněji.

Z role NSK vyplývá, že klíčovým faktorem je právě aktuálnost, což s potřebou zpřesněných konkretizovaných výstupů v dynamicky se měnících podmínkách trhu práce znamená, že musíme mít vybudovány mechanismy, které zabezpečí, že jednotlivé PK budou aktuální nejen v době prvotní tvorby jejich standardů, ale že aktuálními i zůstanou.

### 4.1 Časové revize

Je zřejmé, že aktuálnost „ohrožuje“ běžící čas, neboť tak, jak se mění technologie, materiály, dělba práce, potřeby klientů... se mění potřeby zaměstnavatelů, výkon profesí a požadavky na znalosti a dovednosti pracovníků. Po rozsáhlých diskusích a na základě získávaných zkušeností byla stanovena čtyřletá perioda tzv. časových revizí (čtyři roky je maximální doba od schválení PK, do níž musí být proběhnout revize). V rámci revize je sledováno následující:

- Jsou v rámci profese známé významné změny v obsahu technologií, produktů, služeb či struktury dělby práce?
- Změnila se struktura zaměstnavatelů? Jaká zaměstnavatelská a odborná sdružení v dané profesi nyní působí? Je nezbytné je zapojit do tvorby a posouzení revidovaných PK.

- Jsou formulace kompetencí s odstupem vyhovující? Jsou vnímány autorizované osoby jako jednoznačné?
- Jsou správně nastaveny způsoby ověřování? Jaká je zkušenost autorizovaných osob (dále AOs) a autorizujících orgánů (dále AOr)?
- Jsou správně nastavena kritéria hodnocení? Jaká je zkušenost AOs a AOr?
- Jaké bylo procento neúspěšných vyzkoušených? Co bylo příčinou neúspěšnosti? Byl standard uchazečům srozumitelný?
- Splnila PK předpokládaná očekávání v podobě počtu a rozložení AOs, počtu vyzkoušených..., co bylo případně příčinou nenaplněných očekávání?

### Předmět posuzování při revizích:

| Předmět posuzování         | Hlediska posouzení   |
|----------------------------|--|
| PK jako celek              | samostatná uplatnitelnost (sama PK stačí k zaměstnatelnosti)<br>obsah odpovídající aktuálním potřebám trhu práce<br>rozsah umožňuje zrealizovat zkoušku (časově, finančně)           |
| Kompetence                 | srozumitelnost<br>adekvátnost vzhledem k cíli a "mantinelům" PK<br>adekvátnost vzhledem k aktuálním požadavkům firem   |
| Kritéria hodnocení         | srozumitelnost<br>adekvátnost (vede k prokázání příslušné kompetence či její části)<br>jednoznačnost (nevede k různé náročnosti u různých uchazečů)<br>reálnost ověření (jde ověřit) |
| Způsoby ověřování          | adekvátnost (umožňuje ověřit příslušné kritérium)<br>reálnost ověření (jde aplikovat)  |
| Pokyny k realizaci zkoušky | adekvátnost (vedou ke zdárnému průběhu zkoušky)<br>reálnost (jedná se o realizovatelné pokyny)   |

|   |   |
|---|---|
| Požadavky na odbornou způsobilost AOs   | adekvátnost (nehrozí nekvalifikované vedení zkoušky)<br>reálnost (je reálné, že potenciální AOs existují) |
| Požadavky na MTZ AOs                    | adekvátnost (všechna kritéria je možno objektivně ověřovat)   |
| Doba zkoušky a doba přípravy na zkoušku | adekvátnost (odpovídá potřebnému času na ověření všech kritérií)  |

Výsledkem revize nemusí být vždy změna standardu.

## 4.2 Revize ze specifických důvodů

Kromě časových revizí existují důvody opravňující k provedení revize PK v kterémkoliv období jejího životního cyklu:

### Vývoj na trhu práce

Trh práce staví v příslušné oblasti nové nebo změněné požadavky na pracovníky nebo zde dochází ke změně v dělbě práce, a tedy ve struktuře pracovních pozic. Změny PK se pak týkají hlavně kompetencí a kritérií hodnocení, případně může dojít ke sloučení či rozdělení PK. Iniciovat tyto revize by měli zaměstnavatelé, především sektorové rady.

### Problémy s realizací zkoušky

PK je obtížně přezkušitelná, např. se ukazují jako nevhodné některé způsoby ověření nebo se zkouška nevejde do stanoveného časového rozpětí. Změny PK se pak mohou týkat např. způsobu ověření, změny v časovém rozpětí doby trvání zkoušky, případně se může ukázat nutnost rozdělit PK do dvou či více částí (je ovšem třeba dodržet uplatnitelnost těchto užších PK). Iniciovat tyto revize by měly autorizující orgány nebo přímo autorizované osoby.

### Legislativní změny

Byl schválen nebo se připravuje nový nebo novelizovaný právní předpis ovlivňující PK. Změny PK se podle povahy této legislativní změny mohou týkat obsahu věcně obsahové stránky PK, požadavků na autorizované osoby i zkušebního procesu. Iniciovat tyto revize by měly autorizující orgány.

## Nezájem o profesní kvalifikaci

Může mít dvojí podobu:

- a) Neexistence autorizovaných osob
- b) Neexistence vyzkoušených, i když existují autorizované osoby

**a) PK nemá žádné autorizované osoby, a to ani po opakovaných aktivitách zaměřených na získání těchto autorizovaných osob.**

To může mít různé příčiny, např.:

- Nízký potenciál vyzkoušených
- Náročnost zkoušky (potřeba velkých investic)
- Nedostatečná publicita mezi potenciálními autorizovanými osobami

## Důsledky pro revize v závislosti na důvodu neexistence autorizovaných osob

|   | Možné důvody  | Důsledek pro revizi  |
|---|---|--|
| 1 | PK není samostatně uplatnitelná na trhu práce (tzn. že na reálném trhu práce neexistuje pozice odpovídající této PK, což není totéž, jako když o ni není zájem mezi uchazeči), 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                               | PK zatím neměnit ani nerušit, snažit se oslovit potenciální AOs, jak školy, tak jiné subjekty, měl by se přezkoumat zájem firem o činnosti PK. |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | důvodu však o její autorizace není zájem.   |  |
| 4 | PK je svým obsahem samostatně uplatnitelná (otázkou 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 kurzů 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.  |

**b) PK má autorizované osoby, ale žádný nebo zanedbatelný počet zkoušek, a to ani po opakovaných aktivitách zaměřených na získání těchto uchazečů.**

To může mít také různé příčiny, např.:

- Nezájem uchazečů
- Nezájem zaměstnavatelů o držitele osvědčení
- Neexistující vzdělávání (pro některé PK je zásadní bariérou)
- Ceny vzdělávání či zkoušky
- Nedostatečná informovanost mezi potenciálními uchazeči

Změny PK by měly vzejít jak z posouzení požadavků trhu práce v příslušné oblasti, včetně jejich očekávaného vývoje, tak z posouzení průběhu zkoušky. V krajním případě může dojít i ke zrušení PK, ovšem po posouzení, zda důvodem pro existenci PK není být zdrojem pro obsah odpovídajících oborů vzdělání.

## 5. PRAVIDLA PRO ÚPLNÉ PROFESNÍ KVALIFIKACE

### 5.1 Metodická pravidla pro úplnou profesní kvalifikaci (ÚPK)

- a) Pro ÚPK existuje „shluk“ jednotek práce, resp. profesních kvalifikací, které jsou si příbuzné z hlediska odborných znalostí, dovedností a kompetencí. Společně tvoří „profesní pole“ zahrnující možnosti uplatnění pro držitele ÚPK.
- b) ÚPK obsahuje ucelené odborné jádro (ucelené know-how, ucelené teoretické zázemí)
- c) ÚPK odpovídá definici podle zákona č. 179/2006 Sb., která říká, že ÚPK je způsobilostí vykonávat všechny činnosti v určitém povolání s tím, že
  - „způsobilostí vykonávat činnosti“ je chápáno, že držitel ÚPK má znalosti, dovednosti a kompetence umožňující tyto činnosti vykonávat buď ihned, nebo v rámci postupného zaučení, doškolení a zdokonalování se praxí, aniž by však musel absolvovat rozsáhlé další vzdělávání (to může samozřejmě absolvovat také, ale mělo už by vést k nové kvalitě výkonu povolání nebo k osvojení nových postupů a technologií, nikoliv k základnímu vykonávání stanovených činností),
  - „všemi činnostmi“ je chápán základní rozsah výkonu povolání opakující se ve většině běžných pracovišť,
  - držitel ÚPK může mít způsobilost vykonávat více činností než je soubor činností příslušného povolání, stejně jako může mít způsobilost vykonávat více povolání (minimálně však jedno).

Následující dvě pravidla platí jen pro ÚPK získatelné v počátečním vzdělávání:

- d) Soubor znalostí, dovedností a kompetencí tvořící
  - ucelené odborné jádro ve smyslu bodu b)
  - a způsobilost vykonávat určité povolání ve smyslu bodu c)je svým rozsahem a náročností vzdělávací pro jednoho absolventa v oboru počátečního vzdělávání (tedy v rámci jednoho ŠVP).
- e) ÚPK získaná absolvováním oboru vzdělání zahrnuje kromě znalostí, dovedností a kompetencí tvořících způsobilost vykonávat příslušné (příslušná) povolání také znalosti a kompetence tvořící základy pro celoživotní učení umožňující kariérový rozvoj v širším poli uplatnění než je (jsou) příslušné (příslušná) povolání. Určení těchto znalostí a kompetencí a jejich promítnutí do obsahu vzdělání už je věcí tvůrců tohoto obsahu (v současnosti tvůrců RVP).



## 5.2 Postup vytváření úplných profesních kvalifikací (ÚPK)

### 5.2.1 Vymezení prvního návrhu ÚPK

- 1) Provést prvotní obsahové rozřídění jednotek práce NSP pro příslušný sektor a kvalifikační úroveň, tzn. vymežit podle odborné příbuznosti hlavní profesní oblasti (obory, odbornosti), které se opakují ve více jednotkách práce. Zjednodušeně je pojmenovat, aby jejich názvy vyjadřovaly oborovou příslušnost. Tyto oblasti jsou prvými náměty na možné ÚPK.

– Např. v zemědělství a lesnictví KÚ 4 se za takové mohou (nemusí) považovat: zemědělství, zahradnictví, lesnictví, veterinářství + chovatelství, rybářství.

Může se stát, že v některých sektorech na KÚ 4 v NSP žádné obsahové členění jednotek práce není, že je tam jen všeobecný směr, který se člení podle charakteru práce a nikoliv podle věcného obsahu. Zde je třeba zvážit, zda je odborné jádro skutečně společné pro všechny pozice ze sektoru, nebo zda je třeba oblasti vytvořit bez jejich předobrazu v NSP.

Při vymezování profesních oblastí je vhodné vzít v úvahu i stávající strukturu oborů vzdělání, ale pouze jako jedno z hledisek, které nesmí být dominantní.

- 2) Rozlišit jednotky práce do dvou typů:
  - jednotky práce, jejichž obsah je vzdělávací v počátečním vzdělávání
  - jednotky práce, jejichž obsah je vzdělávací pouze v dalším vzdělávání.
- 3) Jednotlivá seskupení jednotek práce vymezená v kroku 1 (první náměty na možné ÚPK) posoudit, jestli jako celky splňují metodická pravidla pro ÚPK stanovená v kapitole 5.1. Pokud ano, jsou tyto seskupené oblasti první verzí návrhu ÚPK v daném sektoru.

Některé jednotky práce mohou zůstat nezařazené (mohou plnit roli navazujících nebo rozvíjejících PK).
- 4) K jednotkám práce přiřadit existující, zpracovávané a plánované PK a rozdělit je rovněž do dvou typů podle vzdělatelnosti jejich obsahu v počátečním, resp. jen v dalším vzdělávání (v přehledu jako dva samostatné sloupce). Tím budou do jednotlivých návrhů ÚPK přiřazeny i všechny tyto PK.
- 5) Posoudit jednotlivá seskupení PK v rámci navržených ÚPK, jestli někde nechybí některé činnosti, které by v příslušné profesní oblasti ještě měly být, případně nejsou-li někde výraznější nevyváženosti. Na základě toho navrhnout rozšíření nebo úpravy (např. sloučením) v seznamu PK.
- 6) Navrženou strukturu ÚPK porovnat s již dříve vymezenými ÚPK a s obory vzdělání v daném sektoru a zvážit případné z toho vyplývající podněty na změny v navržené struktuře. Neohýbat však navrženou strukturu z důvodu, že

zatím vypadala jinak. Určujícím kritériem této strukturace je odborná příbuznost a pravidla stanovená v kapitole 1.

- 7) Zpracovat tabulku obsahující návrh všech ÚPK a PK v daném sektoru s vyznačením vzájemných vztahů.

### **5.2.2 Projednání a úpravy struktury ÚPK/PK do výsledného návrhu**

- 1) Projednat návrhy z kroku 1 z kapitoly 5.2.1 v pracovní skupině (optimálně složené z vybraných členů oborové skupiny a sektorové rady (příp. více sektorových rad)).
- 2) Znovu posoudit, zda v seznamech PK (existujících, vytvářených i navrhovaných) přiřazených k jednotlivým ÚPK nechybí některé činnosti, které by v příslušné profesní oblasti ještě měly být, a provést případné úpravy.
- 3) Posoudit, pokrývají-li PK a jejich sestavy i živnosti vyskytující se v daném sektoru a vznést případné podněty na nové PK nebo na revize obsahu existujících PK.
- 4) Pro všechny podněty na nové PK zpracovat rodné listy.
- 5) Předat do plánu tvorby a revizí PK návrh všech podnětů na nové PK, na případné revize PK a na případné další úpravy ve struktuře PK (např. sloučení dvou PK do jedné), včetně zpracovaných rodných listů.
- 6) Na základě posouzení SR provést případné úpravy.
- 7) Konečným výstupem je tabulka (resp. aktualizovaná tabulka) obsahující návrh všech ÚPK a PK v daném sektoru s vyznačením vzájemných vztahů.

### **5.3 Kvalifikační standardy úplných profesních kvalifikací**

Kvalifikační standard ÚPK obsahuje kompetence odpovídající pravidlům pro ÚPK nastaveným v kapitole 5.1.

Na rozdíl od kvalifikačního standardu profesní kvalifikace je zde explicitně uveden i soubor relevantních obecných kompetencí a jejich úrovně – provede se podle NSP.

### **5.4 Skládání profesních kvalifikací do úplných profesních kvalifikací a stanovení podmínek pro získání stupně vzdělání**

Aby bylo možné realizovat cestu k úplné profesní kvalifikaci a ke stupni vzdělání charakterizovanou v kapitole 5.1, musí být pro každou ÚPK definováno, jaké PK jsou k tomu třeba.

## Skládání profesních kvalifikací do úplných profesních kvalifikací

Stanovení kombinace PK pro danou ÚPK se provádí až po vytvoření standardů PK i ÚPK, které jsou vytvářeny nezávisle na sobě.

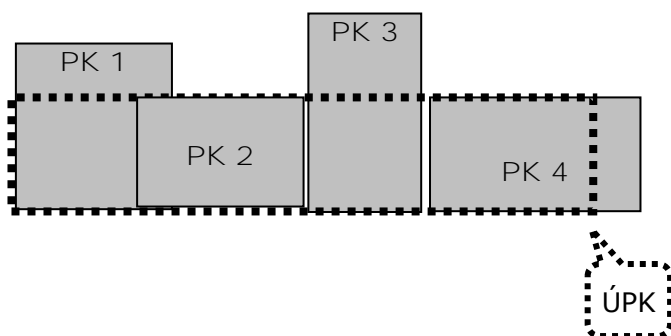
Pro definování kombinace PK pro danou ÚPK platí následující pravidlo:

Výsledný soubor kompetencí jednotlivých PK v sobě musí zahrnovat kompetence ekvivalentní se souborem kompetencí KS ÚPK.

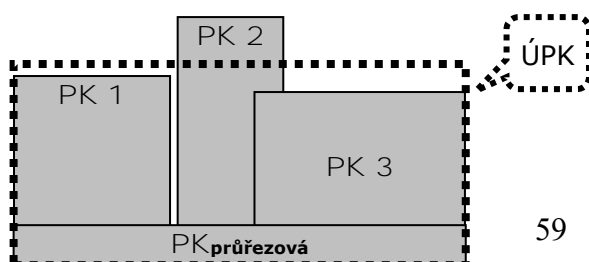
Tento výsledný soubor kompetencí jednotlivých PK nemusí být přímo totožný s kompetencemi v KS ÚPK, a to hlavně z následujících důvodů:

- Některé kompetence ÚPK mohou být obecněji formulované než kompetence PK (např. v ÚPK může být kompetence „Opravy a ošetřování podlah“ a v jedné PK např. „Opravy a ošetřování plovoucích podlah“, ve druhé PK např. „Opravy a ošetřování dřevěných podlah“ apod.).
- PK mohou obsahovat kompetence představující jejich úzká specifika, která nejsou požadována pro příslušné povolání a nejsou tedy ani součástí KS ÚPK (např. výpočet spotřeby surovin pro výrobu konzerv je důležitý pro PK výroba konzerv, ale nikoliv pro ÚPK řezník-uzenář, přestože PK výroba konzerv patří mezi PK potřebné pro získání ÚPK řezník-uzenář).
- ÚPK mohou obsahovat některé obecnější odborné kompetence širšího odborného základu umožňující kariérový rozvoj v příslušném povolání, tedy budoucí postupné osvojení i nejnáročnějších činností z povolání.

Obsahové překrývání ÚPK s příslušnými PK může vypadat např. takto:



V případě kombinace s PK průřezového typu, je možná např. následující podoba sestavy PK pro ÚPK:



Na základě těchto pravidel se stanoví vzorec pro složení ÚPK z PK. Jsou přitom možné různé varianty (podrobně viz příloha č. 4):

A) PK ve vztahu k ÚPK jsou tzv. **integrované – kombinace skládající**

Vzorec pro složení ÚPK z PK má pak podobu např.:  $ÚPK = PK1 + PK2 + PK3 + \dots$

Jde o nejčastější variantu.

B) PK ve vztahu k ÚPK jsou tzv. **integrované – kombinace profilující**

V těchto případech tvoří jednotlivé PK různá zaměření ÚPK a každá jednotlivá PK stačí ke složení ÚPK, protože i v praxi mají pracovníci vykonávající příslušné povolání vždy jedno z těchto zaměření.

Vzorec pro složení ÚPK z PK má pak podobu  $ÚPK = PK1$  nebo  $PK2$  nebo  $PK3$  nebo....

Jde o méně častou variantu.

C) **ÚPK se nečlení do PK, která je způsobilostí vykonávat celé povolání**

Jde o zvláštní případ **integrované** PK, která je **ekvivalentní** s ÚPK.

Vzorec pro složení ÚPK z PK má pak podobu  $ÚPK = PK1$ .

Jde o méně častou variantu.

Pokud se předkládá návrh PK, která se týká povolání, k němuž ještě není kompletní výčet PK, PK se předloží do schvalovacího procesu, aniž má definován vztah PK k ÚPK a vzorec pro složení ÚPK z PK (počká se, až budou zpracovány návrhy i ostatních PK).

Také mohou nastat případy, kdy neexistuje kombinace PK, jejichž výsledný soubor kompetencí by zahrnoval kompetence ekvivalentní se souborem kompetencí KS ÚPK. V tomto případě nelze získat ÚPK podle zákona č. 179/2006 Sb.

### **Stanovení podmínek pro získání stupně vzdělání**

V návaznosti na stanovený vzorec pro složení ÚPK z PK se ještě stanoví vzorec pro skladbu profesních kvalifikací potřebnou k připuštění k závěrečné, příp. maturitní zkoušce z příslušného oboru vzdělání.

V závislosti na tom, je-li obor vzdělání ekvivalentní konkrétní úplné profesní kvalifikaci anebo naopak směřuje-li k více úplným profesním kvalifikacím,

mohou nastat různé varianty, které je vždy třeba promyslet z hlediska skutečného vztahu mezi rámcovými vzdělávacími programy (RVP) a ÚPK:

- a) Pokud RVP oboru vzdělání směřuje pouze k jedné ÚPK, je skladba PK pro připuštění k závěrečné, resp. maturitní zkoušce z příslušného oboru vzdělání totožná se vzorcem pro složení ÚPK z PK, tzn. např. PK1 + PK2 + PK3.
- b) Pokud RVP směřuje k více ÚPK (např. kuchař-číšník), je skladba PK pro připuštění k závěrečné, resp. maturitní zkoušce z příslušného oboru vzdělání
  - o buď „součtem“ všech ÚPK, tzn. že se použijí vzorce pro jednotlivé ÚPK oddělené znaménkem „plus“, např. (PK1 + PK2 + PK3) + (PK4 nebo PK5),
  - o nebo je totožná se vzorcem jedné vybrané ÚPK, tzn. že se použijí vzorce pro jednotlivé ÚPK oddělené znaménkem „nebo“ (PK1 + PK2 + PK3) nebo (PK4 + PK5) nebo (PK6 nebo PK7),
  - o nebo jinou kombinací úplných profesních kvalifikací.

## 6. ČEHO SE VYVAROVAT, NA CO SI DÁT POZOR

Při vymezování profesních kvalifikací a při tvorbě jejich standardů je užitečné ujistit se, zda nedošlo k některým často se opakujícím chybám:

- Není vymezená profesní kvalifikace výsledkem snahy obsáhnout v ní všechny činnosti určitého povolání, i když na trhu práce se mohou uplatňovat i lidé zvládající ucelený užší výsek těchto činností?
- Není název profesní kvalifikace nekonkrétní, nic neříkající?
- Nechybí v názvu kompetence předmět jejího zaměření, daný minimálně názvem odvětví? Tj. nevyskytuje se v názvu kompetence např. jen „volba materiálů“, místo věcně přesnějšího „volba kovových materiálů“?
- Není místo kompetence stanovena jen znalost nebo téma znalosti, i když by bylo možné naformulovat kompetenci činnostním způsobem?
- Nejsou kritéria hodnocení v rozporu s povahou kompetence? Nejsou pro kompetenci ryze praktické povahy stanovena jen znalostní kritéria? Je aspoň jedno kritérium, pokud to je jen trochu možné, zaměřeno na praktické předvedení?
- Není kritérium ověřování vágní, nejednoznačné?
- Nejsou kritéria a jim přiřazené způsoby ověřování nerealizovatelné? Lze takto kvalifikaci skutečně ověřit? Není to finančně nereálné?
- Nechybí kritérium pro nějakou část kompetence? Zahrnují kritéria hodnocení celý rozsah kompetence?
- Nejsou už v kritériu hodnocení formulovány správné odpovědi na otázky pokládané uchazeči?
- Nejsou způsoby ověření v rozporu s kritérii hodnocení? Není např. u kritéria začínajícího slovesem „popsat...“ stanoveno praktické předvedení nebo pro kritérium začínající „změřit...“ ústní ověření?
- Nejsou v pokynech pro realizaci zkoušky upřednostňovány některé kompetence před jinými?
- Neobsahují pokyny pro realizaci zkoušky zbytečně některé procedurální povinnosti autorizovaných osob, které už jsou jednoznačně dány zákonem (např. povinnost zveřejnit termíny zkoušek)?
- Nejsou v pokynech pro realizaci zkoušky zbytečně nastavené vstupní požadavky na uchazeče, které lze ověřit u zkoušky?
- A naopak nechybí v pokynech pro realizaci zkoušky vysvětlení něčeho, co přímo z kritérii hodnocení a způsobů ověření jasně nevyplývá? Je nutné si

vždycky představit, jak bude zkouška skutečně probíhat a zda je to ve zvolených formulacích jednoznačně a srozumitelně vyjádřeno.

- Nechybí ve variantách požadavků na odbornou způsobilost autorizované osoby nějaká taky ještě možná varianta? Nejsou tyto požadavky jen formální, opřené o školní vzdělání, i když důležitější jsou jiné znalosti kompetence? Nedochozí ke zbytečnému nadsazování stupně vzdělání?
- Nejsou požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby pro některou skupinu potenciálních autorizovaných osob diskriminační, resp. zvlýhodňující?
- Není v požadavcích na odbornou způsobilost autorizované osoby stanoven konkrétní obor vzdělání, přičemž by přicházely v úvahu i jiné obory vzdělání (včetně již zaniklých), které tu ale vyjmenovány nejsou a jejich absolventi jsou tím pádem diskriminováni? Nebylo by vhodnější definovat celou odbornou oblast (např. střední vzdělání s maturitní zkouškou zaměřené na hutnictví)?
- Nepřesahují požadavky na odbornou způsobilost rámec zákona? Nestanovují např. že zkoušející nesmí být v příbuzenském vztahu s uchazečem? Neukládají uchazeči povinnost mít vlastní počítač? Apod.
- Není ve standardu uvedena další podmínka (testové otázky, MTZ), která je popsána s odkazem na existenci těchto dokumentů u některých ze společenstev, svazů? Pro příslušný svaz či společenstvo to není závazné (nehledě na možnost jeho zániku) a mohou pak vznikat problémy při udělení autorizace.
- Nejsou požadavky na materiálně-technické vybavení vágní, nejednoznačné?
- Nechybí v požadavcích na materiálně-technické vybavení některá zařízení nebo pomůcky nezbytné k ověření stanovených kritérií?
- Není standard běžnému občanovi nesrozumitelný?

# PŘÍLOHY

## Příloha č. 1 Seznam zkratk

|      |   |
|------|---|
| NSK  | Národní soustava kvalifikací  |
| NSP  | Národní soustava povolání   |
| ÚPK  | Úplná profesní kvalifikace  |
| PK   | Profesní kvalifikace  |
| KS   | Kvalifikační standard   |
| HS   | Hodnoticí standard  |
| JP   | Jednotka práce NSP (povolání nebo užší specializace)                                  |
| EQF  | Evropský rámec kvalifikací  |
| AOr  | Autorizující orgán  |
| AOs  | Autorizovaná osoba  |
| MŠMT | Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy  |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí  |
| NÚV  | Národní ústav pro vzdělávání  |
| BOZP | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci   |
| PO   | Požární ochrana   |
| SR   | Sektorová rada ( <i>reprezentace zaměstnavatelů v příslušném sektoru</i> )            |
| PS   | Pracovní skupina sektorové rady ( <i>odborníci pro určitou profesní kvalifikaci</i> ) |
| KR   | Koordinační rada ( <i>koordinace sítě sektorových rad</i> )                           |



## Příloha č. 2 Vztahy jednotek NSP a NSK

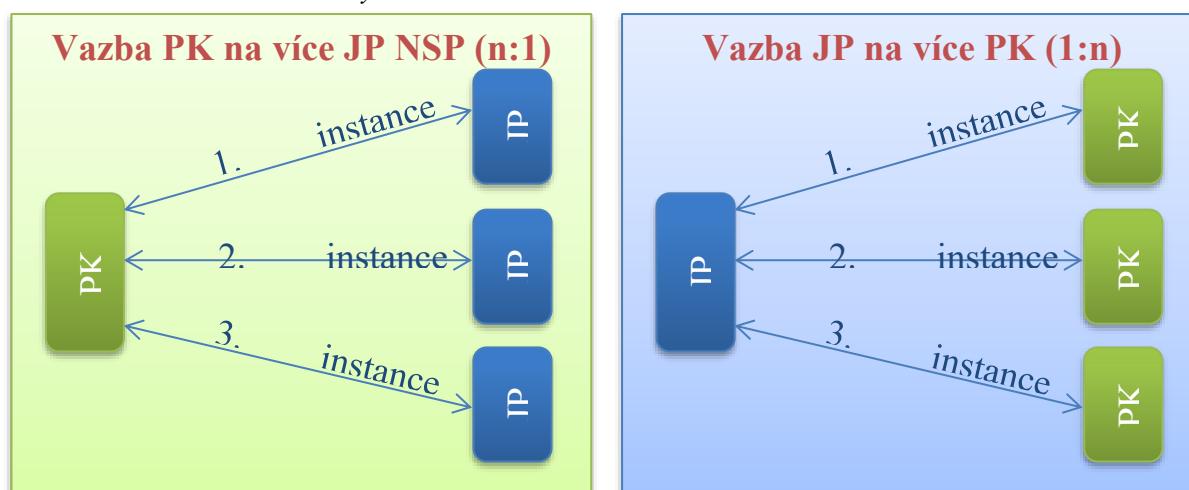
### Typy vazeb

#### A. Vazby profesních kvalifikací NSK na jednotky práce v NSP

Každá profesní kvalifikace NSK musí mít vazbu na jednotku práce v NSP. Typ vazby se určí konkrétně pro každou PK a JP a zohlední se u ní různá míru detailu popisu a vymezení JP respektive PK. Preferována je i nadále nejbližší možná vazba PK a JP, pokud však taková JP v NSP neexistuje a její vytvoření neodpovídá potřebám NSP, pak se PK naváže na obecnější JP nebo se odkáže na více JP současně.

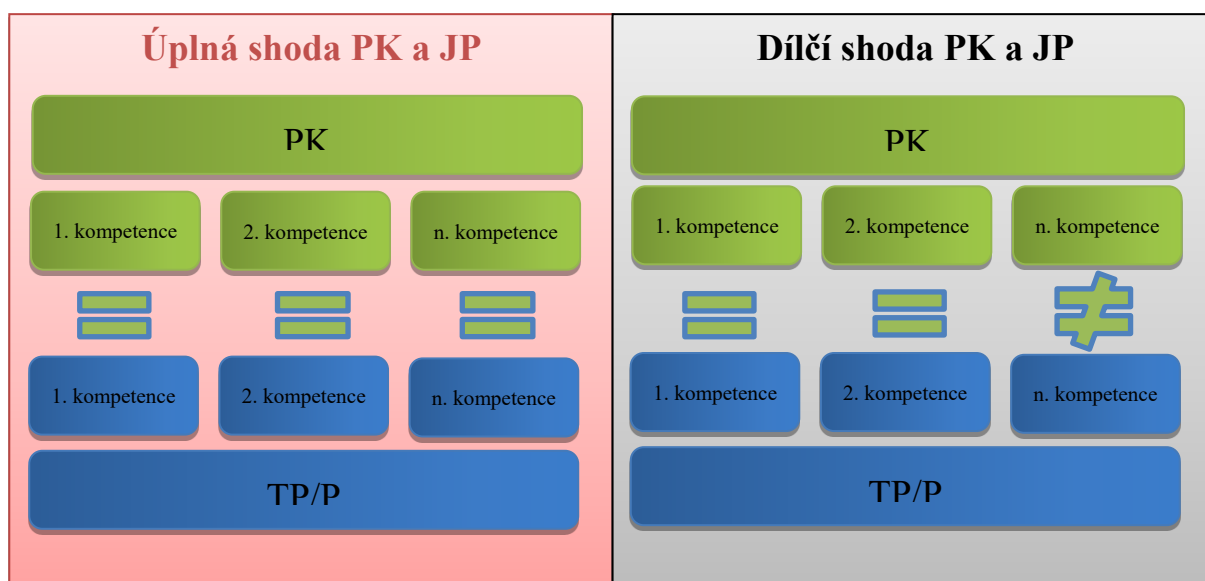
PK je možné vázat na JP nebo více JP. PK tak může být ve vazbě až **n** JP. Mezi PK a JP v takovém případě vznikne několik instancí vazby<sup>1</sup> a pro každou z nich by měla být určena míra shody. Při určování míry shody vazby PK a JP je klíčovým parametrem vhodnost PK pro prokázání způsobilosti vykonávat činnosti dané JP.

Obrázek 1 – Instance vazby



Míra shody je buď úplná, kdy PK prokazuje schopnost vykonávat všechny činnosti dané JP, nebo dílčí, kdy PK prokazuje schopnost vykonávat zúžený rozsah činností JP. Více se o problematice určování míry shody uvádí v části *Vazby činností a kompetencí* této přílohy.

<sup>1</sup> Ukázka instancí u vazby 1:n a n:1 viz obrázek č. 1



Obrázek 2 – Typy shody PK a JP NSP

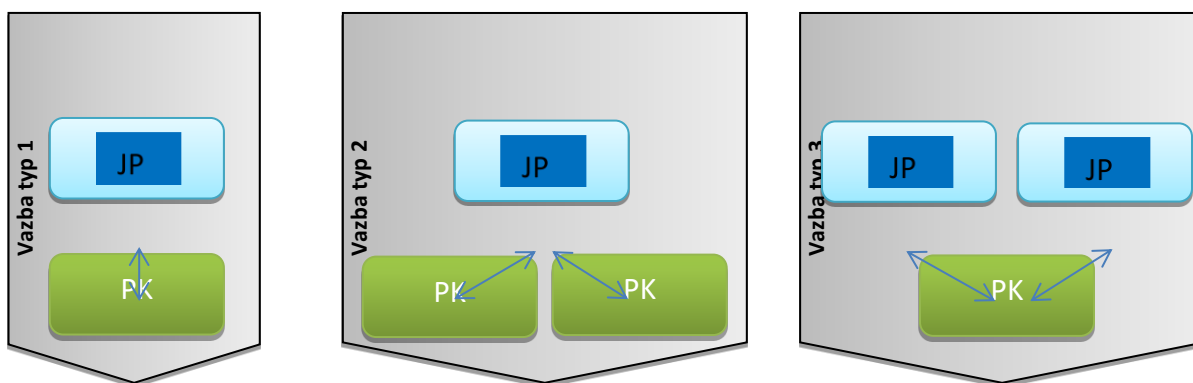
**Vazba 1:1** (typ 1) je nejjednodušším typem vazby, který obsahuje pouze jednu instanci. Stejně jako u všech ostatních typů vazeb se může PK vázat na JP. Přijatelná je vazba i na povolání, které se člení na JP. Dle míry shody rozlišujeme vazbu typu 1U (úplná) nebo 1D (dílčí).

**Vazba 1:n** (typ 2) je kombinací alespoň dvou vazeb typu 1, kdy u všech instancí těchto vazeb je použita stejná jednotka práce (1 JP: n PK). Jedná se tedy o vazbu jedné jednotky práce ku n profesním kvalifikacím (1 JP : n PK). Všechny instance vazby typu 2 budou mít ve většině případů dílčí míru shody. Může však nastat i varianta, kdy jedna z instancí vazby typu 2 bude úplná. V takovém případě však může úplnou shodu vykazovat pouze jedna instance a zbývající instance budou dílčí. Varianta s více úplnými instancemi je nepřipustná.<sup>2</sup> Vazba obsahující všechny instance s dílčí mírou shody se označuje jako „vazba 2D“ a vazba obsahující úplnou míru shody se označí jako „vazba 2U“.

**Vazba n:1** (typ 3) je kombinací alespoň dvou vazeb typu 1, kdy u všech instancí těchto vazeb je použita stejná PK. Jedná se tedy o vazbu n jednotek práce ku jedné profesní kvalifikaci (n JP : 1 PK). Ve většině případů budou mít všechny instance dílčí míru shody PK a JP, akceptovatelná je však také varianta, kdy jedna z instancí bude mít úplnou míru shody. V takovém případě však může úplnou shodu vykazovat pouze jedna instance a zbývající instance budou dílčí. Varianta s více úplnými instancemi je nepřipustná.<sup>3</sup> Vazba obsahující všechny instance s dílčí mírou shody se označuje jako „vazba 3D“ a vazba obsahující úplnou míru shody se označí jako „vazba 3U“.

<sup>2</sup> V takovém případě by se muselo jednat o duplicitní PK v NSK.

<sup>3</sup> V takovém případě by se muselo jednat o duplicitní JP v NSP, což není v NSP povoleno.



Obrázek 3 - Typy vazeb PK a JP

Každý z uvedených typů vazeb se projeví v obou soustavách, má tedy oboustrannou platnost. Každý typ vazby a její instance se zapíše k dotčené JP v NSP a současně k dotčené PK v NSK.

## B. Vazby činností a kompetencí

NSP i NSK využívá k popisu JP respektive kvalifikací společnou centrální databázi kompetencí (CDK). Rozdílný přístup k vymezení JP a PK, který je v tomto dokumentu zmíněn výše, má dopad i na kompetence v CDK. Tato skutečnost vede stejně jako u JP a PK k různé šíři vymezení i na úrovni kompetencí, což se projevuje i na způsobu využití kompetencí při stanovování vazeb PK a JP.

Každá vazba PK na NSP respektive její instance by měla být prokazatelná společnou kompetencí či odkazem na konkrétní činnost v JP. Kromě samotného prokázání existence vazby jsou kompetence využitelné při stanovování typu vazby a míry její shody.

JP může obsahovat nutné nebo výhodné kompetence. K prokázání shody PK s JP je potřeba shoda u nutných kompetencí JP. Není však nezbytné, aby se vždy jednalo o shodu kompetence v její plné šíři, vazbu lze prokázat i shodou v zúženém rozsahu dané kompetence. V takovém případě se ale vazba PK na JP určí vždy jako vazba dílčího typu.

Při tvorbě PK by mělo být prioritou využití existujících kompetencí z navázaných JP. Pokud ale kompetenci nelze využít, může být navržena nová kompetence<sup>4</sup>.

V CDK mohou jako důsledek tvorby PK vznikat nové kompetence, které:

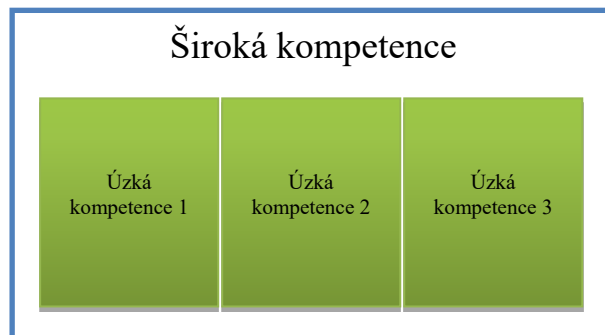
<sup>4</sup> Pokud je vyhověno požadavku na změnu kompetence, pak je to v kontextu tohoto dokumentu považováno za využití stávající kompetence.

- a) jsou mírou detailu vhodné pro PK, ale pro obecnější JP v NSP jsou příliš detailní. V NSP však již existuje kompetence, pod kterou je lze zařadit. V takovém případě hovoříme o specializaci kompetencí.
- b) nejsou přiřazeny k JP a nelze je bez změny v NSP přiřadit ke stávajícím kompetencím. V takovém případě hovoříme o nepotvrzených<sup>5</sup> kompetencích.

### Specializace kompetencí

Jedná se o kompetence, které detailněji popisují již existující kompetenci. Kompetence jsou tak ve vztahu parent – child (rodič – dítě), kdy „parent“ je široká kompetence a „child“ je úzká kompetence.

Obrázek 4 – Široká a úzká kompetence



Důvodů pro specializaci kompetencí je více. Jak již bylo zmíněno, tak na straně NSK se může jednat o potřebu zajistit, aby bylo technicky a organizačně možné realizovat přezkoušení kompetence. Na straně NSP se může jednat o potřebu popsat kompetencemi tzv. členěná povolání, kdy u jednotlivých typových pozic pod daným povoláním se využijí úzké kompetence a jejich nadřazené povolání bude popsáno širokými kompetencemi.

Specializace kompetence může být realizována detailnějším vymezením činnosti nebo předmětu činnosti.

---

<sup>5</sup> Vzniká výhradně v souvislosti s tvorbou PK. Tento případ nastává, když tvorba PK vyžaduje použití kompetence, která nemá v NSP svůj předobraz u existující JP. Takováto kompetence je tedy použita u PK, avšak její využitelnost na trhu práce není potvrzena tím, že je vyžadována pro výkon některé z JP v NSP.

Příklad specializace kompetence:

**Široká kompetence:**

*e11.A.1090 Bourání a porcování masa*

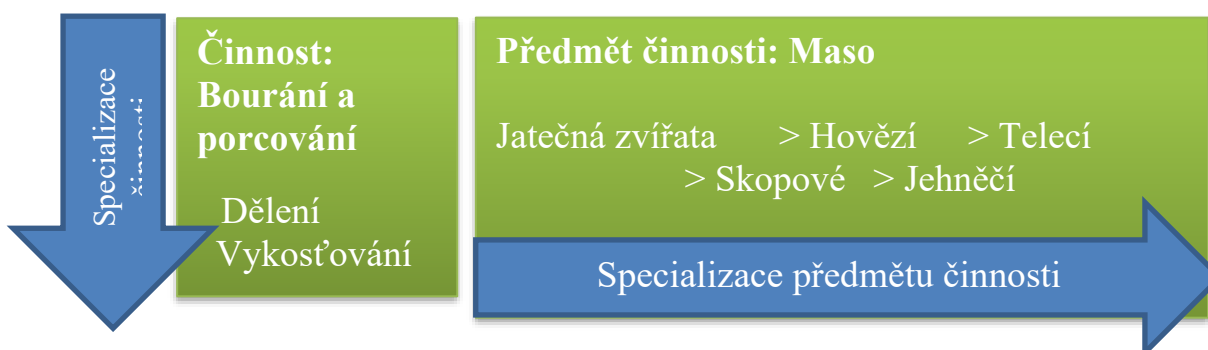
**Odpovídající úzké kompetence v CDK:**

*e11.A.1094 Dělení a vykost'ování masa jatečných zvířat*

*e11.A.1095 Dělení a vykost'ování hovězího masa*

*e11.A.1096 Dělení a vykost'ování telecího masa*

*e11.A.1097 Dělení a vykost'ování skopového, kozího, koňského masa a zvěřiny*



### Nepotvrzené kompetence v NSP

Nelze-li novou kompetenci, která vzniká v souvislosti s tvorbou PK zařadit ke stávajícím kompetencím použitým v NSP, pak hovoříme o tzv. nepotvrzené kompetenci v NSP. Je potřeba zajistit, aby všechny kompetence použité u PK měly přímou nebo nepřímou vazbu na kompetence použité u jednotek práce v NSP. Nepotvrzené kompetence v NSP je tedy potřeba vnímat jako přechodný stav, který umožní pokračovat v tvorbě a schvalování profesní kvalifikace. Cílem však je, aby se kompetence, které nejsou potvrzené v NSP u profesních kvalifikací nevyskytovaly. Nepotvrzenou kompetenci lze v NSP doplnit například:

- jejím doplněním k již existující jednotce práce v NSP
- doplněním vhodné široké kompetence ke stávající JP v NSP, pod kterou lze nepotvrzenou kompetenci přiřadit.

Pokud není ani jedna z výše uvedených variant vhodná, pak lze navrhnout doplnění JP v NSP.

### C. Vazby úplných profesních kvalifikací na jednotky práce v NSP

Skládání typových pozic do povolání v NSP nemusí odpovídat skládání profesních kvalifikací do úplné profesní kvalifikace. Vazba ÚPK na NSP je potvrzena vazbou jednotlivých PK na JP. Způsob řešení této problematiky je tak záležitostí metodik NSP a NSK a není předmětem tohoto metodického listu.

## **Proces stanovování vazeb NSP a NSK**

Pracovní postupy pro stanovování vazeb nejsou předmětem tohoto metodického listu. Proces stanovení vazby PK a JP je úzce spojen s jednotlivými fázemi životního cyklu tvorby profesních kvalifikací. Stanovení vazby PK a JP by mělo být součástí procesu tvorby rodného listu PK i tvorby a schvalování návrhu PK. Předpokládá se, že vazba se bude v průběhu celého procesu postupně upřesňovat.

### *Použité zkratky:*

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

FDV – Fond dalšího vzdělávání

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání

NSP – Národní soustava povolání

NSK – Národní soustava kvalifikací

CDK – Centrální databáze kompetencí

PK – Profesní kvalifikace

ÚPK – Úplná profesní kvalifikace

JP – Jednotka práce

### Příloha č. 3 Deskriptory pro kvalifikační úrovně NSK

| Úroveň<br>NSK<br>NSP<br>EQF | Charakteristika kompetencí   |
|-----------------------------|--|
| 1                           | Rozlišovat pracovní prostředky, suroviny apod.<br>Vykonávat práce podle jednoduchých zadaných neměnných postupů  |
| 2                           | Orientovat se v podkladech obsahujících zadání práce<br>Volit z různých možností pracovní prostředky, suroviny apod. pro použití v určitém postupu, metodě<br>Posuzovat kvalitu svých produktů (služeb)<br>Při aplikaci daných postupů a metod rozpoznávat vznik problémů<br>Aplikovat dané postupy ve standardních podmínkách s minimem možných obměn   |
| 3                           | Orientovat se v dokumentaci, normách a standardech běžně používaných v oboru<br>Volit z různých možností pracovní postupy, metody, prostředky, suroviny apod. podle podmínek a požadavků na výsledek<br>Posuzovat kvalitu svých i souvisejících produktů (služeb)<br>Dbát na zabezpečování parametrů kvality, určovat příčiny nedostatků a volit způsoby jejich odstranění<br>Při aplikaci zvolených postupů a metod rozpoznávat vznik problémů, určovat příčiny a volit způsoby jejich vyřešení<br>Aplikovat zvolený postup v závislosti na různých podmínkách a požadavcích na výsledek, vč. zohlednění sociálního, ekonomického a ekologického hlediska<br>Prezentovat výsledky práce a nabízené produkty a služby<br>Řídit menší kolektiv pracovníků vykonávajících jednoduché nebo pomocné činnosti |

|   |   |
|---|---|
| 4 | <p>Orientovat se v dokumentaci, normách, standardech a právních předpisech běžně používaných v oboru</p> <p>Volit z různých možností pracovní postupy, metody, prostředky, suroviny apod. podle podmínek a požadavků na výsledek</p> <p>Posuzovat kvalitu svých produktů (služeb) i souvisejících výrobků (služeb), dbát na zabezpečování parametrů (standardů) kvality a určovat příčiny případných nedostatků a důsledky pro další postup, navrhnout a zajišťovat opatření k jejich odstranění</p> <p>Při aplikaci zvolených postupů a metod rozpoznávat vznik problémů a určovat jejich příčiny a důsledky pro další postup a zajišťovat jejich uplatnění</p> <p>Při vzniku problémů rozpoznávat souvislosti sociálních, ekonomických a ekologických aspektů s příslušnými problémy</p> <p>Určovat příčiny nestandardních fungování, chování a situací u objektů a subjektů své práce</p> <p>Posuzovat relevanci odborných informací</p> <p>Posuzovat výsledky jiných prací z hlediska možností jejich použití v postupech a metodách</p> <p>Aplikovat a modifikovat zvolené postupy v závislosti na různých podmínkách a požadavcích na výsledek vč. zohlednění sociálního, ekonomického a ekologického hlediska</p> <p>Integrovat do řešení problémů odborné informace z různých zdrojů</p> <p>Navrhovat, jak zlepšit výsledky</p> <p>Navrhovat méně složité typově analogické nové postupy a produkty</p> <p>Rozpracovávat navržené postupy a produkty</p> <p>Prezentovat výsledky práce a nabízené produkty a služby, věcně diskutovat o problémech s cílem najít řešení, při jednání uplatňovat vhodné komunikační prostředky</p> <p>Řídit menší pracovní kolektiv při činnostech aplikujících zvolené postupy v závislosti na různých podmínkách a požadavcích na výsledek</p> |
|---|---|



|   |   |
|---|---|
| 5 | <p>Orientovat se v dokumentaci, normách, standardech a právních předpisech používaných v oboru</p> <p>Volit z různých možností pracovní postupy, metody, prostředky, suroviny apod. podle podmínek a požadavků na výsledek</p> <p>Posuzovat kvalitu svých produktů (služeb) i souvisejících výrobků (služeb), dbát na zabezpečování parametrů (standardů) kvality a určovat příčiny případných nedostatků a důsledky pro další postup, navrhnout a zajišťovat opatření k jejich odstranění</p> <p>Při aplikaci zvolených postupů a metod rozpoznávat vznik problémů a určovat jejich příčiny a důsledky pro další postup a zajišťovat jejich uplatnění</p> <p>Při vzniku problémů rozpoznávat souvislosti sociálních, ekonomických a ekologických aspektů s příslušnými problémy</p> <p>Analyzovat příčiny nestandardních fungování, chování a situací u objektů a subjektů své práce a jejich souvislosti a vyvozovat z nich závěry a návrhy</p> <p>Analyzovat méně složité systémy, jevy a procesy</p> <p>Posuzovat relevanci odborných informací</p> <p>Posuzovat výsledky jiných prací z hlediska možností jejich použití v postupech a metodách</p> <p>Aplikovat a modifikovat zvolené postupy v závislosti na různých podmínkách a požadavcích na výsledek vč. zohlednění sociálního, ekonomického a ekologického hlediska</p> <p>Řešit složitější úkoly, pro které nejsou k dispozici vytvořené postupy a metody</p> <p>Řešit problémy spojené s nutností abstrahování, používat jednodušší výzkumné metody</p> <p>Integrovat do řešení problémů odborné informace z různých zdrojů</p> <p>Integrovat více řešení do komplexních řešení</p> <p>Navrhovat, jak zlepšit výsledky včetně komplexních návrhů nových způsobů řešení</p> <p>Navrhovat méně složité nové postupy a produkty</p> <p>Prezentovat výsledky práce a nabízené produkty a služby, věcně diskutovat o problémech s cílem najít řešení, při jednání uplatňovat vhodné komunikační prostředky a způsoby účinné argumentace</p> <p>Řídit pracovní kolektiv při méně složitých odborných činnostech v závislosti na různých obtížně předvídatelných podmínkách a požadavcích na výsledek</p> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| 6 | <p>Orientovat se v dokumentaci, normách, standardech a právních předpisech používaných v oboru</p> <p>Volit z různých možností pracovní postupy, metody, prostředky, suroviny apod. podle podmínek a požadavků na výsledek</p> <p>Posuzovat kvalitu svých produktů (služeb) i souvisejících výrobků (služeb), dbát na zabezpečování parametrů (standardů) kvality a určovat příčiny případných nedostatků a důsledky pro další postup, navrhnout a zajišťovat opatření k jejich odstranění</p> <p>Při aplikaci zvolených postupů a metod rozpoznávat vznik problémů a určovat jejich příčiny a důsledky pro další postup a zajišťovat jejich uplatnění</p> <p>Při vzniku problémů rozpoznávat souvislosti sociálních, ekonomických a ekologických aspektů s příslušnými problémy</p> <p>Analyzovat příčiny nestandardních fungování, chování a situací u objektů a subjektů své práce a jejich souvislosti a vyvozovat z nich závěry a návrhy</p> <p>Analyzovat méně složité systémy, jevy a procesy</p> <p>Posuzovat relevanci odborných informací</p> <p>Posuzovat výsledky jiných prací z hlediska možností jejich použití v postupech a metodách</p> <p>Aplikovat a modifikovat zvolené postupy v závislosti na různých podmínkách a požadavcích na výsledek vč. zohlednění sociálního, ekonomického a ekologického hlediska</p> <p>Řešit složitější úkoly, pro které nejsou k dispozici vytvořené postupy a metody</p> <p>Řešit problémy spojené s nutností abstrahování a zobecňování</p> <p>Integrovat do řešení problémů odborné informace z různých zdrojů</p> <p>Integrovat více řešení do komplexních řešení</p> <p>Navrhovat systémová zlepšení</p> <p>Navrhovat složitější nové postupy a produkty</p> <p>Řešit problémy spojené s aplikací rozsáhlých teoretických znalostí, používat výzkumné a jednodušší vědecké metody</p> <p>Prezentovat výsledky práce a nabízené produkty a služby a obhajovat je v oponentních diskusích, věcně diskutovat o problémech s cílem najít řešení, při jednání uplatňovat vhodné komunikační prostředky a způsoby účinné argumentace</p> <p>Řídit pracovní kolektiv při složitých odborných činnostech v nepředvídatelných podmínkách</p> |
| 7 | <p>Orientovat se v dokumentaci, normách, standardech a právních předpisech používaných v oboru</p>   |

|   |   |
|---|---|
| 7 | <p>Volit z různých možností pracovní postupy, metody, prostředky, suroviny apod. podle podmínek a požadavků na výsledek</p> <p>Posuzovat kvalitu svých produktů (služeb) i souvisejících výrobků (služeb), dbát na zabezpečování parametrů (standardů) kvality a určovat příčiny případných nedostatků a důsledky pro další postup, navrhopvat a zajišťovat opatření k jejich odstranění</p> <p>Při aplikaci zvolených postupů a metod rozpoznávat vznik problémů a určovat jejich příčiny a důsledky pro další postup a zajišťovat jejich uplatnění</p> <p>Při vzniku problémů rozpoznávat souvislosti sociálních, ekonomických a ekologických aspektů s příslušnými problémy</p> <p>Analyzovat příčiny nestandardních fungování, chování a situací u objektů a subjektů své práce a jejich souvislosti a vyvozovat z nich závěry a návrhy</p> <p>Analyzovat složité systémy, jevy a procesy</p> <p>Posuzovat relevanci odborných informací a poznatků z jiných vědních oborů</p> <p>Posuzovat výsledky jiných složitých prací z hlediska možností jejich použití v postupech a metodách</p> <p>Aplikovat a modifikovat zvolené postupy v závislosti na různých podmínkách a požadavcích na výsledek vč. zohlednění sociálního, ekonomického a ekologického hlediska</p> <p>Řešit složité úkoly, pro které nejsou k dispozici vytvořené postupy a metody</p> <p>Řešit problémy spojené s nutností abstrahování a zobecňování</p> <p>Integrovat do řešení problémů odborné informace z různých zdrojů a poznatky z různých vědních oborů</p> <p>Integrovat více řešení do komplexních řešení</p> <p>Navrhovat zásadní systémové změny</p> <p>Navrhovat a zavádět do realizace složité a komplexní nové postupy a produkty</p> <p>Řešit problémy spojené s aplikací rozsáhlých teoretických a vysoce specializovaných znalostí, používat výzkumné a vědecké metody</p> <p>Prezentovat výsledky práce a nabízené produkty a služby a navrhované postupy nových řešení a obhajovat je v oponentních diskusích, řídit věcné diskuse o složitých problémech s cílem najít řešení, při jednání uplatňovat vhodné komunikační prostředky a způsoby účinné argumentace</p> <p>Řídit a plánovat složité a rozsáhlé procesy v nepředvídatelných podmínkách včetně koncepčních a strategických rozhodování</p> |
|---|---|

|   |   |
|---|---|
| 8 | Viz úroveň 7, plus:<br>Řešit úkoly spojené s inovacemi významnými pro celý obor<br>Přispívat k objevování nových vědeckých poznatků<br>Prezentovat navrhované postupy a výsledky výzkumů a obhajovat je v oponentních diskusích, řídit věcné diskuse o výzkumných a vědeckých problémech<br>Řídit řešení rozsáhlých výzkumných a vývojových úkolů |
|---|---|

Pokud mají kompetence charakter znalostí nebo odborných disciplin, stanovování kvalifikačních úrovní pro jednotlivé takto znalostně pojaté kompetence se provádí podle následující tabulky (je přímo dána Evropským rámcem kvalifikací):

| Úroveň |  |
|--------|--|
| 1      | Základní všeobecné znalosti  |
| 2      | Základní konkrétní znalosti v oboru  |
| 3      | Znalosti faktů, principů, postupů a všeobecných pojmů v oboru  |
| 4      | Konkrétní a teoretické znalosti v širokém kontextu v oboru   |
| 5      | Komplexní, specializované, konkrétní a teoretické znalosti v oboru   |
| 6      | Pokročilé znalosti v oboru zahrnující kritické chápání teorií a principů   |
| 7      | Vysoce specializované znalosti, z nichž některé jsou v popředí znalostí v oboru, jako základ pro originální myšlení a kritické uvědomování si sporných znalostí v oboru a na rozhraní mezi různými obory |
| 8      | Znalosti na nejzazší hranici oboru práce nebo studia a na rozhraní mezi obory  |

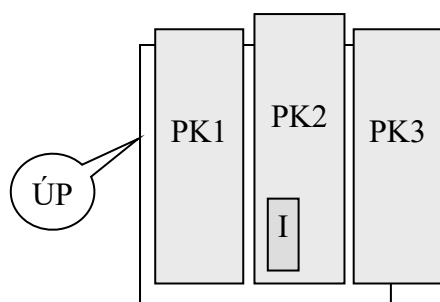
## Příloha č. 4 – Vztahy profesních a úplných profesních kvalifikací

Vztah mezi profesními a úplnými profesními kvalifikacemi je důležitý zejména proto, že zákon č. 179/2006 Sb. umožňuje „poskládat“ úplné profesní kvalifikace z kvalifikací profesních – získá-li občan osvědčení o všech těchto profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné střední škole složit zkoušku předepsanou pro příslušnou úplnou profesní kvalifikaci. Typy vztahů profesních kvalifikací k úplným profesním kvalifikacím jsou následující:

**Typ A – PK integrované** – Profesní kvalifikace je podmnožinou úplné profesní kvalifikace, čili soubor kompetencí PK je podmnožinou souboru kompetencí ÚPK. V některých případech mohou kompetence PK přinášet hlubší profesní odbornost než kompetence ÚPK.

PK integrované v ÚPK mohou být společně v určité kombinaci ekvivalentní s touto ÚPK. Pak splňují podmínku zákona č. 179/2006 Sb. o získání ÚPK prostřednictvím PK. Typy těchto kombinací mohou být následující:

**Kombinace skládající** – pro získání ÚPK jsou třeba všechny PK



Např. pro ÚPK zahradník jsou to mj.:

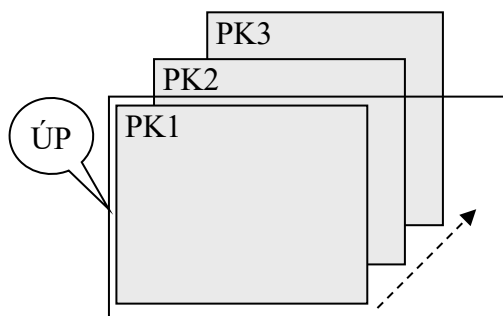
PK ovocnář, školkař, zelinář aj.

PK mohou mít přesah „ven“ z ÚPK – a často to tak bývá, protože profesní specializace v řadě PK má větší nebo hlubší záběr než u adekvátní ÚPK.

**ÚPK = PK1 + PK2 + PK3**

Zvláštním případem jsou PK, které jsou podmnožinou jiných PK – **vnitřně integrované (I)**.

**Kombinace profilující** – jde o několik profilujících PK, pro získání úplné profesní kvalifikace stačí vždy jedna z nich. Mělo by jít o vzácné případy.



Např.

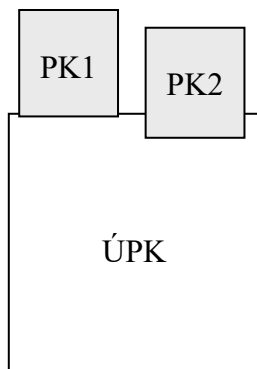
PK1 nástrojař pro řezné nástroje

PK2 nástrojař pro přípravky a měřidla

PK3 nástrojař pro nástroje k plošnému a objemovému tváření

**ÚPK = (PK1 nebo PK2 nebo PK3)**

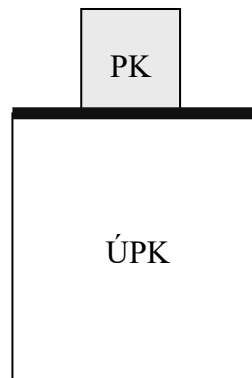
### Typ R – PK rozvíjející



Např. pro ÚPK číšník je to PK barman  
PK rozvíjí ÚPK,  
rozšiřuje možnost  
uplatnění, ale lze ji  
získat i bez předchozího  
získání ÚPK.  
Může mít i určitý přesah  
dovnitř ÚPK.

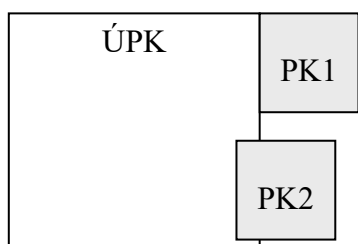
Získání PK umožní držiteli ÚPK rozšíření uplatnitelnosti na trhu práce. Držitel PK se ale může uplatnit i bez ÚPK.

### Typ N – PK navazující



Získání PK umožní držiteli ÚPK rozšíření uplatnitelnosti na trhu práce. Obvykle jde o další specializaci. PK obsahově navazuje na ÚPK a držitel PK se na trhu práce uplatní, jen pokud bude mít i ÚPK.

### Typ S – PK související



PK1 Např. pro ÚPK nástrojař je to PK brusič nožů, souvislost pouze v obdobném sortimentu produkce, resp. služeb, ale kompetence jsou zcela jiné. Také platí, že ÚPK není podmínkou k připuštění ke zkoušce z PK.

PK2 Např. pro ÚPK cukrář je to PK výroba čokoládových cukrovínek, jsou zde určité souvislosti, např. v používaných surovinách, ale většina kompetencí je jiných (především jiné pracovní postupy), je tam sice drobný přesah, ale z hlediska možnosti složení ÚPK s využitím této PK je tento přesah irelevantní. Také platí, že ÚPK není podmínkou k připuštění ke zkoušce z PK.





INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ