

Vytváření národního rámce kvalifikací v České republice

Pro odborné a oborové skupiny zpracovali
V. Horská, J. Brůha a M. Kadlec

Národní ústav pro vzdělávání
Praha
Prosinec 2016

Text vychází z podkladů pro zpracování národní zprávy v mezinárodním projektu NQF-IN

Úvod

Následující text byl vytvořen na základě podkladů připravených pro zpracování Národní zprávy za Českou republiku v mezinárodním projektu ***Zapojení neformálních kvalifikací do národního rámce kvalifikací (NQF-IN)***.

Podklady zpracovali řešitelé projektu NQF-IN v Národním ústavu pro vzdělávání: **Viola Horská, Jan Brůha a Miroslav Kadlec**.

Cílem zpracování obsáhlého textu byla snaha využít i v českém prostředí dílčích výsledků ambiciózního mezinárodního projektu.

Jako celek je text určen k využití v rámci aktivit odborných a oborových skupin v souvislosti s tím, že ***„skupiny svými aktivitami podporují zavádění Evropského rámce kvalifikací (EQF), Evropského systému kreditů pro odborné vzdělávání (ECVET) a Evropského rámce pro zajišťování kvality (EQAVET) v České republice“***.

Předřazená kapitola „Úvod“ vysvětluje záměry řešitelů mezinárodního projektu a uvádí jeho základní charakteristiky.

Vlastní text věnovaný vytváření národního rámce kvalifikací v ČR je strukturován s využitím logiky zvolené řešiteli mezinárodního projektu NQF-IN.

Rámcový kontext práce na projektu NQF-IN

Národní rámce kvalifikací (NRK), odkazující na Evropský rámec kvalifikací (EQF), jsou významnými politickými nástroji pro podporu mobility a celoživotního vzdělávání/učení na národní i na evropské úrovni. NRK může hrát rozhodující roli nejen při zlepšování transparentnosti národního systému kvalifikací, ale také jako stimul pro reformu politiky směrem ke zvýšení kvality a dostupnosti kvalifikací a v důsledku toho ke zvýšení účasti v celoživotním vzdělávání/učení.

Má-li však být NRK stimulem pro reformu politiky, musí být otevřený vůči rozmanitým druhům udělovaných kvalifikací v různých sektorech vzdělávání, i v těch mimo tradiční formální školní vzdělávací systém.¹ Zároveň panuje v Evropě shoda v tom, že kvalifikace odkazující na NRK a v důsledku toho i na EQF musí zaručovat kvalitu. Povinností každého členského státu je navrhnout a aplikovat principy zajišťování kvality v tomto procesu. Proto země snažící se zavést NRK a otevřít je sektoru neformálního vzdělávání musí navrhnout relevantní institucionální uspořádání pro systém zajišťování kvality.

Jiným důležitým problémem spojeným s vytvářením jednotných NRK, které zahrnují různé druhy kvalifikací, je financování. Zařazení velkého počtu kvalifikací, udílených mimo formální sektor vzdělávání, do NRK, ve kterém musí být zaručena kvalita, obvykle vyžaduje podstatné finanční výdaje buď od státu, a/nebo od orgánů udělujících kvalifikace. Takže finanční aspekty „otevření“ NRK vůči kvalifikacím udíleným mimo formální sektor vzdělávání musí být důkladně zváženy.

Zařazování kvalifikací udílených mimo formální systém vzdělávání do NRK a navržení systému zaručování kvality pro tento proces představuje pro mnohé země EU nové a složité úkoly (Cedefop, ETF, UNESCO, 2015). V mnohých z nich je tento proces stále v počáteční fázi a zbývá vyřešit některé problémy. Proces navrhování systémových řešení pro zařazování kvalifikací udílených neformálním sektorem vzdělávání v NRK může být podporován učením se z mezinárodních zkušeností (Chakroun, 2010) a teoriemi volby politických nástrojů (Van Gossum, Arts, Verheyen, 2010). Tyto dva druhy analýz mohou rozšířit znalosti o potenciálních volbách politiky a pomoci rozhodujícím činitelům najít nejvhodnější řešení. Mohou také poskytnout nezbytné znalosti klíčovým zainteresovaným stranám – zaměstnavatelům, odborovým svazům, poskytovatelům OVP a ostatním, a tak zvýšit úroveň a efektivnost jejich angažovanosti v procesu zavádění NRK. V tomto kontextu jsou zvláště důležité dva druhy analýz:

- 1) Analýzy mají poskytnout znalosti o **řešeních aplikovaných v různých zemích a** zahrnout různé druhy kvalifikací v NRK. Jaký je kontext a zdůvodnění zavádění určitých politických nástrojů, zdůrazňující silné a slabé stránky těchto řešení? Jaká jsou institucionální a organizační uspořádání (tzn., které instituce odpovídají za určité systémové úkoly) a jaké jsou náklady na fungování specifických prvků tohoto systému?
- 2) Analýzy mají poskytnout **model systémových řešení** pro zařazování kvalifikací do NRK (**teoretické modely zahrnování kvalifikací do NQF**).

¹ V tomto dokumentu používáme termíny „kvalifikace sektoru neformálního vzdělávání“, „neškolní kvalifikace“ a „kvalifikace udílené v neformálním systému vzdělávání“ jako synonyma.

Problémy řešené projektem

Domníváme se, že otázky vztahující se k zařazování kvalifikací udílených v neformálním sektoru vzdělávání do NRK, stejně jako organizační a finanční aspekty tohoto procesu, vyžadují hlubší přístup, než je v současnosti k dispozici.

Zejména musí být ještě provedena podrobná analýza realizace možných modelů NRK a jeho otevření v neformálním sektoru vzdělávání. Neexistují žádné podrobné popisy případů jednotlivých zemí, a pokud existují, jsou psány na všeobecné úrovni, která není dostačující pro stadium realizace. Publikace a politické dokumenty se velmi zřídka zmiňují o finančních otázkách tohoto procesu. Členské státy a Evropská komise uznávají, že „zavádění NRK není jen odborný, ale také politický proces“ (Cedefop 2014). Takže v době úsporných opatření jsou náklady na realizaci nových politických nástrojů často nejpřesvědčivějším argumentem v úvahách, zda je zavést nebo ne.

Abychom opodstatnili svou linii argumentů při přípravě tohoto materiálu, byly provedeny tyto přehledy:

- přehled projektů financovaných EU (LLP, LdV, Erasmus+, Cedefop),
- přehled zpráv, které vyprodukoval Cedefop, ETF, UNESCO, OECD, ILO, zprávy a materiály Evropské komise,
- přehledy publikací referujících o NRK v recenzovaných časopisech.

Cíle projektu

Hlavním cílem projektu NQF-IN je poskytnout národním vládám, agenturám EU a klíčovým zainteresovaným stranám fundovanou podporu v rozvíjení postupů pro zařazování kvalifikací do NRK.

To lze uskutečnit:

- 1) poskytováním systematizovaných znalostí o organizačních a finančních řešeních aplikovaných v sedmi zemích EU při zařazování kvalifikací do NRK se zvláštním zaměřením na kvalifikace udílené vně formálního vzdělávacího systému
- 2) vytvářením organizačních a finančních modelů zařazování kvalifikací do NRK.

Očekáváme, že lepší podpora rozhodujících činitelů a zainteresovaných stran založená na důkazech poskytne více podnětů a větší efektivnost v realizaci NRK, zatímco jeho otevření vůči sektoru neformálního vzdělávání povede k lepší politice celoživotního vzdělávání v zemích EU a na úrovni EU.

Intelektuální výstupy projektu

V rámci projektu NQF-IN bude vyprodukováno devět intelektuálních výstupů (IO):

- IO1: Metodologie přípravy zpráv jednotlivých zemí.

Bude definován základní koncept a termíny použité ve zprávách. Bude definován formát dat a informací a označeny potenciální zdroje dat. Navrhuje se vzor pro zprávy jednotlivých zemí: struktura, rozsah, seznam problémů, na které je třeba se zaměřit, přibližná velikost každé hlavní kapitoly.

- IO2 – IO8: Zprávy 7 zemí EU v partnerství NQF-IN.

Zpráva za každou zemi bude popisovat systémová řešení používaná při zařazování kvalifikací do NRK se zvláštním zaměřením na řešení týkající se zahrnování kvalifikací udílených mimo formální vzdělávací systém.

- IO9: Organizační a finanční modely pro zařazování kvalifikací do NRK.

Každý vytvořený model bude zahrnovat popis: (a) institucionálního uspořádání – jejich pro a proti v závislosti na cílech stanovených pro NRK i v širším institucionálním kontextu, (b) intenzity nákladů – jak jsou systémová řešení nákladná v závislosti na modelu, (c) doporučení o jeho financování, (d) „podmínek úspěchu“, tzn., které podmínky musí být splněny, aby určitý model efektivně fungoval v rámci národního systému kvalifikací.

Cílové skupiny projektu

Existují tři hlavní skupiny, které mají prospěch z výsledků našeho projektu, z nich dvě mají prospěch přímý a jedna nepřímý:

- 1) Politici činitelé na úrovni regionální, národní a EU v oblasti OVP, dalšího OVP, celoživotního vzdělávání (LLL), NRK, klíčové zainteresované strany podílející se na navrhování systémových řešení pro zařazování kvalifikací ze sektoru neformálního vzdělávání do NRK (organizace zaměstnavatelů, odborové svazy, organizace zastupující různé hospodářské sektory, poskytovatelé profesní přípravy, certifikační orgány, vysokoškolské vzdělávání). Kromě toho mohou mít z projektu prospěch experti z institucí EU (Evropská komise, Cedefop, Evropská nadace odborného vzdělávání –ETF).
- 2) Výzkumní pracovníci, akademici a další skupiny zapojené do politiky celoživotního vzdělávání v jednotlivých zemích a v Evropě.
- 3) Dospělí žáci budou mít prospěch z lepší politiky OVP a celoživotního vzdělávání (LLL). Podle Eurostatu (Adult Education Survey – šetření vzdělávání dospělých) je v EU-28 36,8 %

dospělých (25–64 let) v neformálním vzdělávání a přípravě – tuto skupinu tvoří přes 100 milionů osob, z nichž všichni by mohli mít nepřímý prospěch z tohoto projektu.

Předpokládáme, že naše přímé cílové skupiny mají všeobecné znalosti o systémech kvalifikací. Naše zprávy by jim proto měly pomoci porozumět specifickým řešením používaným v zemích zapojených do projektu NQF-IN, nikoliv vysvětlovat pojetí systémů kvalifikací „od začátku“.

Partneři projektu

Sedm členů partnerství:

- P1: Educational Research Institute (PL) Instytut Badań Edukacyjnych (*Institut pedagogického výzkumu*) <http://www.ibe.edu.pl/> – vedoucí partnerství
- P2: Dublin Institute of Technology (IE) (*Dublinský technologický ústav*) www.dit.ie
- P3: Sveučilište u Splitu (HK) (*Univerzita ve Splitu*) <http://www.unist.hr/>
- P4: Centre d'études et de recherches sur les qualifications (FR) (*Středisko pro studium a výzkum kvalifikací*) <http://www.cereq.fr/>
- P5: Oktatási Hivatal (HU) (*Pedagogický ústav*) www.oktatas.hu
- P6: Scottish Credit and Qualifications Framework Partnership (*Skotské partnerství rámce kreditů a kvalifikací*) (Scotland)
- P7: NÚV (CZ) www.nuv.cz

a tři „tiché partnerské organizace“, které budou projekt podporovat poskytováním informací o národních systémech kvalifikací a posuzováním výsledků projektu:

- P8: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (*Spolkový ústav odborného vzdělávání*) <https://www.bibb.de>
- P9: Dutch Qualifications Framework National Coordination Point (NL) (*Národní koordinační bod nizozemského rámce kvalifikací*)
- P10: Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (*Ministerstvo školství, dětí a mládeže*) (LU) <http://www.men.public.lu/>.

Obsah

Předmluva	11
Zkratky a akronymy	13
Příprava zprávy	15
Zdroje informací využité pro přípravu zprávy	15
Základní pojmy	18
Pojmy specifické pro počáteční vzdělávání a NSK	18
I. Institucionální rámec	21
Historický vývoj a mezinárodní souvislosti	21
Vzdělávací a kvalifikační systém v ČR	23
Výsledky učení v počátečním základním a středním vzdělávání	27
Rámec kvalifikací vysokoškolského vzdělávání České republiky	28
Regulovaná povolání a činnosti	30
Domácí i mezinárodní souvislosti vývoje NSK	32
Významné mezníky dosavadního vývoje Národní soustavy kvalifikací	33
Historický kontext institucionálního rámce NSK	34
Projekt NSK1 a příprava zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání	35
Integrovaný systém typových pozic a Národní soustava povolání	36
Aktivity oborových skupin a sektorových rad	36
NSK jako národní registr kvalifikací	37
Odpovědnost za řízení NSK	37
Rámec pro zařazování kvalifikací do NSK	38
Provádění rozboru potřeb pokrytí PK pro danou oblast národního hospodářství	38
Posuzování primárních návrhů a vytvoření ročního harmonogramu prací na tvorbě a revizích standardů PK	39
Tvorba standardů PK v pracovních skupinách	40
Schvalovací řízení prováděné příslušným autorizujícím orgánem a MŠMT	41
II. Typy kvalifikací zahrnutých do NQF	42
Referenční proces a vývoj národního rámce kvalifikací	42
Přiřazovací proces v ČR a jeho výsledky	43
Základní charakteristika profesních kvalifikací v NSK	47

Ověřování a potvrzování výsledků učení (validation)	48
Kvalifikace uznávané na trhu práce stojící mimo NSK.....	49
Popis záměru, postupu a výsledku mapování kvalifikací uznávaných na trhu práce.....	49
III. Postupy zařazování kvalifikací do NQF	51
Popis postupu předložení návrhu na profesní kvalifikaci v rámci NSK.....	51
Přehled využívaných dokladů	53
Vliv zaměstnavatelů na NSK	56
Vnitrostátní souvislosti vývoje NSK	57
Metodická podpora tvůrců NSK a stanovování úrovně kvalifikací	58
Koordinace procesů a aktivit při vytváření NSK	59
Nastavení koordinace klíčových aktivit v projektu NSK2	59
Řízení procesů se vztahem k aktivitám zaměstnavatelů v roce 2016	60
IV. Právní statut neformálních sektorových kvalifikací zahrnutých do NQF	61
Uznávání výsledků neformálního a informálního učení.....	61
Kvalifikace získávané v zájmovém a dobrovolnickém sektoru	62
Kvalifikace získávané prostřednictvím dalšího vzdělávání	63
Vliv zástupců zaměstnavatelů v sektorových radách	64
Stvrzování návrhů standardů PK dalšími zástupci zaměstnavatelů.....	66
Potřeba zajištění implementace zákona po skončení projektu NSK2	67
Charakteristika celkové situace po ukončení projektu.....	67
Zajištění udržitelnosti NSK.....	70
Možnosti dalšího vývoje NSK.....	70
V. Instituce zodpovědné za zajištění kvality kvalifikací v neformálním sektoru	72
Odpovědnost institucí stanovená zákonem	72
Základní principy zajišťování kvality a jejich zakotvení v metodice naplňování NSK	72
Nastavení mechanismu revizí standardů profesních kvalifikací.....	74
Mechanismy využívající zapojení zaměstnavatelů	76
Zaměstnavatelé jako tvůrci i uživatelé NSK.....	77
Stvrzovatelé standardů profesních kvalifikací.....	77
Zpětnovazební konzultanti	78
VI. Náklady za zahrnutí kvalifikací v neformálním sektoru a způsoby jejich krytí	80
Náklady v NSK a dosavadní způsoby jejich krytí.....	80

Náklady spojené se zajištěním implementace zákona a kvality v NSK.....	81
Dílní projekty navazující na ukončené projekty systémové.....	82
VII. Aktuální stav diskuse a předpokládaný další vývoj	84
Proces zajištění implementace zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání	84
Příprava novely zákona.....	85
Pokračování tvorby vnějších vazeb NSK	85
Rozvíjení vnitrostátních vazeb	86
Národní rámec kvalifikací a NSK	87
Rozvíjení mezinárodních vazeb NSK	89
Přílohy:.....	92
Příloha 1. Dokumenty používané v procesu zařazování kvalifikací do NQF	92
Příloha 2. Právní akty/předpisy týkající se zařazení kvalifikací.....	93

Předmluva

Předložená zpráva je výsledkem mezinárodního projektu NQF-in, jehož cílem je poskytovat podporu národním vládám zapojených států, agenturám EU a klíčovým zainteresovaným subjektům při rozvoji politik týkajících se tvorby a rozvoje národních kvalifikačních rámců. Na zpracování zprávy se podíleli experti v oblasti počátečního a dalšího vzdělávání z Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV), který je přímo řízenou organizací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT ČR). Dílčí pasáže byly konzultovány s experty z MŠMT ČR.

V ČR zatím neexistuje národní rámec kvalifikací (NRK), ale všechny úrovně vzdělání byly důkladně zmapovány a přiřazeny podle deskriptorů EQF k jednotlivým úrovním EQF. V současné době probíhá diskuse o jeho potřebnosti a případné podobě. Řadu dílčích kroků však Česká republika již podnikla. Byla vytvořena Národní soustava kvalifikací (NSK), která pro popis znalostí, dovedností a kompetencí používá deskriptory, jež jsou plně kompatibilní s deskriptory EQF.

Vznik českého rámce kvalifikací by měl vycházet z potřeb společnosti. V diskusích na seminářích či v odpovědích odborníků týkajících se jeho vzniku opakovaně zaznívají poukazy na jeho hlavní potenciální výhody, např.:

- umožnění či usnadnění vzájemné komunikace mezi různými sektory vzdělávání a trhem práce;
- vytvoření platformy pro společné diskutování a řešení existujících problémů a rozdílů;
- prostředek k nalézání konsenzu;
- větší průchodnost a spravedlnost díky uznávání znalostí, dovedností a kompetencí bez ohledu na to, jakým způsobem je jedinec nabyl;
- při propojení s rámcem pro zajišťování kvality ve vzdělávání by mohl zlepšit kvalitu kvalifikací a přípravy;
- lepší orientace v systému vzdělávání/kvalifikací;
- možnost porovnání se zahraničními úrovněmi a kvalifikacemi;
- koordinace při tvorbě kurikulárních dokumentů a standardů.

Národní rámec kvalifikací ČR by se mohl stát užitečným nástrojem pro přehledné třídění kvalifikací a zrovnoprávnění různých vzdělávacích cest k získání kvalifikace. Měl by význam nejen pro kohokoli, kdo má zájem o získání určité kvalifikace, ale také pro zaměstnavatele, decizní sféru, vzdělavatele a další zainteresované subjekty. Z pohledu uznávání výsledků neformálního a informálního učení by šlo o nástroj, který umožní vymezit standardy kvalifikací v zájmovém a dobrovolnickém (neziskovém) sektoru a sjednotit úroveň vzdělávacích programů v oblasti neformálního vzdělávání. Kvalifikace získané v rámci neformálního a informálního učení by bylo možné k NRK přiřadit dle rozdílu v důrazu na požadovanou míru či poměr znalostí, dovedností, způsobilostí, samostatnosti a odpovědnosti.

Důvody pro vytvoření národního rámce kvalifikací ČR spočívají mimo jiné v tom, že poskytne platformu pro začlenění profesních kvalifikací získaných jak prostřednictvím formálního vzdělávání, tak i v rámci neformálního a informálního učení/vzdělávání. Bylo by tak možné zrovnoprávnit různé vzdělávací cesty k získání kvalifikace a sjednotit rozdílné přístupy v zájmovém a dobrovolnickém sektoru v oblasti zajišťování kvality ve vzdělávání s cílem zvýšit jejich transparentnost.

Zkratky a akronymy

AIVD	Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR
AOr	Autorizující orgán
AOs	Autorizovaná osoba
CDK	Centrální databáze kompetencí
ESF	Evropský sociální fond
EQF	Evropský rámec kvalifikací
ET	Expertní tým
HK ČR	Hospodářská komora ČR
HS	Hodnoticí standard
IS NSK	Informační systém NSK
ISTP	Integrovaný systém typových pozic
KR	Koordinační rada
KS NSK	Koordinační skupina pro NSK
KS	Kvalifikační standard
MODEL SR	Model zapojení sociálních partnerů do popisování světa práce prostřednictvím sektorových rad (SR)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NSP	Národní soustava povolání
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSK1	Označení systémového projektu MŠMT „Rozvoj Národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání“
NSK2	Označení systémového projektu MŠMT „Rozvoj a implementace NSK“
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
PK	Profesní kvalifikace

PR	Public relations
PS	Pracovní skupina
RLZ	Řízení lidských zdrojů
RVP	Rámcový vzdělávací program
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy ČR
SR	Sektorová rada
ÚPK	Úplná profesní kvalifikace
VaP	Portál Vzdělávání a práce
ZVK	Zpětnovazebný konzultant

Příprava zprávy

Zdroje informací využité pro přípravu zprávy

Při přípravě zprávy byly využity dostupné zdroje informací související s rozvojem české vzdělávací soustavy a zapojením ČR do evropských projektů a iniciativ. Jde o podklady legislativní povahy, souhrnné či závěrečné zprávy z různých projektů souvisejících s danou problematikou, Národní přiřazovací práva ČR (aktualizovaná verze z roku 2015), výstupy z národních i mezinárodních projektů (např. NSP – Národní soustava povolání, NSK – Národní soustava kvalifikací, Q-RAM ke kvalifikačnímu rámci v terciárním vzdělávání a další), podklady vyplývající z účasti ČR v mezinárodních odborných sítích (např. národní zprávy ReferNet) a další relevantní zdroje.

Základními právními dokumenty, které v České republice formují právní prostředí pro počáteční, terciární a další vzdělávání a pro proces uznávání kvalifikací a jejich přiřazování k Evropskému rámci kvalifikací, jsou:

- **Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání** (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, upravuje veškerou výchovu a vzdělávání ve školách a školských zařízeních s výjimkou vzdělávání poskytovaného vysokými školami, ústavní výchovy a ochranné výchovy. Zákon formuluje zásady a cíle vzdělávání a zavádí nové pojetí kurikulárních dokumentů, zejména možnost dotvářet obsah vzdělávání přímo ve škole podle zásad státem vymezeného rámcového vzdělávacího programu.
- **Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů** (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, stanovuje cíle a funkci vysokých škol, kompetence státní správy a vysokých škol, definuje druhy vysokých škol, jejich financování a hospodaření, studium, jeho typy a průběh, práva a povinnosti studujících, postavení a pracovněprávní vztahy akademických pracovníků a procesy akreditace.
- **Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů** (zákon o pedagogických pracovnících), ve znění pozdějších předpisů, definuje pedagogické pracovníky škol a školských zařízení, upravuje kvalifikační předpoklady pro výkon jejich činnosti, jejich další vzdělávání a částečně i kariérní systém.
- **Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů** (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů, stanovuje proces hodnocení dosažené odborné způsobilosti, pravidla udělování autorizace certifikačním orgánům a odpovědnost správních orgánů za jednotlivé procesy. Ustavuje Národní soustavu kvalifikací jako registr všech úplných profesních a profesních kvalifikací a jejich kvalifikačních a hodnoticích standardů. Vymezuje **profesní kvalifikaci** jako odbornou způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní

činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních, v rozsahu uvedeném v kvalifikačním standardu.

- **Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů** (zákon o uznávání odborné kvalifikace) implementuje směrnici 2005/36/ES a všechny zásady volného pohybu pracovníků vyplývající z primárního práva EU. Vymezuje **odbornou kvalifikaci**, jako způsobilost k výkonu regulované činnosti, která je prokazována zejména dokladem o formální kvalifikaci, průkazem způsobilosti nebo dokladem o výkonu předmětné činnosti.
- **Zákony upravující kvalifikační požadavky na některá nedělnická povolání**, např. zákon o úřednících územních samosprávných celků, o soudech a soudcích, o daňových poradcích, zákony upravující vzdělávání zdravotnických pracovníků a další. Tyto normy často stanoví i zvláštní instituce, které vzdělávání či zkoušky zajišťují.
- **Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání** (živnostenský zákon) specifikuje požadavky nutné pro splnění odborné způsobilosti pro vydání některých živnostenských oprávnění. Jedná se o ohlašovací živnosti (živnosti řemeslné a živnosti vázané) a dále o živnosti koncesované, kde je vyžadována odborná způsobilost.
- **Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce**, a právní předpisy o technických normách, jež specifikují požadavky na odbornou způsobilost, kvalifikační požadavky, a pravidelné doškolování a přezkušování pracovníků či na zajištění bezpečnosti při výkonu některých povolání.
- **Vyhláška č. 3/2015 Sb., o některých dokladech o vzdělání**, stanovuje povinnost uvádět odkaz na úroveň EQF v dokladech o vzdělání ze základního, středního a vyššího odborného vzdělávání. Údaj o úrovni Evropského rámce kvalifikací (EQF) bude od října 2017 povinně na všech absolventských vysvědčeních, výučních listech a diplomech o absolutoriu.
- **Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání**, ve znění pozdějších předpisů (nařízení vlády č. 367/2012 Sb., nařízení vlády č. 167/2014 Sb., nařízení vlády č. 197/2015 Sb.), stanovuje soustavu oborů vzdělání a podmínky zdravotní způsobilosti uchazeče ke vzdělávání.

Z uvedených zákonů vycházejí další podzákoné normy a vládou ČR schválené strategické dokumenty, ve kterých jsou příslušná zákonná ustanovení dle potřeby dále rozpracována a upřesněna.

Jako další zdroje byly využity následující dokumenty:

- Národní přiřazovací zpráva ČR (aktualizovaná verze 2015),
- Vývojová ročenka školství 2005/06-2015/16,
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2015-2020,

- Nová opatření na podporu odborného vzdělávání (2013),
- Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016-2020 (aktualizace pro rok 2016),
- dílčí výstupy projektu Q-RAM (podklady k přípravě kvalifikačního rámce pro terciární vzdělávání),
- Národní zpráva zpracovaná v rámci projektu RNFIL (OECD),
- Národní zpráva zpracovaná v rámci projektu QF Embodiment (Leonardo da Vinci),
- dílčí výstupy a pracovní zprávy z projektů NSK1 a NSK2 (ESF),
- dílčí výstupy a zprávy z projektů UNIV a Pospolu (ESF)
- dílčí výstupy projektů „Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání“ a „K2 – Kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání“² (ESF),
- národní a tematické zprávy ReferNet, Eurydice a další.

² Realizátorem obou projektů byl MŠMT ČR a partnerem Národní institut dětí a mládeže MŠMT ČR.

Základní pojmy

Pojmy specifické pro počáteční vzdělávání a NSK

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR	nejvýznamnější sdružení poskytovatelů dalšího vzdělávání v ČR
Autorizující orgán	ústřední správní úřad příslušný k rozhodování o udělení, prodloužení platnosti nebo odnětí autorizace na základě skutečnosti, že do jeho působnosti uvedené v příloze k zákonu náleží povolání, popřípadě pracovní činnosti, jejichž výkonu se příslušná profesní kvalifikace týká, nebo jehož působnost je danému povolání, popřípadě pracovním činnostem, nejbližší (<i>vymezení zákonem</i>)
Autorizovaná osoba	fyzická nebo právnická osoba, které byla udělena autorizace podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání; je oprávněna organizovat zkouškovou činnost za účelem získání oprávnění k výkonu profesní kvalifikace
Centrální databáze kompetencí	soubor více než 10 000 okódovaných odborných způsobilostí (kompetencí), které jsou společné pro NSK a NSP
Další vzdělávání	probíhá po ukončení počátečního vzdělávání a vstupu vzdělávajícího se na trh práce (obvykle v dospělosti); může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě
Expertní tým	pracovní tým odborníků zřizovaný dočasně k řešení úkolů v oblasti, ve které není ustavena sektorová rada. Expertní tým je přímo podřízen Koordinační radě a odpovídá jí za rozsah a kvalitu činností, výstupů a za přenášení informací.
Formální vzdělávání	uskutečňuje se v rámci formálního vzdělávacího systému, vede k dosažení určitého stupně vzdělání doloženého certifikátem (např. vysvědčením, diplomem)
Hodnoticí standard profesní kvalifikace	soubor kritérií, organizačních a metodických postupů a materiálních a technických předpokladů stanovených pro ověřování dosažení odborné způsobilosti vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních (<i>vymezení zákonem</i>)
Informační systém NSK	portál je informační základnou o soustavě celostátně uznávaných profesních kvalifikací v ČR. Zveřejňuje informace o profesních kvalifikacích, které jsou schválené a uplatnitelné na pracovním

	trhu v ČR. Informuje o všech novinkách a událostech v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání v ČR.
Integrovaný systém typových pozic	(předchůdce Národní soustavy povolání) – průběžně aktualizovaný soubor informací o světě práce a nástrojů pro využití těchto informací. Jádrem systému byla kartotéka typových pozic. Byla to databáze o struktuře, náplni jednotlivých profesí, mzdách, požadované kvalifikaci, školách i volných pracovních místech
Koordinační skupina pro NSK	orgán řešící otázky strategického charakteru a identifikující problémy, jejichž řešení následně zajišťují odpovědní řídicí pracovníci obou stran
Koordinační rada	orgán složený ze zástupců zastřešujících organizací zaměstnavatelů a dalších zainteresovaných stran, který řídí a koordinuje aktivity sítě sektorových rad
Kvalifikační standard profesní kvalifikace	strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních (<i>vymezení zákonem</i>)
Národní soustava povolání	soustavně rozvíjený a na internetu všem dostupný katalog popisů povolání, který je nástrojem pro zvýšení mobility pracovní síly na základě potřeb trhu práce identifikovaných zaměstnavateli a odborníky z trhu práce
Národní soustava kvalifikací	veřejně přístupný registr všech úplných profesních kvalifikací a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky (<i>vymezení zákonem</i>); poskytuje informace o rozsahu a obsahu kvalifikací a o podmínkách a okolnostech vedoucích k jejich získání
Neformální vzdělávání	vzdělávání probíhající mimo formální vzdělávací systém (tj. mimo rámec oficiálního školského systému); nevede k získání určitého stupně vzdělání; může být poskytováno na pracovišti nebo prostřednictvím činností organizací a sdružení občanské společnosti
Odborné a oborové skupiny	skupiny externích odborníků napojené na NÚV, které zprostředkovávají komunikaci mezi tvůrci vzdělávacích programů, zástupci škol a podniků i dalších institucí. Umožňují tak zapojení sociálních partnerů do tvorby těchto programů. V odborném vzdělávání to napomáhá souladu mezi vzdělávacími programy a požadavky trhu práce
Počáteční vzdělávání	veškeré vzdělávání, které se uskutečňuje před prvním vstupem jedince na trh práce a vede k získání určitého stupně vzdělání; patří do něj povinná školní docházka na základní škole a příprava na povolání na středních, vyšších odborných a vysokých školách

Profesní kvalifikace	odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních, v rozsahu uvedeném v kvalifikačním standardu (<i>vymezení zákonem</i>)
Pracovní skupina (sektorové rady)	Pracovní skupina je dočasné uskupení externě spolupracujících odborníků. Účelem vytváření pracovních skupin je zpracovat úkoly vyplývající z činnosti sektorových rad. Tvorba pracovních skupin je základním principem organizace práce všech sektorových rad. Pracovní skupiny vznikají průběžně po celou dobu existence sektorových rad.
Rámcový vzdělávací program	programový dokument konkretizuje obecné cíle vzdělávání, specifikuje klíčové kompetence důležité pro rozvoj osobnosti žáků, vymezuje věcné oblasti vzdělávání a jejich obsahy, charakterizuje očekávané výsledky vzdělávání a stanovuje rámce a pravidla pro tvorbu školních vzdělávacích programů, včetně učebních plánů
Sektorová rada	Sektorová rada je dobrovolné profesní sdružení, složené z reprezentantů významných zaměstnavatelů, střešních profesních sdružení a významných odborníků na lidské zdroje v daném odvětví. Jejím cílem je reprezentovat v oblasti rozvoje lidských zdrojů zájmy daného odvětví ve vztahu ke státní správě, vzdělávatelům, občanům a dalším partnerům.
Stvrzovatel	odborník s praktickými zkušenostmi v určité oblasti trhu práce, který se vyjadřuje k jednotkám práce, k profesním kvalifikacím a dalším materiálům vytvořeným expertními týmy a pracovními skupinami sektorových rad. Stvrzovateli jsou především zástupci zaměstnavatelů, dále mohou být stvrzovateli zástupci vzdělávatelů a autorizovaných osob
Úplná profesní kvalifikace	odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání (<i>vymezení zákonem</i>)

I. Institucionální rámec

Historický vývoj a mezinárodní souvislosti

Základní principy, jimiž se řídí poskytování vzdělávání v České republice, jsou obsahem Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Obecnou úpravu oblastí školství zajišťují zákony, které jsou uvedeny v části „Zdroje informací“. Podrobnější úpravu dílčích problémových okruhů týkajících se vzdělávání obsahují vyhlášky, některé záležitosti jsou upravovány nařízeními vlády. Všechny právní předpisy jsou publikovány ve Sbírce zákonů ČR.

Za koncepci, stav a rozvoj výchovně-vzdělávací soustavy odpovídá Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), které vydává vnitroresortní předpisy zveřejňované ve Věstníku Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V oblastech vztahujících se k trhu práce a v poradenství spolupracuje MŠMT s Ministerstvem práce a sociálních věcí, v některých otázkách s dalšími ústředními orgány státní správy (Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany a Ministerstvo zdravotnictví).

Vývoj národního vzdělávacího a kvalifikačního systému ČR po roce 1989 je výrazně spojen se společenskými a ekonomickými změnami v Evropě. Politické změny a ekonomická transformace ČR po roce 1989 měly silný dopad zejména na český systém odborného vzdělávání a přípravy. Po rozpadu státních podniků, které byly dříve hlavními poskytovateli výcviku žáků a zaměstnavateli absolventů, se přesunulo praktické vyučování převážně do školních dílen a laboratoří. V důsledku překotného technického vývoje čelila řada škol rychlému zastarávání materiálního vybavení a nedokázala držet krok s rychle se vyvíjejícími požadavky zaměstnavatelů na dovednosti absolventů. Určitá nevyváženost mezi požadavky zaměstnavatelské sféry a možnostmi školského systému tyto požadavky uspokojit vedla k opětovnému zvýšení zájmu zaměstnavatelů o spolupráci se školami. To uspíšilo také vývoj a vytváření kvalifikačního systému mimo tradiční formální systém školního vzdělávání – Národní soustavy kvalifikací (NSK). Tomuto vývoji napomohlo zejména zapojení ČR do mezinárodních projektů a iniciativ.

Česká republika se již v období před vstupem do EU zapojila do evropských vzdělávacích programů (Tempus, Socrates, Leonardo da Vinci, Mládež pro Evropu), hlásila se k evropským strategiím a aktivně se podílela na jejich formování. Zapojila se do Boloňského procesu od jeho počátku (v roce 2001 hostila konferenci ministrů, v roce 2009 předsedala Boloňské řídicí skupině), zavedla třístupňovou strukturu vysokoškolského studia a další opatření (dodatek k diplomu, kreditní systém ECTS). V r. 1997 podepsala ČR Lisabonskou úmluvu o uznávání kvalifikací ve vysokém školství v evropském regionu. Přijetí České republiky do EU v roce 2004 neznamenal tedy ve vzdělávací oblasti zásadní zlom, nýbrž jen prohloubení a rozšíření dosavadní evropské spolupráce.

Významná pro ČR byla též spolupráce s OECD, a to i v době před přijetím do této organizace v roce 1995³. V období 2003-2005 se ČR zapojila do aktivity OECD „Role národních systémů kvalifikací při podpoře celoživotního učení“. Možnost srovnávání způsobů řešení podobných problémů v různých zemích, kterou účast na projektu přinesla, byla velmi inspirativní. Zapojení do projektu znamenalo urychlení procesů, které v ČR vedly k rozvoji soustavy kvalifikací a vyústily do přípravy systémového projektu MŠMT realizovaného s podporou ESF: Rozvoj Národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání (NSK). V oblasti odborného vzdělávání a celoživotního učení se ČR zúčastnila dalších dvou aktivit OECD. V letech 2006-2007 to byl projekt o uznávání výsledků neformálního a informálního učení (OECD RNFIL), v letech 2007-2010 pak aktivita OECD VET Review: Učení pro praxi (Learning for Jobs), která se zaměřila na propojování odborného vzdělávání a požadavků trhu práce.

Jednou ze zajímavých iniciativ bylo zapojení ČR do projektu SECCOMPAT⁴ v letech 2008-2010. Tento projekt byl zaměřen na výzkum kompatibility odborných (sektorových) kvalifikací v oblasti stavebnictví a pohostinství mezi Litvou, Irskem, Francií, Rakouskem a Českou republikou. Analýza znalostí, dovedností a kompetencí konkrétních kvalifikací dokázala, že v partnerských zemích jsou sektorové kvalifikace mezi sebou porovnatelné a že deskriptory EQF s jejich strukturací jsou k porovnání použitelné. Zkušenosti v porovnávání a přiřazování kvalifikací byly shrnuty do „Pokynů pro použití národních rámců kvalifikací a EQF při srovnávání kvalifikací mezi zeměmi“.

V oblasti odborného vzdělávání sehrála důležitou roli Kodaňská deklarace z roku 2002. Všechny priority a příslušné nástroje Kodaňského procesu, které si kladou za cíl umožnit lepší transparentnost kvalifikací, a tím i usnadnit mobilitu občanů a jejich celoživotní vzdělávání, mezi které patří EQF (Evropský rámec kvalifikací), ECVET (Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu), EQAVET (Evropský rámec pro zajišťování kvality) a Europass, jsou v ČR zaváděny nebo se jejich zavedení připravuje. Národní centrum Europass funguje v ČR od r. 2005 a dosud vydalo desetitisíce dokumentů – dodatků k osvědčením, potvrzení mobilit atd.

Se vstupem do EU se Česká republika přihlásila k Lisabonské strategii, a tím i ke konceptu strategie celoživotního učení. V roce 2007 schválila vláda ČR výchozí programový dokument pro tuto oblast na období 2007-2015 Strategie celoživotního učení ČR. Všechny možnosti a cesty, v jejichž rámci probíhá učení (v tradičních vzdělávacích institucích či mimo ně), jsou v ní chápány jako propojený celek, který dovoluje přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami během života.

Přijetím Lisabonské strategie a konceptu celoživotního učení se Česká republika přihlásila k principům společného evropského nástroje EQF. Zájem podporovat implementaci evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení dokládá zapojení ČR do všech

³ OECD např. uskutečnila dvakrát hodnocení českého vysokého školství, poprvé v roce 1991, podruhé v letech 2005-2006.

⁴ LLP 2007-2013: „EQF and compatibility of sectoral qualifications between the countries“ (SECCOMPAT) No. 137852-LLP-2007-LT-KA1-EQF.

souvisejících aktivit a iniciativ a členství českých odborníků v poradních a pracovních skupinách, které Evropská komise k tomuto účelu zřídila. Na základě doporučení o zavedení EQF rozhodlo MŠMT v roce 2008 o zřízení Koordinačního centra EQF (KC EQF) v České republice jako organizační součásti Národního ústavu odborného vzdělávání v Praze (nyní Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, dále NÚV).

Principy, na kterých byl evropský rámec kvalifikací vytvářen, jsou v různé míře a v různých formách obsaženy v reformních krocích, kterými český vzdělávací a kvalifikační systém prochází od roku 2004. Nové kurikulární dokumenty pro základní a střední vzdělávání, tzv. rámcové vzdělávací programy (RVP), i standardy kvalifikací vedené v registru Národní soustavy kvalifikací (NSK) jsou popsány a definovány výsledky učení. V oblasti vysokoškolských kvalifikací se Česká republika od počátku aktivně podílela na Boloňském procesu (v roce 2001 byla hostitelem konference ministrů, v roce 2009 předsedala Boloňské řídící skupině) a zákonem zavedla třístupňovou strukturu studia (bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy) již před Boloňskou deklarací.

Po vstupu do Evropské unie bylo nutno provést některé změny ve studijních programech připravujících studenty na výkon tzv. regulovaných profesí – např. lékaře, farmaceuty, architekty, advokáty, auditory a další, aby diplomy mohly být uznány v celé Evropské unii (bližší informace k regulovaným povoláním viz část „Vzdělávací a kvalifikační systém v ČR“).

Vzdělávací a kvalifikační systém v ČR

Vzdělávací soustava je v ČR na základě principu celoživotního učení členěna do dvou etap, které označujeme jako počáteční a další vzdělávání. Vzdělávací soustavu ČR pro počáteční vzdělávání tvoří mateřské školy, základní školy, střední školy (gymnázia, střední odborné školy, střední odborná učiliště), konzervatoře, vyšší odborné školy a vysoké školy. Další vzdělávání probíhá po ukončení počátečního vzdělávání a vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.

Mateřská škola poskytuje předškolní vzdělávání dětem ve věku 3-5 let. Vzdělávání není povinné, účast je však vysoká, v předškolním roce téměř 93 % dětí v příslušném věku. Dětem do 3 let jsou určeny jesle, které však nejsou součástí školské soustavy, nýbrž jsou v kompetenci Ministerstva zdravotnictví; vzhledem k tříleté mateřské dovolené je navštěvuje jen 0,5 % příslušné věkové skupiny. Pro děti se sociálním znevýhodněním v posledním roce před nástupem povinné školní docházky se při základních školách zřizují přípravné třídy, které odpovídají preprimární úrovni vzdělávání.

Na předškolní vzdělávání a na výchovu v rodině navazuje povinné základní vzdělávání, které má žákům pomoci utvářet a postupně rozvíjet klíčové kompetence a poskytnout spolehlivý základ všeobecného vzdělání orientovaného zejména na situace blízké životu a na praktické jednání. Povinná školní docházka je devítiletá (6-15 let věku, úroveň EQF1 a EQF2) a žáci ji uskutečňují převážně (téměř 80 % příslušné populace) společně v základních školách

organizovaných do dvou stupňů (zahrnují primární a nižší sekundární vzdělávání). První stupeň tvoří 1.-5. ročník (odpovídá EQF1) a druhý stupeň 6.-9. ročník (odpovídá EQF2). Žáci, jejichž rodiče o to požádají a kteří vyhoví podmínkám přijímacího řízení, mohou počínaje 6. nebo 8. ročníkem plnit povinnou školní docházku na víceletém gymnáziu (po 5. ročníku v osmiletém, po 7. ročníku v šestiletém), popř. na osmileté konzervatoři.

Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami mohou být integrováni v běžných třídách. Vyžaduje-li to povaha zdravotního postižení, zřizují se pro děti, žáky a studenty se zdravotním postižením školy, popřípadě v rámci školy jednotlivé třídy s upravenými vzdělávacími programy. Žáci s těžkým mentálním postižením, žáci s více vadami a žáci s autismem mají právo se vzdělávat v základní škole speciální, nejsou-li vzdělávání jinak. Ukončením vzdělávacího programu této školy získávají základy vzdělání (EQF1).

Po splnění povinné školní docházky pokračuje 96 % populace ve vyšším sekundárním vzdělávání, které se uskutečňuje převážně na středních školách. Střední školy navštěvují žáci ve věkovém rozmezí většinou od 15 do 18 let. Počáteční věková hranice je dána ukončením povinné školní docházky. Část středních škol (víceletá gymnázia) však zasahuje svými vzdělávacími programy do povinného vzdělávání a navštěvují je i žáci mladší. Cílem středního vzdělávání je rozvíjet vědomosti, dovednosti a hodnoty získané ve vzdělávání základním, a to buď širším všeobecným vzděláváním, nebo odborným vzděláváním spojeným se všeobecným.

Střední školství je bohatě diferencovaný systém, který zajišťuje vzdělávání a praktickou odbornou přípravu pro téměř celou populaci mladých lidí po ukončení jejich povinné školní docházky a před nástupem do zaměstnání nebo před vstupem na vysokou školu. Menší podíl připadá na školy poskytující všeobecné vzdělávání v gymnáziích, která jsou kromě uvedených osmi- a šestiletých i čtyřletá (22,5 % absolventů základních škol, kteří nastoupili do vyššího stupně gymnázií ve školním roce 2015/16), větší podíl má odborné (profesní) vzdělávání v ostatních středních školách (36 % ve čtyřletých oborech ukončených maturitní zkouškou, 30 % v dvou- až tříletých oborech s výučním listem), popř. v lyceích a konzervatořích.⁵

Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami mohou po splnění povinné školní docházky pokračovat ve dvouletých školách (praktická škola), které poskytují střední vzdělání (EQF2), případně ve školách, které nabízejí obory vzdělání poskytující střední vzdělání (bez výučního listu a maturitní zkoušky, rovněž na úrovni EQF2). Pro žáky se zdravotním postižením nebo zdravotním znevýhodněním jsou zřizovány dvouleté a tříleté obory vzdělání poskytující střední vzdělání s výučním listem (EQF3). Ty jsou koncipovány s nižšími nároky v oblasti všeobecného i obecně odborného vzdělání. Absolventi jsou připraveni pro výkon jednoduchých prací v rámci manuálních povolání.

Česká republika patří k zemím s vysokým počtem absolventů vyššího sekundárního vzdělání minimálně na úrovni EQF3. V rámci zemí OECD patří ČR v tomto ukazateli k nejlepším.

⁵ Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii – 2015/16. NÚV 2016.

Statistiky OECD⁶ ukazují, že v ČR tuto úroveň získá 95 % populace ve věku 25-34 let (údaje jsou z roku 2014). V České republice bylo v roce 2014 ve věkové skupině 25-64 let celkem 72 % osob s vyšším sekundárním vzděláním.

Již několik let trvá demografický pokles populace, který se dramaticky promítá do propadu v počtech žáků přicházejících do středních škol. Pokles počtů nově přijatých žáků na úrovni prvních ročníků středních škol se postupně zmenšuje, v roce 2010/11 činil 14 700 žáků, v roce 2013/14 jen 2 100 žáků a v roce 2014/15 jen necelých 800, a ve školním roce 2015/16 činil pouze 484 žáků, což představuje postupně 11,5 %, 2,1 %, 0,8 %, resp. pouze 0,5 % nově přijatých v předchozím roce.⁷

Pokud jde o atraktivitu středního odborného vzdělávání, ČR zaznamenala dlouhodobý pokles zájmu o střední odborné vzdělávání jako takové a zejména pokles zájmu o studium oborů bez maturitní zkoušky (EQF3) ve prospěch těch oborů, kde lze maturitu složit (EQF4). I přes tento nepříznivý vývoj představuje střední odborné vzdělávání podstatnou část českého vzdělávacího systému (navštěvuje jej více než 72 % populace po ukončení povinné školní docházky – viz tabulka). Celkový počet žáků v oborech s maturitou (EQF4) roste a ve školním roce 2015/16 byl jejich podíl 68,96 %.

Tabulka č. X:

Zřizovatel Druh vzdělávání		2005/06	2010/11	2015/16	úbytek 2005/06- 2010/11		úbytek 2010/11- 2015/16		úbytek 2005/06- 2015/16	
Počty žáků SŠ (bez G)		447 184	416 964	314 086	-30 220		-102 878		-133 098	
v t o m	střední vzdělávání	2 381	2 107	2 201	-274	-11,5	94	4,5	-180	-7,6
	střední vzdělávání s výučním listem	136 603	108 529	91 841	-28 074	-20,6	-16 688	-15,4	-44 762	-32,8
	střední vzdělávání s maturitní zkouškou	248 761	240 009	184 583	-8 752	-3,5	-55 426	-23,1	-64 178	-25,8
	nástavbové studium	45 255	43 207	20 437	-2 048	-4,5	-22 770	-52,7	-24 818	-54,8
	lyceum	14 184	23 112	15 024	8 928	62,9	-8 088	-35,0	840	5,9
Počty žáků gymnází⁸		101 491	97 914	87 550	-3 577	-3,5	-10 364	-10,6	-13 941	-13,7
Podíl žáků G x SŠ		22,7	23,5	27,9		0,8		4,4		5,2

Upraveno podle statistické ročenky MŠMT – Vývojová ročenka školství 2005/06-2015/16.

⁶ České školství v mezinárodním srovnání 2015. Výtah z publikace Education at a Glance 2015. MŠMT 2015.

⁷ Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii – 2015/16. NÚV 2016.

⁸ Započítáni jsou pouze žáci čtyřletých gymnázií a vyššího stupně víceletých gymnázií.

Nejfrekventovanějšími formami získání středoškolské odborné kvalifikace v ČR jsou:

- a) střední odborné vzdělání s výučním listem připravující absolventy primárně ke vstupu na trh práce, které je zpravidla tříleté (EQF3),
- b) střední odborné vzdělání s maturitou připravující absolventy jak ke vstupu na trh práce, tak i pro další studium na vyšším stupni vzdělávání, které je zpravidla čtyřleté (EQF4).

Tříleté odborné vzdělávací programy (EQF 3) zakončené závěrečnou zkouškou a výučním listem umožňují absolventům vstoupit přímo na trh práce a vykonávat manuální práci, řemeslná a podobná povolání (např. zedník, truhlář, instalatér, elektrikář, strojní mechanik, prodavač, chemik, pekař, krejčí, knihař, kadeřník). Většinou je poskytují střední odborná učiliště (SOU). Absolventi vyššího sekundárního vzdělávání v oborech s výučním listem mohou pokračovat ve dvouletém nástavbovém studiu (EQF4), které je ukončeno maturitní zkouškou otevírající cestu k vyššímu vzdělávání, nebo si rozšířit kvalifikaci ve studiu zkráceném. Střední odborná učiliště realizují také menší počet čtyřletých programů ukončovaných maturitní zkouškou (EQF 4).

Čtyřleté odborné programy zakončené maturitní zkouškou (EQF 4) jsou zpravidla realizovány na středních odborných školách (SOŠ) a umožňují absolventům přihlásit se ke studiu na vysoké škole nebo pracovat v technických, administrativních nebo podobných povoláních střední úrovně (např. mechanik strojů a zařízení, autotronik, chemik operátor, oděvní technik, obchodník, fotograf). Některé obory jsou koncipovány širěji a jejich název neodpovídá konkrétnímu povolání, ale celému souboru profesí v dané oblasti (např. hutnictví, elektrotechnika, stavebnictví, polygrafie, oděvnictví, hotelnictví, sociální činnost, informační technologie). Střední odborné vzdělávání nabízí také vzdělávací programy lyceí s vysokým podílem všeobecného vzdělávání (až 70 % kurikula), které připravují absolventy zejména pro studium na vysokých školách (EQF4). Maturitní zkouška na všech typech škol opravňuje ucházet se o přijetí k terciárnímu vzdělávání.

V současné době se pilotně ověřuje možnost získání jak výučního listu (EQF 3), tak maturitní zkoušky (EQF4) v rámci programu odborného vzdělávání v délce 4 let. Žáci mohou složit závěrečnou zkoušku (EQF3) na konci třetího ročníku daného vzdělávacího programu a úspěšní absolventi obdrží výuční list, který potvrzuje získání příslušné odborné kvalifikace. Pak dále pokračují ve studiu daného programu a na konci čtvrtého ročníku skládají maturitní zkoušku (EQF4). Cílem zavedení těchto programů je zlepšení pozice absolventů na trhu práce a zároveň prevence toho, aby žáci, kteří po čtyřech letech studia neuspějí u maturitní zkoušky, odcházeli na trh práce bez jakékoli kvalifikace.

Získat další odbornou kvalifikaci stejné nebo nižší úrovně, jakou uchazeč již má, je možné v rámci vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem (EQF3) a maturitní zkouškou (EQF4). Studium trvá 1-2 roky. Tato možnost je vhodná zejména pro dospělé, kteří mají zájem rozšířit si kvalifikaci o další obor.

Výsledky učení v počátečním základním a středním vzdělávání

Výsledky učení pro počáteční základní a střední vzdělávání jsou definovány v národním kurikulu, tj. v rámcových vzdělávacích programech pro počáteční základní a střední vzdělávání (dále RVP)⁹, které jsou vydávány pro všechny obory vzdělání zařazené v soustavě oborů vzdělání (nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů). Očekávané výsledky učení se staly východiskem pro stanovení způsobu začleňování a přiřazování úrovní kvalifikací získávaných v základním a středním vzdělávání a jejich propojení s úrovněmi EQF.

RVP byly do českého školství zavedeny zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (tzv. školský zákon) a od roku 2006 již začaly být postupně zaváděny v praxi. Školský zákon zakotvil zásadní změnu v oblasti vzdělávacích programů, kdy byl postupně zredukován počet původních oborů vzdělání a pro nově koncipované komplexnější obory vzdělání byly Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy postupně vydány RVP, podle kterých si jednotlivé školy zpracovávají své školní vzdělávací programy (ŠVP). ŠVP umožňují výraznou individuální profilaci škol, přizpůsobení se potřebám jejich žáků a potřebám regionálních trhů práce.

RVP vznikají ve spolupráci se sociálními partnery a jsou koncipovány s ohledem na možné uplatnění budoucích absolventů středního a vyššího odborného vzdělávání na trhu práce v nejrůznějších oblastech lidské činnosti. RVP schvaluje a vydává MŠMT, které má zákonnou povinnost projednat jednotlivé RVP před jejich vydáním s příslušnými ministerstvy, odborovými orgány, zástupci zaměstnavatelských organizací a krajů. Rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání byly vydávány MŠMT postupně od roku 2007 do roku 2012 v 6 „vlnách“. Dosud byly vydány RVP pro 284 oborů středního vzdělávání.

RVP postulují nové pojetí vzdělávání, které zdůrazňuje klíčové kompetence, jejich spojení se vzdělávacím obsahem a uplatnění v praktickém životě. RVP vymezují očekávané výsledky (výstupy), kterých by měli žáci dosáhnout na konci příslušných etap vzdělávání. Výsledky jsou formulovány činnostně, tj. stanovují, jakých úkonů by žák měl být schopen, a se zaměřením na praktické situace v běžném životě (např. žák prokáže základní orientaci v současných problémech světa). V případě RVP pro odborné vzdělávání se požadované výstupy odvozují od způsobilostí, které definuje Národní soustava kvalifikací (NSK).

V lednu 2013 nabyl účinnosti dokument MŠMT nazvaný „Nová opatření na podporu odborného vzdělávání“. Příprava tohoto dokumentu byla vedena potřebou obsahových změn v již vydaných RVP pro střední vzdělávání, a to zejména kvůli vývoji v oblastech vědy a techniky a měnícím se požadavkům zaměstnavatelů. Průběh změn by měl být systémový, v úzké spolupráci resortů, zástupců zaměstnavatelů, krajů, škol i v koordinaci se standardy Národní soustavy kvalifikací (NSK). Odborné vzdělávání by vedle odborné přípravy mělo klást důraz

⁹ Rámcové vzdělávací programy (RVP) dále vymezují profil absolventa, oblasti a obsah vzdělávání, obecné cíle vzdělávání a stanovují rámce a pravidla pro tvorbu školních vzdělávacích programů, včetně učebních plánů.

na přenositelné dovednosti a schopnosti dále si odborné dovednosti rozšiřovat a prohlubovat. Smyslem je provázat vzdělávací systém odborného vzdělávání s požadavky budoucího trhu práce zavedením mechanismů spolupráce mezi zaměstnavatelským sektorem a školami (např. prostřednictvím sektorových dohod) a tyto požadavky respektovat při kurikulárních reformách.

Rámcí kvalifikací vysokoškolského vzdělávání České republiky

Charakteristiky jednotlivých vzdělávacích úrovní/stupňů v terciárním vzdělávání jsou v České republice stanoveny především příslušnými právními předpisy. Všechny programy terciárního vzdělávání musí být schváleny podle typu školy buď akreditační komisí pro vysoké školy, nebo akreditační komisí pro vyšší odborné školy. Podle pravidel akreditačního procesu vymezují vysoké školy svůj proces vzdělávání prostřednictvím obsahu jednotlivých kurzů a dále prostřednictvím celkové charakteristiky studia a profilu absolventa.

Akreditační komise ve svých „Standardech pro posuzování žádostí o akreditaci, rozšíření akreditace a prodloužení doby platnosti akreditace studijních programů a jejich oborů“ doporučuje vyjádření „profilu absolventa“ a „cílů učení“, v kategoriích „znalosti“, „dovednosti“ a „kompetence“. Uvedené rozlišení výsledků vzdělávání v terciárním stupni není dosud plošně používáno na všech vysokých školách. Důsledné uplatňování tohoto přístupu Akreditační komisí napomáhá tomu, že vysoké i vyšší odborné školy stále častěji zakládají popis kvalifikací předkládaných k akreditaci na výsledcích učení.

Výsledky vzdělávání v terciárním stupni jsou oproti RVP a NSK formulovány odlišně. Odlišnost používané terminologie vychází především z odlišné konceptualizace terciárního vzdělávání. Dokumenty týkající se terciárního vzdělávání rozlišují odborné znalosti, odborné dovednosti a obecné způsobilosti. Znalosti a dovednosti jsou vázány na užší oborové zaměření, zatímco způsobilosti mají obecnější charakter. Znalosti a dovednosti jsou explicitně spojeny. Použití faktických a teoretických znalostí v daném oboru je označováno za dovednosti. Následné užití odborných znalostí a dovedností v určitém kontextu, který je vymezen stupněm samostatnosti a odpovědnosti, jakož i mírou složitosti prostředí, je označováno za obecnou způsobilost. Mezi obecné způsobilosti patří tvoření úsudku, schopnost komunikace, včetně komunikace v cizím jazyce, schopnost dalšího vzdělávání apod.

S výsledky učení v kategoriích odborné znalosti, odborné dovednosti a obecné způsobilosti důsledně pracuje nově schválený Národní kvalifikační rámec vysokoškolského vzdělávání v České republice¹⁰ (červenec 2016). Metodické podklady pro vznik kvalifikačního rámce pro terciární vzdělávání v ČR byly vytvořeny v projektu Q-RAM (2009-2012). Na projektu spolupracovali zástupci českých vysokých škol a zahraniční oponenti. Projekt Q-RAM vytvořil kvalifikační rámec se čtyřmi úrovněmi – kromě bakalářské (EQF6), magisterské (EQF7) a doktorské úrovně (EQF8) popsal i potenciální programy krátkého cyklu (EQF5). Popis obecných výsledků učení, kterých by měli dosahovat absolventi jednotlivých úrovní, byl v roce

¹⁰ Původně byl připravován Národní kvalifikační rámec pro terciární vzdělávání, který zahrnoval i vyšší odborné školy.

2012 schválen poradou vedení MŠMT a v rámci projektu došlo v témže roce k mezinárodní oponentuře, která potvrdila kvalitu provedené práce a soulad rámce s evropskými zastřešujícími rámci EQF a QF-EHEA.

V období 2015-2016 byly výstupy projektu Q-RAM využity jako základ pro revizi a přípravu aktualizovaného rámce kvalifikací vysokoškolského vzdělávání ČR. Národní kvalifikační rámec vysokoškolského vzdělávání důsledně navazuje na evropské iniciativy tím, že pro kategorizaci a vymezení vysokoškolských kvalifikací používá popis výsledků učení, kterých by měli absolventi na jednotlivých stupních vysokoškolského systému dosahovat. Obecnost kvalifikačního rámce zároveň neomezuje svobodnou tvorbu studijních programů, stanovuje však minimální standard. Využívání výsledků učení jako nástroje popisu úrovně vysokoškolského studia navíc vytváří podmínky pro jejich širší zapojení do vzdělávací praxe na vysokých školách, kde může mít přímý vliv na kvalitu výuky. Může se tak stát základním regulatorním nástrojem pro vysoké školství.¹¹

Vytvoření kvalifikačního rámce vysokoškolského vzdělávání má velký význam jak pro samotné vysoké školy (vyjadřuje sdílené porozumění mezi členy akademické obce), tak pro sociální partnery a další zainteresované subjekty na národní i mezinárodní úrovni (zaměstnavatelé v ČR i v zahraničí, zájemci o studium, zahraniční vysoké školy aj.). Vytvořený kvalifikační rámec tak přispívá k transparentnosti vzdělávacího systému a vzájemné důvěře mezi aktéry na všech úrovních.

Schválení národního kvalifikačního rámce vysokoškolského vzdělávání a jeho propojení se systémem zajišťování kvality je nutnou podmínkou pro splnění mezinárodních závazků České republiky vůči Boloňskému procesu a Evropské unii. Podpisem Bergenského komuniké (2005) se ČR zavázala zavést národní kvalifikační rámec a propojit ho se zastřešujícím kvalifikačním rámcem QF EHEA (Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání). Odbor vysokých škol MŠMT ČR plánuje tento proces dokončit v roce 2016 tzv. sebecertifikací národního kvalifikačního rámce, tj. prokázáním kompatibility Národního kvalifikačního rámce vysokoškolského vzdělávání vůči zastřešujícímu kvalifikačnímu rámci Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání (QF-EHEA). Tento úkol vyplývá z Dlouhodobého záměru pro oblast vysokých škol na období 2016–2020¹² (aktualizace pro rok 2016).

Národní kvalifikační rámec vysokoškolského vzdělávání by se rovněž měl stát součástí komplexního národního kvalifikačního rámce (zahrnujícího všechny úrovně vzdělání), který bude na evropské úrovni propojen pomocí přiřazení k úrovním EQF.

Zvláštní postavení má vyšší odborné vzdělávání, které je dosud postaveno na úroveň EQF6, ale nemá místo v kvalifikačním rámci vysokoškolského vzdělávání ČR. Při posuzování strategie rozvoje vyššího odborného vzdělávání je třeba přihlídnout k značné míře nejasnosti

¹¹ Zapojení kvalifikačního rámce vysokoškolského vzdělávání do procesů akreditace a vnějšího hodnocení lze využít jako konkrétní vyjádření požadavků na kvalitu vysokoškolského vzdělávání.

¹² Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016–2020.

týkající se cílů, postavení v systému a možného dalšího rozvoje na celorepublikové i krajské úrovni, k nevyjasněnosti vztahu a vazeb vůči vysokoškolskému vzdělávání, které sektor vyšších odborných škol dlouhodobě provází a do značné míry problematizuje přijetí jakýchkoli konkrétních strategických záměrů.

Regulovaná povolání a činnosti

Výkon některých povolání je podmíněn splněním řady kritérií a podmínek, bez jejichž dodržení nelze danou profesi či odbornou činnost v ČR vykonávat. Tato povolání se souhrnně nazývají **regulovaná povolání nebo činnosti**. Regulované povolání nebo činnost je takové povolání nebo činnost (dále jen povolání), pro jejichž výkon jsou v České republice právními předpisy předepsány určité požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání vykonávat (např. stupeň a obor vzdělání, praxe, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou výkonem předmětné činnosti atp.).

Rozhodnutí, která povolání a činnosti budou regulované v jednotlivých členských státech, je v působnosti těchto států. Důsledkem toho každý členský stát reguluje jiný počet povolání a činností, má jiný rozsah této regulace a u každého povolání a činnosti se požadavky liší. Česká republika aktuálně reguluje cca 330 povolání a odborných činností. Informace o povoláních regulovaných v České republice (včetně požadovaného vzdělání, praxe a jiné způsobilosti a příslušného uznávacího orgánu) jsou průběžně zveřejňovány v Databázi regulovaných povolání a činností ČR. Počet regulovaných povolání a odborných činností se průběžně mění v souvislosti s proměnami požadavků na výkon konkrétních povolání zakotvených v legislativě či jiných podzákonných předpisech.

Požadavky na tato povolání a odborné činnosti jsou stanoveny úrovní dosaženého vzdělání. S terminologií EQF se zde nepracuje. Jelikož ČR přiřadila k EQF své vzdělávací a kvalifikační systémy (viz část „Přiřazovací proces v ČR a jeho výsledky“), je možné tyto požadavky „převést“ do jazyka EQF a přiřadit odpovídající úroveň EQF k regulovaným povoláním zařazeným do databáze. Příkladem těchto povolání jsou např. pyrotechnik (EQF2), strojník těžního stroje (EQF3), báňský projektant (EQF4), biotechnický asistent (EQF6), optometrista (EQF6), radiologický technik (EQF6), farmaceut (EQF7).

V případě zájmu osoby o vstup do podnikání jsou požadavky na výkon povolání obvykle volnější, uváděné spektrum úrovní EQF je u jednotlivých povolání širší (např. pracovník v sociálních službách, požadovaná úroveň EQF2-EQF6; asistent pedagoga, požadovaná úroveň EQF2-EQF7; hostinská činnost, požadovaná úroveň EQF3-EQF7; klempříství a oprava karoserií, požadovaná úroveň EQF3-EQF7; montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení, požadovaná úroveň EQF3-EQF7; ostraha majetku a osob, požadovaná úroveň EQF4-EQF7, zprostředkovatel práce, požadovaná úroveň EQF4-EQF7; rostlinolékař, požadovaná úroveň EQF7-EQF8). Ve výjimečných případech není požadovaná úroveň dosaženého vzdělání stanovena, např. provozování autoškoly (řídí se zvláštním předpisem, požadován 1 rok praxe).

Každý uchazeč o výkon regulovaného povolání na území České republiky musí požádat o uznání odborné kvalifikace u příslušného uznávacího orgánu v České republice. V případě, že povolání není regulované, je osoba oprávněna toto povolání na území České republiky vykonávat, aniž by jí musela být uznána odborná kvalifikace. Zda bude toto povolání vykonávat, závisí pouze na domluvě s potenciálním zaměstnavatelem.

Obecným předpisem pro uznání odborné kvalifikace je zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), který implementuje směrnici 2005/36/ES a všechny zásady volného pohybu pracovníků vyplývající z primárního práva EU.

Uznávacím orgánem oprávněným rozhodnout v konkrétní věci o uznání odborné kvalifikace v ČR je ústřední správní orgán České republiky, do jehož působnosti regulované povolání náleží nebo jehož působnost je regulovanému povolání nejbližší (jednotlivá ministerstva, komory aj.). V případě, že žadatel hodlá vykonávat regulovanou činnost jako podnikatel ve formě živnosti nebo jako odpovědný zástupce držitele živnostenského oprávnění, je uznávacím orgánem Ministerstvo průmyslu a obchodu. V případě, že o oprávnění vykonávat regulovanou činnost rozhoduje podle zvláštního právního předpisu profesní komora, je uznávacím orgánem tato komora.

Jako jeden z podkladů k žádosti o uznání odborné kvalifikace v ČR slouží osvědčení o odborné způsobilosti, které je nutné předložit kompetentnímu uznávacímu orgánu, aby žadatel mohl vykonávat regulovanou činnost, ke které je kvalifikován. Uznávací orgán v ČR vydá osvědčení na základě žádosti. Nejčastěji jsou žádosti o vydání osvědčení o odborné způsobilosti vydávány Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR, Ministerstvem zdravotnictví ČR, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Českou komorou autorizovaných inženýrů a techniků.

Vývoj legislativy týkající se uznávání odborných kvalifikací přinesl několik způsobů, jak umožnit občanům EU vykonávat v jiném členském státě profesi, pro kterou jsou kvalifikováni. Nejčastějším způsobem uznání kvalifikace je obecný systém uznávání odborné kvalifikace. Výjimku z tohoto systému tvoří uznání profesní praxe (týká se nejčastěji řemesel), sektorové profese a advokáti.

Profesní praxi je možné uznat u činností, které jsou taxativně vypsány v příloze IV směrnice 2005/36/ES. V jednotlivých seznamech této přílohy se liší kombinace i doba, jak dlouho musel žadatel v domovském státě pracovat v příslušné profesi jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), ve vedoucím postavení nebo v pracovněprávním vztahu, aby mu byla kvalifikace uznána. V ČR pro tyto osoby platí jiné podmínky než u obecného systému, a to podle § 18 zákona č. 18/2004/Sb. Obecně se jedná spíše o řemesla, například z oblasti stavebnictví, dopravy aj.

Ustanovení § 36b zákona č. 18/2004 Sb. upravuje institut **ověření odborné kvalifikace** (či předběžná kontrola kvalifikace), které je implementací čl. 7.4 směrnice 2005/36/ES. Dle

směrnice je možné, aby uznávací orgán ověřil odbornou kvalifikaci před prvním poskytnutím služeb, pouze pokud má výkon profese důsledky na veřejné zdraví nebo bezpečnost a zároveň nevyužívá automatického uznávání.

Směrnice 2005/36/ES stanovuje minimální požadavky pro **výkon vybraných sektorových povolání** (tato povolání tedy nejsou regulována vnitřními předpisy členských zemí). Směrnice v příloze V konkrétně jmenuje jednotlivé obory a fakulty, které jsou všemi členskými zeměmi akceptovány a uznávány, stejně jako tzv. referenční datum, tedy datum, od kdy jsou studijní programy v té které zemi harmonizované s evropskými standardy (např. referenční datum ČR je 1. 5. 2004). Pokud tedy absolvent programu přípravy na jednu ze sektorových profesí absolvoval fakultu či má doklad (titul) zmíněný v této příloze a započal studium po referenčním datu, měla by být jeho kvalifikace bez dalšího uznána, aby mohl svou profesi legálně vykonávat.

V ČR se tato úprava vztahuje na pracovníky sedmi sektorových profesí, kteří tak mohou těžit z nejvyššího stupně harmonizace požadovaných studijních programů a praxe, které připravují na výkon těchto profesí. Jedná se o následující profese:

- lékař, zubní lékař, farmaceut (na základě zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta);
- zdravotní sestra, porodní asistentka (na základě zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních);
- veterinární lékař (na základě zákona č. 166/1999 Sb., o veterinární péči);
- architekt (na základě zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě).

O uznání odborné kvalifikace u vybraných profesí je od 18. ledna 2016 možné žádat prostřednictvím **Evropského profesního průkazu** (European Professional Card, EPC¹³). O EPC lze zažádat, pokud má žadatel následující kvalifikaci: zdravotní sestra nebo ošetřovatel odpovědný za všeobecnou péči; farmaceut; fyzioterapeut; horský vůdce; realitní makléř (tato profese ještě není v ČR regulovaná).

Samostatnou právní úpravu mají profese advokát (regulace této profese se řídí zákonem č. 85/1996 Sb., o advokacii a tzv. „oborovou směrnicí“ 98/5/ES), auditor (regulace této profese se řídí zákonem 254/2000 Sb., o auditorech, směrnice 2006/43/ES).

Domácí i mezinárodní souvislosti vývoje NSK

Protože v ČR v zásadě dobře funguje počáteční formální vzdělávání a v jeho rámci i počáteční odborné vzdělávání pro všechny úrovně a obory prvotních kvalifikací, je zde další vzdělávání vždy až „doplňkem“. Buď pro poskytování „druhé šance“, nebo pro udržování a další rozvíjení

¹³ EPC je elektronický postup, díky kterému si můžete nechat uznat svou odbornou kvalifikaci v jiné zemi EU.

i aktualizaci či modifikace a změny již získané prvotní kvalifikace poskytované běžně v rámci počátečního vzdělávání.

Souběžná koncepce středoškolského počátečního všeobecného a odborného vzdělávání v ČR s sebou nese to, že:

- v ČR nejsou v populačním měřítku nijak výrazné problémy s analfabetismem ani s funkční negramotností dospělých,
- jak vzdělávání „druhé šance“, tak uznávání neformálního a informálního učení mají v ČR (tj. u občanů ČR a cizinců-rezidentů) především funkci kompenzační (každý odchází do života s prvotní kvalifikací a základem pro celoživotní učení).

Vyjma regulovaných povolání aj. regulované činnosti je volba potřebné vstupní kvalifikace a volba způsobu jejího případného doplňování či modifikace v zaměstnání ponechávána na zaměstnavatelích. Další vzdělávání a učení se jednotlivců tak do značné míry probíhá – podle potřeb učících se jednotlivců a/nebo požadavků jejich současných či možných budoucích zaměstnavatelů – všemi pro ně vhodnými formami. Tedy zejména jako informální učení se v praxi a/nebo neformální vzdělávání se, interní podnikové či externí v jiných podnicích, resp. v různých vzdělávacích institucích, anebo jako formálně uznávané další odborné vzdělávání.

Významné mezníky dosavadního vývoje Národní soustavy kvalifikací

Rámcový popis uzlových bodů dosavadního vývoje NSK v následující tabulce doplňují vybrané podrobnější informace v dalším textu této kapitoly.

Rok	Významné události, hlavní aktivity
2004	Aktivní zapojení do práce tematické skupiny <i>Vývoj a užití „kvalifikačních rámců“ jako prostředků změn a řízení kvalifikačních systémů</i> v rámci projektu OECD. Příprava systémového projektu NSK1 (<i>Rozvoj Národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání</i>)
2005	Schválení systémového projektu NSK1 a zahájení vytváření NSK. Konzultační proces k EQF a národní zpráva k jeho výsledku. Zahájení přípravy zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání
2006	Schválení zákona č. 179/2006 Sb. (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) Pilotní ověřování činnosti sektorových rad

2007	Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání nabyl účinnosti Diskuse k návrhu deskriptorů kvalifikačních úrovní v NSK
2008	Ukončení projektu NSK1 Vyhodnocení modelu zapojování sektorových rad do procesů NSK
2009	Schválení kvalifikačních úrovní v NSK Zahájení projektu NSK2 (<i>Rozvoj a implementace NSK</i>)
2010	Příprava nového konceptu sektorových rad Zpracování nové metodiky naplňování NSK Zahájení přípravy Národní přiřazovací zprávy ČR
2011	Národní přiřazovací konference Předložení Národní přiřazovací zprávy MŠMT a vládě ČR
2012	Novela zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání Schválení postupu vytváření anglických verzí kvalifikačních standardů profesních kvalifikací v rámci projektu NSK2
2013	Příprava anglického webu NSK Rozvoj aktivit týmu zpětnovazebných konzultantů
2014	Návrh koncepce zavedení mistrovské zkoušky v ČR Zapojení sektorových rad do ověřování možnosti propojování NSK a ECVET
2015	Nové úkoly v prodloužení projektu NSK2 Zpracování úkolu zaměřeného na certifikované soubory kompetencí
2016	Schválení a realizace „ <i>Návrh zajištění implementace zákona č. 179/2006 Sb. (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů, v roce 2015 a dále</i> “. Příprava systémového projektu zaměřeného na zavedení mistrovské kvalifikace v ČR

Historický kontext institucionálního rámce NSK

Problematika rámců kvalifikací byla v ČR poprvé řešena v souvislosti s projektem OECD *Role národních systémů kvalifikací v prosazování celoživotního učení*, od roku 2000 do října 2005. Význam projektu dokládá jak aktivní participace 23 členských zemí OECD, tak zapojení mezinárodních organizací Cedefop, ETF a ILO.

Česká republika využila možnost využívat a ovlivňovat všechny podstatné výstupy společného řešení jednotlivých úkolů aktivity. Prostřednictvím NÚOV (Národní ústav pro odborné vzdělávání – předchůdce NÚV) se podílela od roku 2003 na práci tematické skupiny *Vývoj a užití „kvalifikačních rámců“ jako prostředků změn a řízení kvalifikačních systémů*.

Možnost srovnávání způsobů řešení podobných problémů v různých zemích, které účast na projektu umožnila, byla velmi inspirativní. Zapojení do projektu znamenalo urychlení procesů, které vyústily do přípravy systémového projektu MŠMT *Rozvoj Národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání*.

Projekt NSK1 a příprava zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Systémový projekt MŠMT *Rozvoj Národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání* (NSK1) byl schválen v roce 2005 a realizován od dubna 2005 do března 2008.

Projekt řešil v široce založené spolupráci se zástupci světa práce zejména pojetí a celkovou architekturu NSK a její naplnění pro úroveň nižších kvalifikací – do úrovně odpovídající střednímu vzdělání s výučním listem.

Obecným cílem projektu bylo přispět ke zkvalitňování vzdělávání a dostupnosti kvalifikací, specifickým cílem pak bylo propojování počátečního a dalšího vzdělávání, a to rozvojem NSK, v níž bylo možné popisovat vzájemné vazby mezi kvalifikacemi v jednotném, přehledném a srozumitelném prostředí, dostupném všem aktérům celoživotního učení (internet).

Projekt NSK1 doplňoval další projekt MŠMT (UNIV) zaměřený na rozvoj uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby pro dospělé.

Souběžně s vývojem NSK byla kurikulární reforma spojována s projektováním a zaváděním kvalifikačního rámce a dalších nástrojů potřebných k začlenění České republiky do vznikajícího evropského prostoru celoživotního učení v obou jeho dimenzích – celoživotním vzdělávání v průběhu života a v jeho nejrůznějších oblastech a aktivitách (lifelong learning i lifewide learning, LLL/LWL).

V ČR tak bylo postupně legislativně zakotveno vytváření tří typů standardů, které jsou v souladu s evropským konceptem celoživotního učení:

Profesní standardy (Occupational standards)	Vzdělávací standardy (Education/training standards)	Hodnoticí standardy (Assessment standards)
--	--	---

V podobě tzv. kvalifikačních standardů podle zákona č. 179/2006 Sb.	V podobě tzv. rámcových vzdělávacích programů jako kurikulárních standardů podle zákona č. 561/2004 Sb.	V podobě tzv. hodnoticích standardů podle zákona č.179/2006 Sb. i č. 561/2004 Sb.
---	---	--

Na základě vstupních studií byly v sektorových radách zpracovány popisy povolání, které mají charakter „standardů povolání“. Ty jsou následně východiskem pro tvorbu kvalifikačních standardů. Vzdělávací, přesněji „kurikulární“ standardy ve formě rámcových vzdělávacích programů reflektují, zejména v odborné, kvalifikační složce to, co je obsahem standardů kvalifikačních. Hodnoticí standardy podle zákona č. 179 jsou součástí NSK, hodnoticí standardy podle zákona č. 561 mají charakter (např.) jednotného zadání závěrečné zkoušky.

Do procesu tvorby „standardů povolání“ jsou zapojeny sektorové rady, proces tvorby kurikulárních standardů je podpořen aktivitami oborových skupin.

Integrovaný systém typových pozic a Národní soustava povolání

Integrovaný systém typových pozic (ISTP) byl postupně vytvářen od roku 1998. Kromě předpokladu využití v kariérovém poradenství byla cílem jeho tvorby potřeba vytvořit moderní systém, který by nahradil periodicky knižně vydávané kvalifikační katalogy povolání. ISTP byl postupně dopracován do internetově přístupné podoby, v níž se později stal základem pro vytvoření Národní soustavy povolání (NSP). Přeměnu vyvolal i usnadnil akcent na tzv. „kompetenční přístup“, jehož základní charakteristikou je orientace na formulaci kvalifikačních požadavků povolání způsobem, který akcentuje výsledky učení.

NSP byla vytvářena v rámci projektu zahájeného v roce 2007 v gesci MPSV. Cílem projektu bylo vytvoření základu NSP a rozvoj a implementace mechanismů zajištění a podpory sítě sektorových rad a zajištění fungování této sítě pro NSP a NSK.

Aktivity oborových skupin a sektorových rad

Ze zorného úhlu odborného vzdělávání a s přihlédnutím k pozornosti, kterou segmentu odborného vzdělávání – jako prioritní oblasti – věnuje Evropská unie, má v České republice mimořádný význam partnerství budované od roku 1998 v rámci projektu oborových skupin. Oborové skupiny v současném pojetí pracují při NÚV z pověření a s trvalou podporou MŠMT. Jejich základním úkolem je podporovat, udržovat a rozvíjet efektivní komunikaci tvůrců vzdělávacích programů odborného vzdělávání v ČR se všemi relevantními partnery.

Zcela novým typem nástroje, který začal působit na celostátní úrovni v průběhu projektu NSK1 a který má potenciál k tomu, aby ovlivnil celkový vývoj a vymezování povolání a kvalifikací v

ČR jsou partnerství vytvářena v rámci tzv. sektorových rad. Koncept sektorových rad (velmi!) volně vychází z úspěšného britského projektu „Sector Skills Councils“.

Další informace o oborových skupinách i o sektorových radách jsou uvedeny dále v textu.

NSK jako národní registr kvalifikací

NSK je veřejně dostupný registr profesních (PK) a úplných profesních (ÚPK) kvalifikací a jejich kvalifikačních a hodnotících standardů. Součástí NSK je sada úrovní (rámec) pro tyto kvalifikace, která obsahuje osm úrovní srovnatelných s úrovněmi EQF.

Cílem vývoje NSK je vytvoření otevřeného prostoru celoživotního učení a hlavním faktorem rozvoje NSK je podpora uznávání výsledků učení a prostupnosti mezi úrovněmi kvalifikací. Návrh a následný projekt NSK1 byl široce diskutován se všemi relevantními partnery a stal se páteří Strategie celoživotního učení ČR, jejíž cíle také projekt NSK1 naplňuje.

Následující cíle, které se mají vývojem a zavedením NSK realizovat, odpovídají identifikovaným potřebám, tj.:

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

V roce 2009 začal nový projekt MŠMT podporovaný ESF s názvem *Rozvoj a implementace NSK (NSK2)*, jehož implementaci zajišťoval od května 2009 do listopadu 2015 NÚV. Vytvářený systém je kodifikován zákonem o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Profesní kvalifikace vymezovali a jejich standardy vytvářeli zaměstnavatelé v návaznosti na NSP. Aktivitu zástupců zaměstnavatelů sdružených v odvětvově zaměřených sektorových radách koordinovalo konsorcium Hospodářské komory ČR, Svazu průmyslu a dopravy ČR a společnosti TREXIMA, spol. s r. o.

Odpovědnost za řízení NSK

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

- **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** koordinuje činnost ústředních správních úřadů (ministerstev), schvaluje, mění a vydává seznam profesních a úplných profesních kvalifikací a financuje aktivity Národní rady pro kvalifikace.
- **Autorizující orgány** (příslušná ministerstva) udělují autorizaci jednotlivcům nebo právnickým osobám na základě splnění podmínek stanovených zákonem, monitorují splnění požadavků pro hodnocení, evidují údaje stanovené zákonem a předkládají je Národnímu ústavu pro vzdělávání pro centrální evidenci, podílí se na přípravě a aktualizaci kvalifikací a hodnoticích standardů.
- **Autorizované osoby** (školy, asociace, firmy, veřejní nebo soukromí poskytovatelé dalšího vzdělávání atd.) hodnotí výsledky vzdělávání a učení žadatelů, bez ohledu na způsob, jakým byly získány.
- **Zainteresované strany** (komory zaměstnavatelů, profesní organizace, školy, zástupci univerzit) se podílí na přípravě kvalifikací a hodnoticích standardů.
- **Národní rada pro kvalifikace** funguje jako poradní orgán Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v oblasti kvalifikací.
- **Národní ústav pro vzdělávání** vede a zveřejňuje NSK a ve spolupráci s Národní radou pro kvalifikace, MŠMT, Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a dalšími aktéry zpracovává návrhy kvalifikačních a hodnoticích standardů, předává je ke schválení MŠMT a zveřejňuje kvalifikační a hodnoticí standardy zařazením do informačního systému NSK.

Rámc pro zařazování kvalifikací do NSK

Proces vymezování kvalifikací, tvorby jejich kvalifikačních a hodnoticích standardů a schvalování vytvořených návrhů lze rozdělit do následujících fází:

Provádění rozboru potřeb pokrytí PK pro danou oblast národního hospodářství

Analýza pokrytí trhu práce potřebnými kvalifikacemi byla od roku 2010 prováděna vždy jedenkrát ročně, nejčastěji v prvním čtvrtletí. Sektorovými radami je pravidelně zpracováván rozbor potřeb profesních kvalifikací pro každou zastřešenou oblast.

Vstupním podkladem pro zahájení rozborů potřeb byly v počáteční fázi (v úvodu projektu) NSK2 tzv. „Informační souhrny pro rozbor profesních a kvalifikačních potřeb“, které obsahovaly vytipované informační podklady k definování profesních a kvalifikačních požadavků v daném sektoru. Během realizace projektu byly pro definování kvalifikačních potřeb využívány i další podkladové materiály, např.:

- struktura NSP;
- přehled existujících akreditovaných vzdělávacích programů;
- přehled regulovaných povolání a činností;
- příloha živnostenského zákona – přehled živností vázaných, koncesovaných a živností řemeslné;

- předchozí návrhy na tvorbu standardů, které nebyly schváleny k tvorbě, splňující požadavky na profesní kvalifikaci (využitelnost, přezkušitelnost, ověřitelnost);
- přehled standardů profesních kvalifikací navrhovaných k revizi po 4 letech využívání.

Při vymezování požadavků na tvorbu standardů profesních kvalifikací vycházeli členové SR ze situace a trendů trhu práce v oblastech, které spadaly do gesce jednotlivých SR, z vlastních zkušeností s požadavky sektorů, z obecně platných koncepcí a předpokladů rozvoje v daném sektoru národního hospodářství a jeho profesních (a kvalifikačních) potřeb v budoucnosti.

Cílem této fáze prací bylo na jedné straně identifikovat oblasti vhodné ke zpracování standardů PK, na straně druhé vyloučit oblasti, v nichž jsou již kvalifikační požadavky definovány jinou legislativou. Návrhy a zdůvodnění potřebnosti zpracování jednotlivých standardů PK byly předkládány prostřednictvím jednotných formulářů „Návrh nové kvalifikace pro ověřování dle zákona č. 179/2006 Sb.“ (tzv. „rodných listů“, RL). Obsahem rodných listů je základní charakteristika, zdůvodnění potřebnosti a relevantnosti PK (šlo o stručný rozbor dané konkrétní oblasti z hlediska obsažených kompetencí, návaznosti na NSP, zájmu ze strany uchazečů o certifikát, autorizovaných osob a vzdělavatelů).

V průběhu realizace projektu NSK2 byly vytvářeny podmínky pro předkládání RL nejen ze strany sektorových rad, ale i z externích zdrojů. Byly vytvořeny standardní mechanismy řešení námětů na tvorbu standardů PK, které vzešly z jiných zdrojů, mimo síť SR. Tyto postupy jsou podrobně popsány v příslušných metodických materiálech NSK (viz především Metodika naplňování NSK a Procesní standardy NSK).

Zdroji námětů na zpracování standardů PK, tj. tvůrci RL byli mimo členů SR:

- členové pracovních skupin;
- zpětnovazební konzultanti (v roli zprostředkovatelů RL od zaměstnavatelů mimo SR);
- stvrzovatelé, autorizující orgány, Živnostenský úřad, Úřad práce ČR, vzdělavatelé (např. Asociace institucí vzdělávání dospělých), MŠMT ČR, MPSV ČR;
- další externí předkladatelé návrhů, kteří své návrhy mohou předkládat na základě kontaktu někoho z pracovníků odpovědných za rozvoj NSK (z oblasti školství, reprezentanta zaměstnavatelů,...) nebo na základě individuálního využití formuláře v informačním systému NSK.

Posuzování primárních návrhů a vytvoření ročního harmonogramu prací na tvorbě a revizích standardů PK

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

V roce 2014 byly upraveny metodiky tak, že KR schvaluje k tvorbě pouze standardy PK, které bez zásadních připomínek doporučují autorizující orgány a MŠMT.

Období plnění harmonogramu prací na příslušný rok zpravidla začínalo 2. čtvrtletím příslušného roku a končilo 1. čtvrtletím roku následujícího. Harmonogramy prací na NSK obsahovaly minimálně:

- výčet PK schválených k tvorbě (navrhované názvy);
- kvalifikační úroveň;
- status PK (nová PK, revize PK, převody tvorby PK z předchozích let);
- předpokládané termíny pro milníky tvorby/revize PK (sestavení pracovní skupiny, předání prvního návrhu PK garantovi, schválení pracovní verze PK garantem, předání PK stvrzovatelům, předání posudků PK pracovní skupině);
- předpokládané termíny schválení PK v SR;
- předpokládané termíny předání PK do NÚV;
- sektorové rady, v nichž tvorba/revize standardů PK probíhá.

Tvorba standardů PK v pracovních skupinách

Po schválení harmonogramů tvorby a revizí PK následovala fáze ustavování pracovních skupin (PS) a zahájení vlastních prací. Jednotlivé fáze jsou podrobně popsány v příslušných metodických materiálech (zejména procesní standard NSK č. 4: „Tvorba a revize profesních kvalifikací v pracovní skupině“). Vstupem pro ustavení pracovních skupin bylo v SR projednání rozdělení prací na PK mezi jednotlivé členy SR. Předseda SR stanovil termíny zpracování PK – v souladu s milníky tvorby uvedenými v harmonogramu prací daného roku – a pověřil vedoucího pracovní skupiny. Zpravidla (ne však nutně) byl vedením pracovní skupiny pověřen zpracovatel rodného listu.

Požadavky na složení a velikost pracovních skupin jsou rovněž podrobně specifikovány v procesních standardech NSK. Cílem těchto pravidel bylo zajistit potřebnou kvalitu a objektivitu zpracovaných návrhů kvalifikačních a hodnoticích standardů profesních kvalifikací. Vedoucí PS působil především jako koordinátor prací na PK a jako komunikátor mezi SR, garantem NÚV, tajemníkem nebo koordinátorem SR na jedné straně a pracovní skupinou na straně druhé. V jeho gesci rovněž bylo rozdělení prací na PK mezi členy PS (a tím i odměn za zpracování a revize PK), a to v limitech stanovených v rámci projektu.

Tvorba standardů probíhala pod metodickým dohledem pověřených zástupců NÚV (garantů, oborových manažerů) a procesně pod dohledem tajemníka. Pracovní skupiny během tvorby a revizí PK měly k dispozici různé nástroje metodické podpory.

Postupné „zvyšování výkonů“ v průběhu projektu NSK2 ukazuje tabulka:

Rok	Nové PK	Revize PK	Celkem
2010	43	55	98
2011	173	118	291
2012	257	50	307
2013	199	76	275
2014	322	37	359
Celkem	994	336	1 330

Schvalovací řízení prováděné příslušným autorizujícím orgánem a MŠMT

Autorizující orgán nemá podle zákona schvalovací funkci, schvalovat standardy má MŠMT ve spolupráci s autorizujícím orgánem. Stanovisko autorizujícího orgánu je ovšem zásadní, proto je nutné mu kvalifikační a hodnotící standardy PK předložit dříve než MŠMT.

Návrh předkládá NÚV, součástí předložení je stanovisko sektorové rady, případně i stanovisko klíčové asociace, svazu apod. MŠMT dohlíží především na systémovou správnost standardů, na vazby mezi kvalifikacemi a na soulad se zákonem o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Po obsahové stránce je rozhodující stanovisko autorizujícího orgánu.

Celý komplex popsaných procesů je administrativně velmi náročný a je podporován informačním systémem NSK.

II. Typy kvalifikací zahrnutých do NQF

Referenční proces a vývoj národního rámce kvalifikací

Doporučení o zavedení Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení (dále EQF) vyzývá členské státy, aby uvedly do vztahu své národní systémy kvalifikací s úrovněmi EQF. Tento proces je podmíněn splněním deseti kritérií a postupů schválených Poradní skupinou EQF. Jedním z prvních kroků, které byly v ČR podniknuty v zájmu splnění vymezených kritérií, bylo zpracování národní přiřazovací zprávy o průběhu a výsledcích tzv. referenčního (přiřazovacího) procesu a její předložení Evropské komisi (výsledky přiřazovacího procesu v ČR viz dále v textu).

Jednotný národní rámec kvalifikací s jedinou sadou deskriptorů, které by popisovaly úroveň všech získávaných kvalifikací, dosud v ČR vytvořen není. Nicméně výsledky referenčního procesu byly vnímány v Evropě i v ČR jako východisko pro další jednání o potřebnosti takového rámce. Provedené přiřazení k osmi úrovním kvalifikací tvoří totiž zároveň zárodek překlenujícího (bridging) typu národního rámce kvalifikací.

Český rámec kvalifikací chybí stále více. Roste totiž počet evropských zemí, které prošly referenčním procesem a přitom využily svůj NQF. Je do značné míry symbolické, že řešitelé obou navazujících projektů se v celém jejich průběhu snažili o nějaký posun této problematiky. Přitom tato snaha překračovala hranice projektu. Dokládá to i následující obrázek. Je z prezentace, která byla přednesena na první konferenci systémového projektu NSK1, která proběhla 1. 12. 2005.



Návrh kvalifikačních úrovní v NSK



12

Návrh kvalifikačních úrovní NSK z roku 2005 naznačuje možné uspořádání NSK jako *Českého rámce kvalifikací* ve schématu, které je odvozeno od prací publikovaných v Irsku. Uvedený historizující pohled by z hlediska současného chápání *Českého rámce kvalifikací* musel být opraven tak, že rámcem by nebyla NSK, ale rámec by byl její nadstavbou.

Prvotní pokusy o vytvoření národního rámce kvalifikací v České republice se uskutečnily v situaci, kterou v širších souvislostech charakterizuje – mimo jiné – několik významných aktivit či procesů popsanych v následující části textu.

Přirázovací proces v ČR a jeho výsledky

Za proces přirázování v ČR odpovídá Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále MŠMT). MŠMT ustavilo Koordinační centrum pro EQF (KC EQF), jehož úkolem je mj. koordinace přirázovacího procesu. Koordinační centrum EQF je organizační součástí Národního ústavu pro vzdělávání (dále NÚV), <http://www.nuv.cz/vzdelavani-a-eu/koordinacni-centrum-eqf>.

V srpnu 2010 MŠMT schválilo harmonogram a postup referenčního procesu včetně úkolů příslušných odpovědných orgánů a tvorby přirázovací zprávy. Do procesu se prostřednictvím Poradní skupiny KC EQF zapojila řada zainteresovaných stran, tj. sociální partneři, další ministerstva, představitelé krajů a vzdělávacích institucí. Další odborníci a relevantní partneři

se do procesu zapojili vytvářením a připomínkováním podkladových studií pro přiřazovací zprávu a aktivní účastí v redakční radě národní přiřazovací zprávy.

Referenční proces byl v ČR založen na následujících principech:

- důraz na výsledky učení,
- uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení,
- podpora celoživotního učení,
- skutečná spolupráce se zaměstnavateli a jejich zapojení do referenčního procesu,
- důraz na podporu zaměstnatelnosti, konkurenceschopnosti a mobility.

Národní přiřazovací zpráva ČR byla vytvořena v Koordinačním centru pro EQF ve spolupráci s odborníky z různých oblastí vzdělávání a byla diskutována s různými zainteresovanými stranami. Zpráva popisuje průběh a výsledky přiřazovacího (referenčního) procesu v České republice při respektování všech podmínek stanovených v doporučení o zavedení EQF a Poradní skupinou EQF.

Zpráva byla po připomínkovém řízení schválena vládou ČR v červenci 2011.¹⁴ Připomínkové řízení proběhlo v rámci standardního schvalovacího procesu na MŠMT, kdy byla zpráva připomínkována všemi složkami a přímo řízenými organizacemi MŠMT.

Procesu přiřazování i samotné tvorby přiřazovací zprávy se zúčastnili tři zahraniční experti, kteří byli osloveni vzhledem ke svému odbornému zaměření a zkušenostem v dané oblasti (referenční proces EQF, terciární vzdělávání, odborné vzdělávání). Tito experti byli požádáni o expertní posouzení návrhu zprávy. Jejich doporučení a připomínky byly projednány v redakční radě a zohledněny při konečných úpravách zprávy. Schválená verze národní přiřazovací zprávy ČR byla přeložena do angličtiny a předložena Evropské komisi a Poradní skupině EQF v prosinci roku 2011.

Zpráva přijatá v roce 2011 byla revidována po připomínkách zahraničních expertů a Evropské komise v roce 2013. V roce 2015 byly ve zprávě provedeny drobné úpravy a upřesnění, plynoucí zejména z legislativních změn, které se týkaly informací o reformě závěrečné zkoušky, nové klasifikaci ISCED 2011 a povinnosti uvádět odkaz na úroveň EQF v dokladech o vzdělání ze základního, středního a vyššího odborného vzdělávání. Údaj o úrovni Evropského rámce kvalifikací (EQF) bude od října 2017 povinně na všech absolventských vysvědčeních, výučních listech a diplomech o absolutoriu. Tato povinnost je dána vyhláškou MŠMT č. 3/2015 Sb., o některých dokladech ve vzdělávání.

Národní přiřazovací zpráva ČR má komplexní shrnující charakter. Podává rámcový přehled o vzdělávacím a kvalifikačním systému v ČR, popisuje strukturu získávaných kvalifikací a uvádí potřebné podpůrné průkazné materiály pro jejich přiřazení k EQF. Byla zpracována s cílem přehledně a srozumitelně popsat přiřazení úrovní kvalifikací získávaných v České republice k úrovním Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení. Je určena všem

¹⁴ Všechny verze zprávy (2011, 2013 a 2015) jsou zveřejněny na webových stránkách MŠMT a KC EQF.

zainteresovaným stranám včetně politických činitelů, zaměstnavatelů i učících se, a to na národní i evropské úrovni.

Česká republika přiřadila k Evropskému rámci kvalifikací pro celoživotní učení své **vzdělávací a kvalifikační systémy**. K úrovním EQF byly přiřazeny všechny kvalifikace udělované v ČR v systému počátečního základního a středního vzdělávání, v systému terciárního vzdělávání a v systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání dle zákona č. 179/2006 Sb. (kvalifikace v registru Národní soustavy kvalifikací, dále NSK).¹⁵

Analýza kurikulárních dokumentů pro základní a střední vzdělávání a relevantních dokumentů pro terciární vzdělávání (zejména právní dokumenty a podklady pro akreditaci vzdělávacích programů) i deskriptorů úrovně NSK¹⁶ prokázaly spojení mezi úrovněmi (typy) kvalifikací v ČR a úrovněmi EQF. Všechny studie a materiály byly před jejich oficiálním zveřejněním konzultovány a připomínkovány a spojení mezi úrovněmi v národním systému kvalifikací a deskriptory EQF bylo potvrzeno v diskusích za účasti odborníků, zainteresovaných stran a rozhodujících činitelů.

Přiřazovací zpráva rozděluje české kvalifikace do 8 úrovní, které jsou plně kompatibilní s úrovněmi EQF (viz schéma níže). Každou úroveň charakterizuje popis znalostí, dovedností a způsobilostí (kompetencí), který vyjadřuje, co by měl jedinec znát, umět a být schopen vykonávat, aby mu mohla být udělena kvalifikace na dané úrovni. Schéma obsahuje jak úrovně kvalifikací získaných prostřednictvím formálního vzdělávání ve školském vzdělávacím systému (prokazují se závěrečným vysvědčením, dokladem o vykonání závěrečné či maturitní zkoušky, diplomem nebo osvědčením o získání profesní kvalifikace), tak úrovně kvalifikací NSK (po splnění stanovených podmínek lze u autorizované osoby složit zkoušku a získat profesní kvalifikaci). Návrh též plně respektuje rámec pro vysokoškolské vzdělávání (Q-RAM) na úrovních 5-8.

¹⁵ Přiřazené kvalifikace odpovídají definici pojmu „kvalifikace“ v doporučení o zavedení EQF, kde se kvalifikací rozumí „formální výsledek hodnocení a validace, který je získán v okamžiku, kdy příslušný subjekt stanoví, že jedinec dosáhl výsledků učení podle daných standardů“.

¹⁶ Činnostně pojaté deskriptory úrovně NSK vznikaly v souvztáhnosti k deskriptorům EQF a jsou s nimi kompatibilní.

Úrovně kvalifikací EQF a EHEA			
Úrovně EQF		Úrovně EHEA	
DESKRIPTORY EVROPSKÉHO RÁMCE (EQF)	8	DUBLINSKÉ DESKRIPTORY	3. cyklus
	7		2. cyklus
	6		1. cyklus
	5		krátký cyklus v rámci 1. cyklu
	4		
	3		
	2		
	1		

Úrovně kvalifikací v ČR			
Úrovně dosaženého vzdělání *			Úrovně NSK**
DIPLOMY A VYSVĚČENÍ STVRZUJÍCÍ VZDĚLÁNÍ DOSAŽENÉ PODLE ZÁKONA O VYSOKÝCH ŠKOLÁCH	V		8
	T		7
	R		6
VYSVĚČENÍ STVRZUJÍCÍ VZDĚLÁNÍ DOSAŽENÉ PODLE ŠKOLSKÉHO ZÁKONA	N, P	OSVĚČENÍ STVRZUJÍCÍ KVALIFIKACE DOSAŽENÉ PODLE ZÁKONA O UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DESKRIPTORY NSK	6
	***		5
	K, L, M		4
	E, H		3
	C, E, J		2
	B		1

Zavedený systém klasifikace kategorií dosaženého vzdělání v počátečním základním a středním vzdělávání, v terciárním vzdělávání a existující úrovně kvalifikací vedených v registru NSK umožňují přiřazení k úrovním EQF zejména proto, že jak popisy výstupů v počátečním a terciárním vzdělávání, tak deskriptory úrovně a standardy kvalifikací v NSK jsou definovány prostřednictvím (očekávaných) výsledků učení. Proto byl při definování a popisu kvalifikací i při vytváření vazby mezi českými kvalifikacemi a úrovněmi EQF v maximální možné míře používán přístup založený na výsledcích učení. Tento princip umožnil jejich analýzu a následné přiřazení úrovně kvalifikací v ČR k úrovním EQF. Zvolený postup přiřazení vzdělávacích a kvalifikačních systémů v ČR zjednodušil úvodní fáze referenčního procesu v ČR a umožnil rychle a transparentně popsat a přiřadit většinu existujících kvalifikací.

Za účelem ověření vztahu mezi úrovněmi kvalifikací získávaných v základním a středním vzdělávání a EQF bylo provedeno srovnání očekávaných výsledků učení v RVP s deskriptory vymezující úrovně 1 až 4 v EQF. Srovnání ukázalo, že přiřazení konkrétních výsledků učení k příslušným úrovním EQF vykazuje jasnou a významnou podobnost. Proces učení je pojmán komplexně, tj. zahrnuje osvojování znalostí a dovedností v oblasti kognitivní, motorické i sociální. Znalosti a dovednosti nejsou posuzovány izolovaně, nýbrž jsou integrovány do širších kompetencí (způsobilostí). Důraz na kompetence podporuje možnost spojení s výsledky neformálního vzdělávání a informálního učení.

Kvalifikace v primárním a sekundárním vzdělávání byly přiřazeny k úrovním EQF na základě porovnání výsledků vzdělávání popsanych v pedagogických dokumentech, které pro úrovně 1

až 4 představují rámcové vzdělávací programy, a to RVP pro základní vzdělávání (EQF1 a EQF2), RVP pro gymnaziální vzdělávání (EQF4) a RVP pro odborné vzdělávání (EQF3 a EQF4), které jsou legislativně ukotveny od roku 2004 a postupně zaváděny do praxe.

Kvalifikace v rámci terciárního vzdělávání je možné porovnat s deskriptory EQF a s rámcem kvalifikací pro Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání (QF EHEA) zejména proto, že vymezení jednotlivých vzdělávacích úrovní/stupňů je poměrně široké a obecné. Na tomto základě bylo navrženo přiřazení k jejich úrovním, a to i s přihlédnutím k tomu, že na evropské úrovni byla 6. až 8. úroveň EQF a 1. až 3. cyklus kvalifikačního rámce pro EHEA uznány za kompatibilní.

Způsob přiřazení kvalifikačních úrovní existujících v ČR k úrovním EQF zaručuje, že přiřazení je založeno na fungujícím, praxí ověřeném a všem zainteresovaným stranám známém a srozumitelném systému. Výsledky referenčního procesu jsou vnímány všemi účastníky jako východisko pro další jednání o potřebnosti národního kvalifikačního rámce, který by jedněmi společnými deskriptory popisoval úroveň všech kvalifikací udělovaných v České republice. Provedené přiřazení tak nastínilo možný další vývoj v oblasti sbližování vzniklých a vznikajících kvalifikačních rámců pro jednotlivé oblasti vzdělávání a tvoří zároveň zárodek překlenujícího typu národního rámce kvalifikací. Jeho explicitní ustavení a vývoj bude předmětem dalších jednání a rozhodnutí.

V r. 2015 byla při MŠMT ustavena pracovní skupina pro vznik souhrnného Českého rámce kvalifikací, která připravila základní teze k návrhu na jeho ustavení. Návrh je určen k projednání poradou vedení MŠMT, která následně pověří příslušné části MŠMT, případně další organizace a experty jeho rozvojem.

Základní charakteristika profesních kvalifikací v NSK

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání rozlišuje dva druhy kvalifikací:

úplnou profesní kvalifikaci (ÚPK), kterou definuje jako „odbornou způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání“ (např. cukrář, kadeřník, instalatér, ekonom, strojírenský technik aj.)

a

profesní kvalifikaci (PK), kterou definuje jako „odbornou způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání“. Tyto soubory činností jsou zpravidla užší než povolání a podstatné pro ně je, že ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (např. montáž nábytku, montáž výtahů, výroba čalouněných sedadel, sportovní masáž, vazba a aranžování květin, příprava studené kuchyně, výroba zmrzliny aj.).

Každá profesní kvalifikace má svůj kvalifikační a hodnoticí standard:

- 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. Jinými slovy jde o soubor kompetencí, tedy stanovených prvků kvalifikace, jejichž osvojení musí jedinec prokázat u zkoušky.
- Hodnoticí standard (HS) je zákonem definován jako soubor kritérií a organizačních a metodických postupů stanovených pro ověřování dosažení odborné způsobilosti vykovávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání. Jde o podrobně rozepsaný postup a způsob, jakým dochází k ověření kompetencí, jež jsou v hodnoticím standardu popsány kritérii.

Ověřování a potvrzování výsledků učení (validace)

NSK poskytuje soustavu standardů, podle nichž může probíhat objektivní ověřování a uznávání kompetencí.

Osvědčování profesních kvalifikací (dále PK) provádějí podle zákona č. 179/2006 Sb. (vyhláška 208/2007 Sb. ze dne 7. srpna 2007 o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) autorizované osoby (AOs), a to podle hodnoticích standardů.

Autorizované osoby musí splňovat 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 zázemí autorizované osoby.

Každý subjekt, který chce být autorizovanou osobou pro určitou PK, musí o autorizaci požádat tzv. autorizující orgán (AOOr), což je organizace státní správy (příslušné ministerstvo nebo Česká národní banka – dle přílohy k zákonu o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) uvedená pro příslušnou profesní kvalifikaci v informačním systému NSK (www.narodnikvalifikace.cz).

Náležitosti žádosti o autorizaci jsou zveřejněné na webových stránkách jednotlivých autorizujících orgánů. AOOr posoudí, zda zájemce o autorizaci splňuje požadavky hodnoticího standardu a podle toho buď udělí, nebo neudělí autorizaci.

Seznam autorizovaných osob, včetně kontaktních údajů, je uvedený u každé PK v informačním systému NSK. Uchazeč o PK se u jednotlivých autorizovaných osob může hlásit ke zkoušce.

U zkoušky musí uchazeč 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.

Osvědčování úplných profesních kvalifikací může probíhat těmito způsoby:

- Podle školského zákona, tzn. absolvováním určitého vzdělávacího programu, tj. úspěšným složením zkoušky předepsané školským zákonem (závěrečná zkouška, maturitní zkouška).
- Získáním určitých PK a následným složením zkoušky předepsané pro obor vzdělání odpovídající dané ÚPK (existuje-li odpovídající obor vzdělání).
- Získáním určitých PK a doložením stupně vzdělání (získaného v některém oboru počátečního vzdělávání) odpovídajícího kvalifikační úrovni dané ÚPK (neexistuje-li odpovídající obor vzdělání).

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 kompetencí. Osvědčení i záznamy o průběhu a výsledku zkoušky jsou archivovány podle ustanovení právních předpisů o archivnictví.

Kvalifikace uznávané na trhu práce stojící mimo NSK

V souvislosti se záměrem zmapovat existující certifikáty kvalifikací, které se uplatňují a jsou uznávány na trhu práce a stojí mimo NSK, byly v roce 2015 osloveny sektorové rady.

Po dohodě hlavních aktérů byl do sítě sektorových rad zadán úkol s cílem pomoci vytvářet předpoklady pro budoucí uznávání částí profesních kvalifikací na základě certifikátů získaných jinak než v rámci NSK. Nadstavbou nad NSK, která by to umožnila, by byl Český rámec kvalifikací.

Popis záměru, postupu a výsledku mapování kvalifikací uznávaných na trhu práce

Úkol zadaný řešitelům projektu NSK2 předpokládal nějakou formu participace sektorových rad. Proto vlastnímu zadání předcházelo jednání se zástupci dodavatelského konsorcia zaměstnavatelů, na němž byl podrobně diskutován smysl úkolu a začlenění jeho možných výsledků do aktivit souvisejících s referenčním procesem v ČR. Aktuální stav přiřazení, které schválila v roce 2011 vláda ČR, popisuje schéma v části „Přiřazovací proces v ČR a jeho výsledky“.

Ze schématu je zřejmé, že v úkolu zadaném sektorovým radám šlo právě o ty kvalifikace uznávané trhem práce, které nejsou ve schématu vyznačeny, protože se nezískávají ani vzděláváním podle školského zákona a podle zákona o vysokých školách a ani nejsou součástí NSK.

Zadání úkolu bylo pro sektorové rady formulováno v květnu 2015.

Všechny certifikáty byly přiděleny k jedné, v několika případech pak k více sektorovým radám. Výjimkou byly pouze certifikáty z oblasti (cizích) jazyků, uvedené jako samostatná skupina.

Pokud byl certifikát identifikován více sektorovými radami jako mezioborový certifikát, byl označen jako „průřezový“.

U více než poloviny certifikátů sektorové rady definovaly také skutečnost, zda se jedná o certifikát doporučený v oboru, nebo povinný ze zákona.

Celkem bylo identifikováno 602 certifikátů.

Z nich je 102 doporučováno v oboru podle zaměření sektorové rady a 221 certifikátů je vyžadováno jako certifikát povinný ze zákona.

Celkem 67 certifikátů je průřezových a jsou tedy využívány ve více sektorech.

III. Postupy zařazování kvalifikací do NQF

Popis postupu předložení návrhu na profesní kvalifikaci v rámci NSK

Jak je opakovaně zdůrazněno na několika místech v textu, hlavním zdrojem navrhování nových profesních kvalifikací v NSK jsou sektorové rady (relativně podrobný popis procesu obsahuje předchozí kapitola).

Následující tabulka obsahuje popis modelového řešení případu, kdy podnět na vytvoření nové profesní kvalifikace nevychází z prostředí sektorových rad, ale je výsledkem zájmu v zaměstnavatelském či jiném prostředí mimo tvůrce NSK.

Postupné kroky	Vysvětlení, komentáře
1 Prvotní formulace záměru	Podnět k řešení přichází jako „vstupní objednávka“ zájemce adresovaná NÚV jako „organizaci, která vede a zveřejňuje NSK“, případně je výsledkem nějakého pracovního jednání. Výsledek: podnět je předán do NÚV.
2 Návrh řešení	NÚV předběžně posoudí možnosti a nabídne řešení (a) prostřednictvím NSK v rámci zákona č. 179/2006 Sb. (b) mimo NSK – ve výjimečných případech, s rámcovou nabídkou dalšího postupu. Pro posouzení možností dalšího postupu v rámci NSK jsou zájemci poskytnuty informační a podkladové materiály (např. platné znění zákona č. 179/2006 Sb., formulář rodného listu, vybrané metodické materiály) a odkazy na internetové stránky. Výsledek: návrh dalšího postupu v rámci NSK je předán zájemci (včetně nezbytných podkladových a informačních materiálů).
3 Posouzení návrhu NÚV zájemcem	Zájemce posoudí nabídku a vybere řešení, které mu vyhovuje. Případně upraví původní návrh. Výsledek: shoda obou stran na možnosti dalšího postupu v rámci NSK.
4 Zpracování návrhu	Standardizovanou podobou návrhu tvorby nové profesní kvalifikace prostřednictvím NSK je navrhovatelem vyplněný formulář tzv. rodného listu (RL).

	RL je nutné zpracovat tak, aby obsahoval všechny informace o záměrech navrhovatele a přesvědčivé argumenty, které bude možno využít při rozhodování o dalším postupu návrhu. V případě potřeby může být tvorba RL metodicky podporována pracovníky NÚV. Výsledek: zpracovaný a navrhovatelem potvrzený RL předaný do NÚV.
5 Vstup do standardního mechanismu hodnocení návrhu	Rodný list je NÚV předložen do procesu hodnocení návrhu. V něm se k návrhu postupně nebo současně vyjádří zástupci: • zastřešujících organizací zaměstnavatelů (v případě potřeby může být návrh posouzen ve věcně příslušné sektorové radě), • autorizujících orgánů podle zákona (věcně příslušná ministerstva), • NÚV, MPSV a MŠMT. Pro zařazení návrhu tvorby standardu profesní kvalifikace (PK) do ročního plánu jsou nutná kladná stanoviska všech uvedených subjektů. Negativní posudek kteréhokoliv z uvedených subjektů nebo jeho zásadní připomínka má za následek nezařazení předloženého návrhu do ročního plánu tvorby standardů PK. Výsledek: návrh je zařazen do plánu tvorby a revizí standardů PK na příslušný rok. Opačnou alternativou je omítnutí návrhu.

Podrobný popis modelového postupu končí na úrovni vstupu návrhu do standardního mechanismu hodnocení. Další postup je - s ohledem na informace uvedené jinde ve zprávě - popsán velmi stručně.

Návrh zařazený do ročního plánu tvorby a revizí standardů PK je předán věcně příslušné sektorové radě. Její vybraný člen ustaví pracovní skupinu, do níž bude přizván i zástupce předkladatele návrhu nebo sám předkladatel. Pracovní skupina vytvoří návrh kvalifikačního a hodnoticího standardu PK. Ten je následně hodnocen nezávislými odborníky a po případných úpravách schválen sektorovou radou.

Dále je kvalifikační i hodnoticí standard upraven v NÚV (hlavně jazykově a formálně) a postoupen do schvalovacího procesu. V něm se ke standardům vyjádří věcně příslušné ministerstvo (AOr), MPSV a MŠMT. Po schválení MŠMT je kvalifikační i hodnoticí standard zveřejněn v informačním systému NSK a může být zahájeno jejich využívání v procesu autorizace a následně i při zkouškách.

Přehled využívaných dokladů

Na základě dosavadních zkušeností je předkládání návrhů profesních kvalifikací pro NSK určitým způsobem standardizováno. Většinou podobou návrhu je navrhovatelem vyplněný formulář tzv. **rodného listu** (RL):

Návrh nové kvalifikace pro ověřování dle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Název kvalifikace:
Kvalifikační úroveň:
Pozice v Národní soustavě povolání (NSP), ke které se váže navrhovaná kvalifikace nebo činnosti , které kvalifikace umožňuje vykonávat (pokud není odpovídající pozice v NSP):
Název pozice v NSP:
Činnosti („popis pracovního místa“):

Argumenty podporující zařazení kvalifikace do prioritně vytvářené skupiny z důvodu jejího významu a využitelnosti:
1. Předložte, prosím, argumenty, na jejichž základě lze říci, že o tuto kvalifikaci bude zájem ze strany zájemců o získání certifikátu a že po této kvalifikaci bude poptávka na trhu práce a bude zde dobře uplatnitelná – např. předpokládaný rozsah nábory pracovníků s touto kvalifikací do vaší společnosti, předpokládaný počet pracovníků vaší společnosti zvyšujících touto cestou svou kvalifikaci apod. Znáte jiné společnosti, které budou uznávat tuto kvalifikaci a využívat ji při své personální práci, např. při výběru nových zaměstnanců a rozvoji kompetencí stávajících zaměstnanců? Vyčíslete předpokládaný zájem o zkoušky. Argumentaci posílíte i předložením analýzy potřeb trhu práce v dané oblasti – ve vazbě na navrhovanou profesní kvalifikaci.

Vyjádření navrhovatele:

2. **Znáte fyzickou nebo právnickou osobu, která by měla zájem a byla schopna** provádět ověřování dle hodnoticího standardu, tedy **stát se autorizovanou osobou (AOs) pro tuto profesní kvalifikaci?**

Uveďte konkrétní návrhy možných AOs, například jednu silnou AOs, případně více menších AOs. Argumentaci posílíte, pokud doplníte garanci AOs – písemné vyjádření subjektu, který deklaruje zájem stát se AOs.

Vyjádření navrhovatele:

3. **Znáte pro tuto kvalifikaci možné vzdělavatele**, kteří budou mít zájem a budou schopni vzdělávat pro tuto kvalifikaci i zajistit její propagaci?

Uveďte konkrétní vzdělavatele, posuzujte:

- *Zájem vzdělávat*
- *Schopnost vzdělávat*
- *Schopnost propagace*

Vyjádření navrhovatele:

4. Uved'te, zda požadavky na kvalifikaci, týkající se nově navržené profesní kvalifikace, jsou upraveny některou stávající **legislativní normou**. Pokud ano, napište kterou a jakým způsobem.

Vyjádření navrhovatele:

Navrhovatel:

.....
Jméno a příjmení, organizace

..... Podpis
Navrhovatel:

Obdobný formulář je využíván též k iniciaci revize obsahu existujícího schváleného standardu PK.

Vliv zaměstnavatelů na NSK

Některé možnosti uplatnění vlivu zaměstnavatelů již byly zmíněny a rozvedeny v předcházejícím textu. Na tomto místě je uvedeno celkové shrnutí či zobecnění. Je zařazeno právě proto, že zaměstnavatelé jsou mimořádně důležitou cílovou skupinou vývoje NSK.

Zaměstnavatelé mají možnost ovlivnit NSK těmito způsoby:

- uplatněním svého přímého nebo nepřímého (SR) vlivu, který se odvozuje ze zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, tedy zejména přímým zapojením do vytváření NSK a podílem na vymezování nových profesních kvalifikací a jejich popisu,

- uplatněním svého zásadního a nezastupitelného vlivu na využívání osvědčovaných kvalifikací, a to buď zaměstnáváním držitelů osvědčení, nebo podporou dalšího vzdělávání svých zaměstnanců, které směřuje k doplnění jejich kvalifikace na úroveň danou standardy v NSK.

Přínos pro zaměstnavatele je proto spojen zejména s využíváním možností, které přináší NSK:

- možnost ovlivnit vývoj kvalifikací v ČR směrem, který odpovídá potřebám zaměstnavatelů a který tak posiluje konkurenceschopnost celé ekonomiky,
- možnost využít NSK ke zlepšení kvalifikační struktury vlastních zaměstnanců (přijetí nových zaměstnanců nebo doplnění kvalifikací zaměstnanců stávajících),
- možnost podpořit další vzdělávání osob na trhu práce tím, že budou využívat kvalifikačních standardů jako popisu žádoucího stavu, kterého by měli dosáhnout zaměstnanci a využívat tvůrci programů dalšího vzdělávání.

Vnitrostátní souvislosti vývoje NSK

Národní soustava kvalifikací vychází z vytvářené Národní soustavy povolání a má významný vliv na vzdělávací programy počátečního i dalšího odborného vzdělávání.

Vazba na NSP je velmi těsná. Povolání i menší jednotky práce v NSP a profesní i úplné profesní kvalifikace v NSK jsou popisovány kompetencemi (odbornými způsobilostmi), které jsou součástí jediné společné databáze.

Vazba NSK na programy počátečního vzdělávání je volná, vazba NSK na programy dalšího vzdělávání je těsnější. Na základě kvalifikačních standardů profesních kvalifikací jsou vytvářeny vzdělávací moduly a programy směřující k osvojování potřebných způsobilostí.

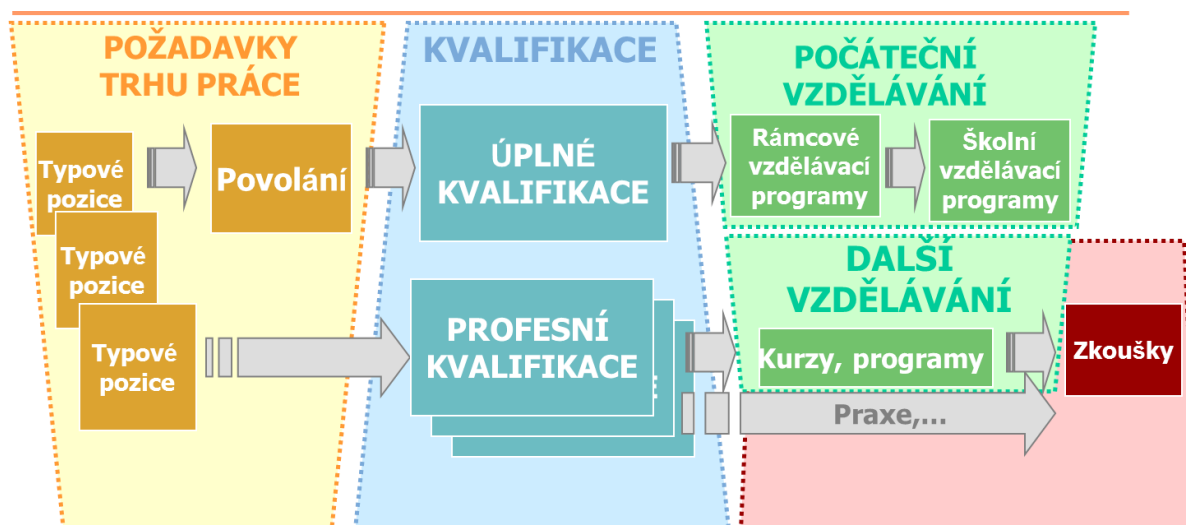
Pro konkurenceschopnost ekonomiky jsou nejdůležitější lidské zdroje. Je žádoucí, aby na trh práce vstupovali lidé s kvalifikacemi, které odpovídají požadavkům zaměstnavatelů, aby byli pro firmy co nejlépe uplatnitelní.

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 znalosti, dovednosti a způsobilosti, tj. výsledky učení získané v počátečním vzdělávání je třeba neustále rozvíjet a doplňovat.

Z výše uvedeného vyplývají dvě důležité zásady:

- Východiskem pro NSK jsou potřeby trhu práce. Ty jsou formulované v NSP.
- NSK, resp. standardy kvalifikací, jsou podkladem pro vzdělávání a uznávání (validaci) kvalifikací (rekvalifikační programy, rámcové vzdělávací programy pro střední odborné školy apod.).

Schéma znázorňující vzájemné vztahy:



Profesní kvalifikace mají klíčovou úlohu v dalším vzdělávání (DV). Pokud existuje v dané oblasti DV profesní kvalifikace, je podmínkou udělení akreditace vzdělávacímu programu jeho zakončení standardizovanou zkouškou umožňující získání profesní kvalifikace.

Metodická podpora tvůrců NSK a stanovování úrovně kvalifikací

Součástí metodické podpory tvůrců NSK jsou podpůrné materiály a různé formy školení pro jednotlivé skupiny zapojené do tvorby (odborní garanti NÚV, oboroví manažeři NÚV, členové pracovních skupin, ...). Metodika naplňování NSK a metodická podpora odborných garantů a oborových manažerů při tvorbě standardů PK a dalších souvisejících činnostech – je určena jak pro tvorbu nových PK, tak pro revize PK. Vytvořené materiály, zejména souhrnná *Metodika naplňování NSK*, odrážejí dosavadní zkušenosti z tvorby NSK, legislativní změny, či změny procesů a podmínek.

Příkladem tématu, jímž se metodika zabývá, je i určování kvalifikační úrovně profesních kvalifikací. Ve stručnosti je možné k tomuto tématu vybrat:

Každá profesní kvalifikace i každá její odborná kompetence musí mít určenou kvalifikační úroveň. Pro stanovení kvalifikační úrovně jednotlivých odborných kompetencí je určující soustava osmi centrálně stanovených národních deskriptorů. Tyto deskriptory pro jednotlivé úrovně NSK i jejich vztahy s úrovněmi EQF a se stupni vzdělání podle školského zákona jsou uvedeny v příloze k *Metodice naplňování NSK*.

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

Koordinace procesů a aktivit při vytváření NSK

S ohledem na nezastupitelnou roli zaměstnavatelů při vývoji NSK jsou v dalším textu akcentovány koordinační aktivity související s prací cílové skupiny zaměstnavatelů.

Nastavení koordinace klíčových aktivit v projektu NSK2

Základní procesy související se zapojováním zástupců zaměstnavatelů do tvorby a implementace NSK i jejich řízení jsou detailně popsány v obecnějším textu *Model SR* a v materiálu *Procesní standardy tvorby a revize PK a ÚPK*, který je zaměřen na NSK. Oba materiály jsou k dispozici ve verzi z roku 2014.

Při řešení projektu NSK2 bylo zajištěno řízení aktivit zástupců zaměstnavatelů komunikací a sdílením informací na různých úrovních struktur. Od komunikace odborný garant – tajemník SR po komunikaci na úrovni managementu projektu a vedení veřejné zakázky.

Pro řízení procesů vztahujících se k aktivitám zaměstnavatelů byly využívány zejména tyto struktury či nástroje:

Koordinační rada (KR) – výkonný orgán zaměstnavatelů pro koordinaci a operativní řízení sítě SR. Těžištěm činnosti rady bylo zejména monitorování trhu práce, podpora kvality a reprezentativnosti personálního a institucionálního složení SR a koordinace a operativní řízení sítě SR. *V průběhu projektu pracovala KR jako pětičlenná (zástupci zaměstnavatelů, zástupce vedení projektu NSK2). Od roku 2013 se jednání zúčastňoval i zástupce MŠMT (věcný manažer projektu NSK2).*

Koordinační skupina pro zapojování zástupců zaměstnavatelů do procesů NSK (KS) – platforma, kde v dohodnutém formátu reportoval dodavatel o stavu řešení veřejné zakázky a o naplňování smlouvy. Skupina řešila otázky strategického charakteru a identifikovala problémy, jejichž řešení následně zajišťovali odpovědní řídicí pracovníci obou stran. *V průběhu projektu pracovala většinou jako sedmičlenná (3 zástupci zaměstnavatelů, 3 zástupci vedení projektu, tajemník). Na jednání byl zván i zástupce MŠMT (věcný manažer projektu NSK2).*

Metodická skupina (MS) – platforma pro projednávání metodických záležitostí. Skupina řešila metodické otázky související s NSK, se vztahem NSK a NSP a obecnější otázky související s legislativními vazbami NSK, např. novela zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, vazby NSK na živnostenský zákon. *V závěru projektu byli členy MS vedle zástupců*

zaměstnavatelů a vedení projektu NSK2 i zástupci ministerstev (MŠMT, MPSV a MPO), zástupce GR ŮP a AIVD.

Řízení procesů se vztahem k aktivitám zaměstnavatelů v roce 2016

Na základě předchozí diskuse bylo dohodnuto pro rok 2016 nově nastavit a využívat potřebné struktury v nových podmínkách tak, že bude fungovat (1) Koordinační rada, (2) Koordinační skupina NSK a (3) pracovní skupina při Národní radě pro kvalifikace.

- **V souvislosti s Koordinační radou (KR) bylo dohodnuto**

- a) Podpořit fungování KR jako výkonného orgánu zaměstnavatelů, který (zcela v jejich kompetenci) zajišťuje koordinaci a operativní řízení sítě sektorových rad.
- b) Respektovat skutečnost, že členy KR budou pouze zástupci zaměstnavatelů. *Zástupci MŠMT a NÚV mohou být v konkrétních případech přizváni na jednání KR v pozici hostů.*
- c) Požádat zástupce zastřešujících organizací zaměstnavatelů o vyslání svých zástupců nebo zástupců KR do nově koncipované Koordinační skupiny NSK.

- **V souvislosti Koordinační skupinou NSK (KS) bylo dohodnuto**

- a) Vytvořit KS jako komplexněji pojatý orgán ovlivňující procesy řízení a koordinace práce sektorových rad a pracovních skupin sektorových rad, aktivity NÚV v práci s vytvořenými a revidovanými standardy, související aktivity MŠMT a autorizujících orgánů a aktivity zaměřené na metodiku a na zajišťování kvality výstupů i procesů.
- b) KS ustavit na bázi MŠMT – NÚV – zaměstnavatelé. S cílem vytvořit pracovní prostředí, v němž mohou vznikat synergické efekty podporující udržitelný vývoj NSK, využívání NSK a vybrané zainteresované skupiny.
- c) KS ustavit se základními charakteristikami složení a práce, které jsou uvedeny v příloze.

- **V souvislosti s pracovní skupinou při Národní radě pro kvalifikace bylo dohodnuto**

- a) Pracovní skupinu vytvořit v rámci Národní rady pro kvalifikace na bázi MPSV – FDV – MŠMT – NÚV pro koordinaci NSP a NSK.
- b) Práci skupiny zajišťovat a podporovat ze strany MŠMT.
- c) Skupinu svolávat jednou za čtvrt roku a na jednání podle potřeby zvat zástupce zaměstnavatelů k projednání dílčích problémů.

IV. Právní statut neformálních sektorových kvalifikací zahrnutých do NQF

Uznávání výsledků neformálního a informálního učení

Neformální vzdělávání a informální učení zahrnují mnoho nesourodých aktivit, které mají zájmový či profesně specializační charakter. Lze sem zahrnout veškeré zájmové i profesní aktivity probíhající mimo rámec oficiálního školního vzdělávání. Při těchto činnostech se lidé většinou neuvědoměle vzdělávají, osvojují si celou řadu nových znalostí, dovedností a kompetencí. Některé kompetence překračují rámec profesních kvalifikací, jsou průřezové (např. řidičský průkaz, znalost práce na PC, využívání informačních technologií, vedení skupiny osob), jiné lze zařadit do systému existujících profesních kvalifikací popsanych v NSK (např. návrhář software, instruktor aerobiku, koordinátor dobrovolníků, horský průvodce, sommelier, výroba zákusků a dortů). Do NSP je zahrnuto několik typových pozic z oblasti tělovýchovy a sportu, které dosud nemají své ekvivalenty v NSK (wellness specialista, lektor tance, animátor volnočasových aktivit aj.).

V prostředí českého vzdělávacího systému již byly vytvořeny základní předpoklady pro uznávání výsledků neformálního a informálního učení/vzdělávání a jejich možné začlenění do budoucího národního rámce kvalifikací ČR. Jde především o legislativní rámec daný zákonem č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, a o vyvinuté nástroje a struktury pro popis kvalifikací (tj. znalostí, dovedností a kompetencí) získaných v průběhu formálního vzdělávání a pro uznávání výsledků informálního učení (NSP, NSK).

Do tohoto kontextu vhodně zapadají iniciativy související s implementací postupů uznávání výsledků neformálního a informálního učení/vzdělávání doporučené Evropskou komisí. Již byly podniknuty dílčí kroky související s rozpracováním některých profesních kvalifikací v zájmovém a dobrovolnickém sektoru a jejich začlenění do NSP a NSK (včetně přiřazení odpovídající úrovně EQF dle deskriptorů). Tím byl nastartován proces přípravy a rozpracování dalších profesních kvalifikací v zájmovém a dobrovolnickém sektoru, které jsou žádané na českém pracovním trhu. Do budoucna se tak otevírá perspektiva dalšího doplňování potřebných kvalifikací a jejich přiřazování k jednotlivým úrovním EQF.

Při ověřování a uznávání výsledků neformálního a informálního učení tak hraje nezastupitelnou roli NSK. Umožňuje zájemcům o získání profesní kvalifikace složit zkoušku a získat tak potřebnou kvalifikaci. Pro tyto účely MŠMT ČR jakožto autorizující orgán zřizuje tzv. autorizované osoby, které mají akreditaci po zajištění odborných zkoušek a jejich certifikaci. První kroky již byly učiněny v rámci tvorby kvalifikačních standardů NSK pro vybrané profese v zájmovém a dobrovolnickém (neziskovém) sektoru, o nichž pojednává další část.

Kvalifikace získávané v zájmovém a dobrovolnickém sektoru

Uznávání výsledků učení v zájmovém a dobrovolnickém sektoru a tvorba jim odpovídajících kvalifikací je v České republice zatím málo propracované téma. Jeho důležitost bude v příštích letech stále narůstat. Tato skutečnost vyplývá jednak z měnících se potřeb trhu práce, kdy nabývá na významu flexibilita pracovní síly a různorodost požadovaných vstupních kvalit uchazečů o zaměstnání, jednak z celoevropských trendů směřujících k uznávání a validaci výsledků neformálního a informálního učení.

Významnými iniciativami na tomto poli byly projekty „Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání“ (dále už jen „Klíče pro život“) a „K2 – Kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání“, jejichž realizátorem bylo MŠMT ČR a partnerem Národní institut dětí a mládeže MŠMT ČR. Oba projekty se zaměřují především na oblast práce s dětmi a mládeží ve volném čase. V rámci těchto projektů vznikla celá řada výstupů, které přispívají k řešení dané problematiky a nastiňují její další možný vývoj. Jejich přidanou hodnotou je snaha vymezit rámec pro možné uznávání výsledků učení v zájmovém a dobrovolnickém sektoru a pro vymezení všeobecně uznávaných kvalifikací.

V rámci projektu „Klíče pro život“ byly vytvořeny minimální kompetenční profily pro 11 typových pozic v oblasti práce s dětmi a mládeží, přičemž dva z nich mají širší přesah do neziskového sektoru. Minimální kompetenční profily mají vazbu na NSP a NSK (viz dále), a jsou tak využitelné pro validaci dosažených výsledků učení. Každý profil zahrnuje stručnou charakteristiku vykonávaných činností a výčet odborných dovedností a odborných znalostí. Žádnému z profilů bohužel není přiřazena odpovídající úroveň EQF. Přehled požadovaných znalostí a dovedností nicméně napomáhá přiřadit požadované kvalifikace dle deskriptorů EQF.¹⁷

V roce 2014 bylo zpracováno několik profesních kvalifikací z oblasti zájmového a dobrovolnického sektoru, které byly předloženy ke schválení pro možné zařazení do NSK. Národní institut dětí a mládeže MŠMT ve spolupráci s Fondem dalšího vzdělávání zpracoval karty povolání pro vybrané typové pozice v sekci Výchova a vzdělávání. Některé z navržených kvalifikací odpovídají typové pozici NSP se stejným názvem, je tedy možné přiřadit odpovídající úroveň EQF (např. garant bezpečnosti pro oblast práce s dětmi a mládeží v zájmovém a neformálním vzdělávání, EQF5). U několika kvalifikací lze bezpečně určit úroveň EQF, protože již mají schválený a platný kvalifikační standard NSK (např. vedoucí volnočasových aktivit dětí a mládeže, EQF4; hlavní vedoucí zotavovacích akcí dětí a mládeže, EQF5).

V roce 2015 byly zpracovány a předloženy ke schválení návrhy dalších profesních kvalifikací (např. manažer nestátní neziskové organizace, účetní nestátní neziskové organizace, instruktor školního lyžování, instruktor snowboardingu). Z jejich výčtu je patrné, že se jejich

¹⁷ Pro přiřazení minimálních kompetenčních profilů k úrovním EQF si můžeme vypomoci přehledem vybraných typových pozic v NSP. Ke všem typovým pozicím jsou přiřazeny úrovně EQF/NSP, které odpovídají úrovním NSK a EQF.

zaměření neomezuje pouze na práci s dětmi a mládeží, ale přesahuje i do oblasti práce s dospělými.

Z tohoto pohledu se jeví jako nanejvýš smysluplné a užitečné i nadále pokračovat v mapování profesí v zájmovém a dobrovolnickém sektoru a jejich rozpracování do úrovně minimálních kompetenčních profilů (s přiřazením odpovídající úrovně dle deskriptorů EQF). Minimální kompetenční profily pro vybrané profese v zájmovém a dobrovolnickém sektoru mohou vznikat i nadále jako součást přípravy na zařazení specifických profesních kvalifikací do NSK.

Kvalifikace získávané prostřednictvím dalšího vzdělávání

Právní rámec pro rozvoj vzdělávání dospělých je dán zákonem o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Vychází z předpokladu, že učení je celoživotní kontinuální proces, který probíhá různými cestami. Uznání různých vzdělávacích cest je založeno na ověření znalostí a dovedností standardizovanou zkouškou, po jejímž úspěšném absolvování získá jedinec certifikát osvědčující uznání profesní kvalifikace.

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání stanovuje i způsob skládání jednotlivých profesních kvalifikací do úplných profesních kvalifikací. Úplné profesní kvalifikace mají své ekvivalenty v oborech počátečního vzdělání. Závěrečná zkouška je pro úplné profesní kvalifikace a jejich ekvivalenty v počátečním vzdělávání stejná. Kritériem ekvivalence jsou výsledky učení – kompetence, které jsou definovány jak ve standardech kvalifikací NSK, tak v tzv. rámcových vzdělávacích programech oborů počátečního vzdělání. Kredity se zatím v dalším vzdělávání nevyužívají.

Každá kvalifikace, kterou je možné získat postupem podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, tzn. kvalifikace osvojená mimo počáteční vzdělávání – tzv. profesní kvalifikace – má určitou kvalifikační úroveň popsanou pracovními kompetencemi (způsobilostmi).

Deskriptory popisující úroveň kvalifikací v NSK byly vytvářeny v úzké návaznosti na deskriptory osmi úrovní evropského rámce kvalifikací. Popisují komplexně činnosti, které jsou na dané úrovni požadovány pro výkon povolání nebo pracovní pozice. I přes formální odlišnost bylo porovnáním deskriptorů popisujících jednotlivé úrovně kvalifikací NSK s deskriptory EQF zjištěno, že osm úrovní kvalifikačního rámce NSK dobře odpovídá osmi úrovním Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení. Kvalifikační úroveň NSK tvoří osmiúrovňovou univerzální stupnici a jsou společné pro Národní soustavu kvalifikací a pro Národní soustavu povolání.

Zařazování kvalifikací do registru odborných kvalifikací NSK podléhá vlastním přesně daným postupům popsaným v metodickém manuálu. Standardy kvalifikací NSK musí být schváleny MŠMT, čímž je zaručena jejich konzistentnost s obsahem programů počátečního vzdělávání i jejich zařazení do adekvátní úrovně NSK.

Právní postavení profesních kvalifikací je dáno zákonem o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Zákon vymezuje NSK. Určuje, 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.

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, různých lhůt apod. Z hlediska naplňování NSK je důležité, že ve vyhlášce je zmíněna existence sektorových rad.

Pro implementaci zákona mají význam další právní předpisy, které stanovují získané PK jako určitou podmínku. Jedná se především o vyhlášku MŠMT č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu a organizace vzdělávání v rekvalifikačním programu. Tato vyhláška mj. stanovuje, že v oblasti, v níž lze využít profesní kvalifikaci vytvořenou v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., získají akreditaci MŠMT jen ty kurzy, které budou ukončeny zkouškou pro tuto kvalifikaci.

Celkově užší vazba na zákon č. 179/2006 Sb. byla zakotvena i novelizací zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). Sestava profesních kvalifikací je nově (i bez zakončení závěrečnou zkouškou a získání výučního listu) postačující podmínkou pro získání živnostenského oprávnění pro řemeslné živnosti.

Významné implementační podpory se NSK dostalo *usnesením vlády ČR ze dne 27. února 2013 (č. 135)*, které ukládá členům vlády zohlednit existenci NSK a zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání při tvorbě vlastních právních předpisů upravujících oblasti kvalifikací, kvalifikačních předpokladů pro výkon povolání či ověřování a zkoušky kvalifikační způsobilosti.

Vliv zástupců zaměstnavatelů v sektorových radách

Rozvoj lidských zdrojů je jednou z klíčových podmínek konkurenceschopnosti firem i celého hospodářství. Zabezpečení možnosti získávání „správných lidí na správná místa“ a jejich další rozvoj má mimořádnou důležitost. Proto je nutné nejen vzdělávat, ale také rozvíjet nástroje ovlivňující práci s lidskými zdroji na podnikové, regionální i národní úrovni a v neposlední řadě i systémy, které zajišťují počáteční i další vzdělávání.

Spolupráce vzdělávatelů, zaměstnavatelů a státu je klíčová pro vybudování pružného, efektivního a důvěryhodného systému, který by umožnil lidem získávat kvalifikace, které uplatní na trhu práce.

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

Odborníci zapojení do činnosti rad společně monitorují trh práce a identifikují vývojové trendy a změny. Vyměňují si informace o potřebách sektoru zejména ve sféře rozvoje lidských zdrojů, aktivně podporují vzdělávání a rozvoj odborných dovedností v daném sektoru, analyzují profesní a kvalifikační potřeby v sektoru, navrhuji strukturu kvalifikací a vytvářejí hodnotící standardy jednotlivých kvalifikací. Komunikují se státními a vzdělávacími institucemi. Jedním ze základních cílů činnosti sektorových rad je ve střednědobém horizontu i uzavírání tzv. sektorových dohod.

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

Činnost SR sleduje a řídí Koordinační rada. Aktivita jednotlivých SR se mohou lišit podle potřeb jednotlivých sektorů, zakázek a projektů, kterých se rady účastní. Musí však splňovat společná jednotná pravidla daná metodickým a organizačním dokumentem *Model SR*.

V průběhu projektu NSK2 byla činnost SR hodnocena na základě předem definovaných parametrů – excellence sektorových rad.

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

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

- Sektorová rada pro zemědělství;
- Sektorová rada pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí;
- Sektorová rada pro potravinářství a krmivářství;
- Sektorová rada pro těžbu a úpravu nerostných surovin;
- Sektorová rada pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl;
- Sektorová rada pro dřevozpracující a papírenský průmysl;
- Sektorová rada pro sklo, keramiku a zpracování minerál;
- Sektorová rada pro chemii;

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

Stvrzování návrhů standardů PK dalšími zástupci zaměstnavatelů

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

Stvrzovatelé posuzují obsah, kvalitu zpracování standardů a využitelnost profesních kvalifikací.

Identifikaci stvrzovatelů provádí SR, KR, další oslovení zástupci zaměstnavatelů (oborové svazy, cechy, sdružení ...).

Seznam stvrzovatelů k dané PK posuzuje a schvaluje příslušná SR (v případě expertních týmů KR). Koordinační rada je informována o seznamu stvrzovatelů ke každé PK a má právo jej doplňovat.

Mimo připomínek získaných od stvrzovatelů formou posudků je získávána zpětná vazba k výstupům SR i z webových stránek členů sdružení a projektu a prostřednictvím e-mailů, které rovněž shromažďuje a předkládá k vypořádání tajemník SR (administrátor).

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

Potřeba zajištění implementace zákona po skončení projektu NSK2

Do konce roku 2015 skončilo několik projektů, jejichž společným cílem bylo podpořit kvalitu vzdělávání a dostupnost kvalifikací v ČR. V následující části Zprávy jsou uvedeny informace týkající se nejen kvalifikací, ale i počátečního a dalšího vzdělávání a zkoušek.

Charakteristika celkové situace po ukončení projektu

Projekt NSK2 zaměřený na rozvoj a implementaci NSK

NSK je nástrojem, který umožňuje uznávání výsledků předchozího vzdělávání a učení. Je východiskem pro formování obsahu dalšího i počátečního vzdělávání a zvyšuje relevanci vzdělávání k potřebám trhu práce. V neposlední řadě představuje nástroj, který pomáhá odstraňovat disproporce mezi poptávkou a nabídkou kvalifikované pracovní síly.

Projekt NSK2 nejen významně urychlil rozvoj NSK, ale zásadním způsobem ovlivnil také její skutečné využívání. Dokládají to i aktuální vybrané údaje z konce roku 2015:

Více než 120 000 vyzkoušených	Počet zájemců, kteří získali osvědčení o profesní kvalifikaci – tedy státem uznané odborné způsobilosti, kterou uchazeč o osvědčení prokázal a která ho opravňuje k výkonu určité profese.
Téměř 800 zveřejněných standardů profesních kvalifikací	Počet standardů schválených MŠMT a zveřejněných v informačním systému NSK. Další zhruba tři stovky zpracovaných standardů jsou ve schvalovacím procesu a postupně doplní rozsáhlý, jednotný a funkční systém, který pružně reaguje na vývoj trhu práce.
Více než 1000 autorizovaných osob	Počet autorizovaných osob (odborníků, škol, firem atd.), které mají oprávnění organizovat a provádět zkoušky a vydávat o tom zákonem stanovená osvědčení.

Více než 1 300 firem využívajících NSK	Počet firem z nejrůznějších oborů, které ve své personální praxi prokazatelným způsobem využívají NSK. Díky zájmu zaměstnavatelů je NSK významným prostředkem podpory konkurenceschopnosti české ekonomiky.
---	---

Projektem dosažený stav je výsledkem zapojení několika tisíc odborníků z praxe, kteří se podíleli na tvorbě a hodnocení standardů profesních kvalifikací. Standardy profesních kvalifikací, seznamy autorizovaných osob a další potřebné informace jsou zveřejněny na internetu na adrese www.narodnikvalifikace.cz. Informace o kvalifikacích NSK rovněž využívá portál www.vzdelavaniaprace.cz.

Příprava modulových programů dalšího vzdělávání v projektech UNIV

Cílem realizace jedné z aktivit bylo připravit na každé zapojené škole – centru celoživotního učení alespoň 3 programy dalšího vzdělávání. Zhruba čtvrtina těchto programů byla zpracována na „objednávku“ zaměstnavatelů, další čtvrtina byla určena věkové skupině 50+; třetí čtvrtina transformovala obory, které se v počátečním vzdělávání neotevírají, do dalšího vzdělávání; poslední čtvrtina závisela na volbě školy a umožnila zohlednění místních specifik.

Programy byly připraveny modulově tak, aby určitá část modulů byla využitelná i v programech počátečního vzdělávání, což přispělo k propojování počátečního a dalšího vzdělávání. Programy byly obohaceny o rozvíjení klíčových kompetencí a zahrnovaly motivační složku. Připravené programy dalšího vzdělávání vznikly na základě jednání se zaměstnavateli a dalšími aktéry trhu práce, představiteli státní správy a samosprávy míst, ve kterých školy působí, na základě zjišťování potřeb regionálního trhu práce i nabídky regionálního trhu vzdělávání.

Jednotná závěrečná zkouška byla zavedena do všech škol

Díky národnímu projektu *Nová závěrečná zkouška 2 (NZZ_2)* byla dokončena reforma závěrečných zkoušek v učebních oborech. Probíhala v ČR od roku 2004 a vyústila v plošné zavedení jednotných zadání ve školním roce 2014/2015.

V projektu NZZ_2 byla připravena nová témata pro písemnou, praktickou a ústní zkoušku a sestavena jednotná zadání pro závěrečné zkoušky 2012/2013 a 2013/2014, a to pro všechny obory s výučním listem. Ve spolupráci s Hospodářskou komorou se k obsahu každého jednotného zadání vyjadřoval příslušný odborník z praxe. Po ukončení projektu se platformou pro spolupráci se zaměstnavateli staly oborové skupiny. Odborník z praxe se jako člen oborové skupiny dobře orientuje v oblasti práce a vzdělávání v příslušném oboru. Může proto kompetentně posoudit každé nově vytvořené téma z hlediska souladu s firemní praxí a výsledky vzdělávání v oboru. Bez jeho souhlasu téma nemůže být schváleno a uloženo do databanky.

Informační systém NZZ spravuje na 500 škol, kterým byla poskytována technická a metodická podpora při přípravě a realizaci závěrečných zkoušek. V každém školním roce byly vytvořeny metodické materiály pro tvůrce jednotných zadání a pokyny pro učitele, kteří pracovali s jednotným zadáním ve škole, dále analytické materiály vyhodnocující realizaci závěrečných zkoušek ve škole a připomínky odborníků z praxe. Vše je k dispozici na webových stránkách <http://www.nuv.cz/nzz2>.

Nová závěrečná zkouška byla úspěšně implementována do systému odborného vzdělávání. Před legislativním ukotvením v novele školského zákona č. 82/2015 Sb. jednotná zadání dobrovolně využívalo 90 % škol.

Projekt Pospolu navrhl opatření pro lepší spolupráci škol a firem

Projekt Pospolu (*Podpora spolupráce škol a firem se zaměřením na odborné vzdělávání v praxi*) zmapoval fungování spolupráce škol s firmami, ověřil, jaké prvky duálního systému odborného vzdělávání známého z německy mluvících zemí je možné přenést do českého prostředí, a navrhl opatření ke zkvalitnění profesní přípravy žáků.

Návrhy jsou podrobně zpracované v koncepční studii *Nové prvky duálního odborného vzdělávání podporující spolupráci škol a firem*. Vyplývá z nich například, že spolupráce škol a firem by měla prolínat celým procesem odborného vzdělávání – od náboru žáků, přes tvorbu školních vzdělávacích programů, vzdělávání učitelů ve firmách, odborný výcvik a odbornou praxi žáků ve firmách až po profilovou část maturitní zkoušky. Pro plynulý a bezproblémový přechod absolventů odborných škol na trh práce je třeba, aby žáci získali kontakt s firemním prostředím už v průběhu studia. A aby spolupráce škol a firem byla kvalitní. Školy by se proto měly s firmami předem dohodnout, co se žáci mají během odborného výcviku nebo odborné praxe naučit, a na závěr vyhodnotit výsledky žáků.

Do procesu projednávání a konečné podoby aplikovaných modelů spolupráce se zapojily i oborové skupiny. Seznam členů oborových skupin posloužil i jako jeden z podkladových materiálů pro další připravovaný výstup – *Adresář organizací podporujících spolupráci škol a firem*. Materiály byly postupně umisťovány na pospolu.rvp.cz.

Zajištění udržitelnosti NSK

Zákon č. 179/2006 Sb. od samého počátku deklaroval výdaje spojené s tvorbou a udržováním aktuálnosti NSK, které by za běžných okolností byly od počátku hrazeny ze státního rozpočtu. Ale vzhledem ke skutečnosti, že byl zákon č. 179/2006 Sb. přijat v roce 2006, kdy ČR začala poprvé čerpat finanční prostředky z ESF, bylo využito pro tvorbu a rozvoj NSK právě těchto zdrojů. Do konce roku 2015 tedy bylo fungování NSK zajištěno pouze projektovým financováním v rámci projektů NSK1 a NSK2.

Vzhledem k tomu, že je MŠMT gestorem celého systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání dle zákona č. 179/2006 Sb., a v této oblasti také koordinuje činnost všech ostatních autorizujících orgánů, bylo nutné dlouhodobě zajistit prostředí pro kontinuální fungování implementace zákona č. 179/2006 Sb. a z něj vyplývajících procesů.

I po skončení projektu je nutné NSK udržovat aktuální v souvislosti s měnícími se požadavky trhu práce, a to včetně identifikace a tvorby nových profesních kvalifikací. Proto byl zpracován a schválen návrh *Zajištění implementace zákona č. 179/2006 Sb. a efektivního fungování NSK*.

Projednaný a schválený model financování řešení počítá s jednou základní změnou v porovnání s dosavadním stavem. Tím je finanční podíl zaměstnavatelské sféry formou zajištění nákladů spojených s fungováním sektorových rad. Podstatou schváleného návrhu je dohoda – MŠMT financuje tvorbu standardů profesních kvalifikací a zaměstnavatelská sféra nese náklady spojené s projednáváním návrhů profesních kvalifikací sektorovými radami včetně identifikace možných návrhů nových profesních kvalifikací z hlediska pokrytí potřeb trhu práce.

Možnosti dalšího vývoje NSK

I když byla NSK původně vytvářena zejména pro oblast dalšího vzdělávání, v blízké budoucnosti bude stále vyšší měrou využívána také jako základní informační zdroj pro obsah vzdělávání počátečního, a to na úrovni rámcových vzdělávacích programů i školních vzdělávacích programů. V budoucnu by mohla hrát nezastupitelnou úlohu také při popisu potřeb počátečního vzdělávání z hlediska struktury oborové či regionální.

Doposud byly profesní kvalifikace využívány spíše jako jeden z možných (byť podporovaných a doporučovaných) zdrojů informací pro tvorbu ŠVP. V dalším období by měl vzniknout komplexní systém reflexe a transformace potřeb zaměstnavatelů do výstupů počátečního vzdělávání.

Výstup bude poskytovat i zpětnou vazbu pro NSK. Celý tento systém pak bude ve výsledku propojenou a v různých dimenzích provázanou komponentou národního rámce kvalifikací.

S trvale aktualizovanou podobou NSK, jež byla dosud vytvářena a rozvíjena hlavně v projektech, počítá nejen trh práce, ale i počáteční vzdělávání, systém rekvalifikací či např. řada navazujících právních předpisů upravujících oblast kvalifikací:

- Zájemci o kvalifikace, kteří se domnívají, že mají systémem požadované znalosti, dovednosti a kompetence, potřebují být ubezpečeni, že NSK obsahuje aktualizované kvalifikace proto, aby měli jistotu, že složení zkoušky z profesní kvalifikace jim umožní získat zaměstnání, a to díky prokázání aktuálně poptávaných kompetencí.
- Zaměstnavatelé mají nejen zájem prostřednictvím NSK specifikovat aktuální kvalifikační požadavky trhu práce, ale též, pokud se ve firmě uchází o místo držitel osvědčení o získání profesní kvalifikace, chtějí mít možnost porovnat toto osvědčení s aktuálně platnou verzí standardů profesní kvalifikace. Aktuálnost NSK hraje neméně důležitou roli také pro personalisty, kteří na základě tohoto systému postavili firemní, personální nebo vzdělávací systém či např. kompetenční modely.
- Vzdělavatelé potřebují aktuální informace z NSK především v souvislosti s přípravou svých vzdělávacích programů, u nichž je prostřednictvím tohoto systému zajištěno, že odpovídají aktuálním potřebám trhu práce.
- V neposlední řadě je trvalá aktuálnost NSK zapotřebí též pro ministerstva v pozici autorizujících orgánů. Hlavním důvodem je právě propojení NSK s dalšími právními předpisy upravujícími oblast kvalifikací. Na základě využití usnesení vlády č. 135/2013 si mohou velmi zjednodušit přípravu právních předpisů zaměřených na odborné způsobilosti a jiné kvalifikační požadavky v různých oborech, které resortně regulují. Společně s tím se snižuje též jejich administrativní zatížení a čerpání financí ze státního rozpočtu na tvorbu těchto právních předpisů. Často totiž stačí se v příslušném předpisu jen odvolat na zákon č. 179/2006 Sb. a na příslušnou profesní kvalifikaci v NSK.

V. Instituce zodpovědné za zajištění kvality kvalifikací v neformálním sektoru

Odpovědnost institucí stanovená zákonem

K doplnění údajů, které byly uvedeny jinde v této zprávě, je možné uvést následující.

Ústřední koordinační úlohu v procesu vývoje NSK a rozvoje uznávání výsledků vzdělávání má MŠMT (autor zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). MŠMT:

- a) koordinuje činnost ústředních správních úřadů (ministerstev) vykonávanou podle zákona,
- b) schvaluje, mění, zrušuje a vydává seznam úplných profesních a profesních kvalifikací, tedy schvaluje obsah a podobu NSK včetně obsahu kvalifikačních a hodnoticích standardů.

Ostatní ministerstva – autorizující orgány (včetně MŠMT) se:

- a) podílejí na přípravě kvalifikačních a hodnoticích standardů,
- b) rozhodují o udělení, prodloužení platnosti a odnětí autorizace,
- c) vedou evidenci osob, jimž udělily autorizaci,
- d) poskytují MŠMT údaje o osobách, jimž udělily autorizaci, do seznamů autorizovaných osob obsažených v NSK,
- e) kontrolují činnost autorizovaných osob, jimž udělily autorizaci,
- f) vedou evidenci výsledků zkoušek před autorizovanými osobami, kterým udělily autorizaci, včetně evidence vydaných osvědčení.

Vlastní uznávání výsledků dalšího vzdělávání – zkoušky – provádějí autorizované osoby.

Jimi mohou být jakékoli fyzické nebo právnické osoby, které splní požadavky stanovené zákonem (mj. kvalifikační požadavky). Autorizaci těmto osobám udělují jednotlivá ministerstva podle oblasti své působnosti, např. Ministerstvo práce a sociálních věcí autorizuje pro povolání v oblasti pracovněprávních vztahů, bezpečnosti práce, zaměstnanosti, důchodového zabezpečení, sociální péče atd.

Základní principy zajišťování kvality a jejich zakotvení v metodice naplňování NSK

Základním strategickým přístupem k zajišťování kvality je „peer to peer“ strategie. Význam má její využívání zejména na národní úrovni, kdy jsou do řešení konkrétních úkolů prakticky vždy zapojovány struktury více spojené se světem práce, ale i struktury více spojené se světem vzdělávání. Obě pak spolupracují, ovlivňují se a navzájem se od sebe učí. Jejich pracovnímu nasazení ovšem vždy předchází vzdělávání cílené na bezpečné zvládnutí předem stanovených a dohodnutých metodik a pracovních postupů, které do procesů řízení kvality

vnáší (zejména při zpětné kontrole dosahovaných výsledků) i prvky supervize, dané např. zákonem, z něhož vyplývá klíčové postavení MŠMT.

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

Metodiku naplňování NSK je možné díky jejímu obsahu a závaznosti chápat jako významný prostředek zajišťování kvality při naplňování NSK.

Pro ilustraci je zde uvedena ukázka textu z kapitoly „Zpětná vazba a kontrolní činnost“.

Získávání zpětné vazby o proveditelnosti zkoušek podle standardů

Pro zajišťování kvality systému uznávání podle zákona č. 179/2006 Sb. je užitečné přímo u zkoušek z profesních kvalifikací zjišťovat, jak jsou vytvořené standardy vhodné pro jejich realizaci, a to zejména z následujících hledisek:

Kompetence

- srozumitelnost
- adekvátnost vzhledem k cíli profesní kvalifikace

Kritéria hodnocení

- srozumitelnost
- adekvátnost (vede-li skutečně kritérium k prokázání příslušné kompetence nebo její části)
- jednoznačnost (nevede-li kritérium k různé náročnosti u různých uchazečů)
- reálnost ověření (lze-li kritérium vůbec ověřit)

Způsoby ověřování

- adekvátnost (umožňuje-li způsob ověřování ověřit příslušné kritérium)
- reálnost ověření (lze-li způsob ověřování vůbec aplikovat)

Pokyny k realizaci zkoušky

- adekvátnost (vedou-li pokyny ke zdárnému průběhu zkoušky)
- reálnost (jde-li o realizovatelné pokyny)

Požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby

- adekvátnost (nehrozí-li nekvalifikované vedení zkoušky)

Požadavky na materiálně-technické vybavení autorizované osoby

- adekvátnost (je-li možné všechna kritéria na stanoveném MTZ objektivně ověřovat)

Doba zkoušky a doba přípravy na zkoušku

- adekvátnost (odpovídá-li obsahu a rozsahu zkoušky)

Kontrola průběhu zkoušek

Zákon č. 179/2006 Sb. pověřuje vykonáváním kontroly nad průběhem zkoušek profesních kvalifikací příslušné autorizující orgány. Na provádění kontroly se vztahuje také zákon č. 552/1991 o státní kontrole.

Předmětem kontrolní činnosti u zkoušek by mělo být zejména:

- a) Zda jsou splněny formální požadavky pro konání zkoušky (složení komise, předložené doklady, doba trvání zkoušky, požadavky na BOZP apod.)
- b) Zda jsou ověřována všechna kritéria všech kompetencí podle hodnoticího standardu
- c) Zda je splnění kritérií uchazečem hodnoceno objektivně
- d) Zda jsou dodrženy způsoby ověřování (praktické předvedení, písemné resp. ústní ověření, testové otázky apod.)
- e) Zda jsou splněny požadavky na materiálně-technické vybavení
- f) Zda jsou standardy nastaveny tak, že podle nich lze objektivně ověřovat způsobilost uchazeče pro danou profesní kvalifikaci, a pokud ne, v čem by standardy měly být revidovány (např. není-li některé kritérium nastaveno neadekvátně přísně, zda nemůže být vykládáno různými způsoby, není-li zkouška zbytečně dlouhá apod.)

Nastavení mechanismu revizí standardů profesních kvalifikací

Významným prvkem zajišťování kvality standardů profesních kvalifikací v NSK je nastavení mechanismu jejich revizí.

Metodika naplňování NSK počítá s tím, že podněty k revizi již vytvořených standardů profesních kvalifikací přicházejí z více zdrojů. Po uplynutí 4 roků od data publikování standardu profesní kvalifikace je požadavek na jeho revizi generován v zásadě automaticky. Kromě toho však přicházejí návrhy na revize i v kratších intervalech, zejména ze strany sektorových rad, zaměstnavatelů mimo SR a další odborné veřejnosti, např. na základě vývoje a změn v obsahu kvalifikace, požadavku implementace směrnic EU, sjednocení terminologie se souvisejícími PK, na základě zkušeností z ověřování PK v rámci různých projektů, na základě zpětné vazby s praktickou realizací zkoušek u autorizovaných osob atp. a od jednotlivých autorizujících orgánů.

Pro provádění revizí byl zpracován metodický list, z jehož obsahu je pro ilustraci vzájemných souvislostí a možných dopadů revizí vybráno téma ***Druhy revizí a jejich důsledky***:

- **„Prázdná“ revize**
PK je podrobená rozboru, je-li její obsah v souladu s požadavky trhu práce, případně je-li přezkušitelná a vzdělatelná a výsledkem je závěr, že ano.

PK zůstává v nezměněné podobě, autorizace i akreditace nadále platí beze změny.

- **„Malá“ revize**

Její součástí jsou některé z následujících změn:

- o Změny „administrativní“ (počet členů komise, autorizující orgán, sektorová rada apod.)
- o Změny „vazební“ (vzorec pro skládání do ÚPK, vazba na jednotku práce, vstupní požadavky na uchazeče)
- o Změna způsobu a průběhu ověřování (způsoby ověřování, pokyny k realizaci zkoušky, doba zkoušky, doba přípravy na zkoušku)
- o Dílčí změny obsahu (v kompetencích nebo kritériích hodnocení), které nemění celkové pojetí a zaměření PK ani požadavky na autorizované osoby ani na potřebnou délku a náročnost kurzu

Nedojde ke změně názvu ani kódu PK.

Důsledky pro autorizace:

- o Autorizace dále platí.
- o Autorizovaným osobám je třeba poslat informaci o změně standardu.

Důsledky pro akreditace

- o Rozhodnutí o udělení akreditaci netřeba měnit. Je zde uvedeno, že před zahájením rekvalifikačního kurzu směřujícího k závěrečné zkoušce z profesní kvalifikace dle zákona č. 179/2006 Sb, je vzdělávací zařízení povinno ověřit platnost kvalifikačního standardu a kurz realizovat v souladu s ním.

- **„Střední“ revize**

Její součástí jsou významnější změny v obsahu (v kompetencích nebo kritériích hodnocení), které sice ještě nemění celkové pojetí a zaměření PK, ale mají za důsledek některou z následujících změn:

- o Změnu v požadavcích na autorizované osoby (autorizované zástupce)
- o Zvýšení finanční náročnosti kurzu

Nedojde ke změně názvu ani kódu PK.

Důsledky pro autorizace

- o Autorizace dále platí.
- o Autorizovaným osobám je třeba poslat informaci o změně standardu.
- o Autorizované osoby je třeba vyzvat k doložení dokladů v souladu se změnou v požadavcích na ně (došlo-li ke změně těchto požadavků).

Důsledky pro akreditace

- o Vzdělávací instituce mají povinnosti si tyto změny hlídat samy. Vzdělávací instituce by mohla požadovat změnu smlouvy (došlo-li ke zvýšení finanční náročnosti kurzu),

ale většinou změna smlouvy nebude možná, neboť při jiné ceně se celé výběrové řízení musí ukončit.

- **„Velká“ revize**

Její součástí jsou některé z následujících změn:

- o Zásadní změna obsahu, která mění celkové zaměření PK tak, že se jedná již o úplně jinou PK
- o Rozdělení původní PK do dvou nebo více PK
- o Sloučení dvou nebo více PK do jedné PK
- o Změna kvalifikační úrovně PK

Dojde ke změně názvu PK a tím ke změně kódu PK.

Důsledky

Jsou možné následující varianty:

- Neexistuje žádná autorizovaná osoba – původní PK lze s okamžitou platností zrušit
- Existují nějaké autorizované osoby – pak se musí posoudit relevance původní PK a jsou dvě varianty:
 - o Původní PK je špatná nebo neuplatnitelná – přejde do „režimu útlumu“, tzn. že
 - nastaví se platnost na pět let
 - na webu se u ní uvede, že dobíhá
 - přestanou se pro ni udělovat autorizace a akreditace
 - stávající autorizace a akreditace platí
 - o Původní PK je smysluplná – obě PK zůstanou vedle sebe jako plnohodnotně platné
 - stávající autorizace a akreditace pro původní PK platí, pro novou PK se začíná „od nuly“

Mechanismy využívající zapojení zaměstnavatelů

Významnou roli při zajišťování kvality v procesech vytváření a zavádění NSK měli a mají zaměstnavatelé.

Kvalifikační standardy profesních kvalifikací poskytují jasnou a přehlednou představu o tom, jakými způsobilostmi potenciální zaměstnanci skutečně disponují a čím mohou přispět k plnění úkolů společnosti či firmy a ke zvyšování její konkurenceschopnosti.

Zaměstnavatelé od počátku byli a stále jsou jednou z hlavních cílových skupin, pro které je NSK vytvářena. Úspěch NSK tak do značné míry závisí právě na nich. Mimo jiné i v tom, že budou nové možnosti využívat a profesní kvalifikace skutečně poptávat.

Základní prostor pro vstup zaměstnavatelů do procesů NSK vytváří zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Nejvýznamnějším nástrojem umožňujícím vstup zaměstnavatelů do tvorby i zavádění NSK jsou sektorové rady.

Zaměstnavatelé jako tvůrci i uživatelé NSK

Modelovou podobou způsobu zapojení zástupců zaměstnavatelů do procesů NSK je následující „standardní cyklus“:

- o Rozbor potřeb pokrytí trhu PK. Ke zjišťování potřeb trhu práce a využívání již vytvořených PK jsou využíváni kromě SR i zpětnovazební konzultanti.
- o Proces schvalování návrhů a vytvoření harmonogramu tvorby a revizí standardů PK na příslušný rok. Harmonogram je východiskem pro ustavování pracovních skupin, v nichž probíhá vlastní tvorba standardů PK.
- o Vytvořené standardy PK jsou následně posuzovány sítí nezávislých externích odborníků (stvrzovatelů). V konečné fázi se k obsahu standardů vyjadřuje celá SR.
- o Fáze tvorby standardů PK je završena předáním standardu NÚV k dalšímu řízení.
- o Výstupy aktivit jsou diseminovány zpětně zaměstnavatelům prostřednictvím sítě zpětnovazebních konzultantů.

Bližší informace o zmíněných aktivitách i o jejich nositelích jsou uvedeny na jiných místech textu.

Stvrzovatelé standardů profesních kvalifikací

Jak již je uvedeno jinde v textu, stvrzovatelé jsou nezávislými, externími posuzovateli navržených standardů PK s prokazatelnou odborností v oblasti odpovídající posuzované profesní kvalifikaci.

Tímto způsobem jsou do procesu tvorby a revizí PK zapojeni další zástupci odborné veřejnosti (vesměs z řad zaměstnavatelů) nad rámec členů sektorových rad a pracovních skupin. Jejich úkolem je přispívat k dalšímu zkvalitňování navrhovaných standardů PK.

Oslovování široké odborné veřejnosti má zároveň významné dopady na publicitu NSK a rozšiřuje celkové povědomí o tomto nástroji.

Ilustraci postupného zvyšování rozsahu aktivit stvrzovatelů dokládají údaje v následující tabulce.

Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Počet posudků	58	605	1134	1018	1811

Zpětnovazební konzultanti

Zapojení zpětnovazebních konzultantů SR (ZVK) do procesu vývoje a zavádění NSK bylo spojeno s významnou částí průběhu projektu NSK2. Bylo připraveno a zahájeno jako další významný prostředek podpory zajišťování kvality výstupů práce sektorových rad a jejich pracovních skupin v oblasti identifikace profesních kvalifikací, vymezování jejich hranic a vlastní tvorby standardů PK. Dalším cílem zapojení ZVK bylo zrychlení souvisejících procesů vedoucích k schválení vytvořených standardů.

Uvedených a dalších cílů měli ZVK dosáhnout získáváním aktuální zpětné vazby k uvedeným činnostem ve všech fázích „životního cyklu“ PK v reálném zaměstnavatelském prostředí.

ZVK se rekrutovali zejména ze zástupců sdružení zaměstnavatelů působících v regionech. Byli v úzkém styku se zástupci firem a samostatně či na požádání SR zajišťovali konsenzus zaměstnavatelů se souborem aktuálně řešených PK a podobou jejich standardů, a to průběžně v době jejich vzniku.

Do stejné oblasti spadaly jak aktivity související s identifikací potřeby nových PK, tak s identifikací potřeb změn PK existujících (zpětná vazba získaná na základě „používání“ PK v praxi), rovněž pak i aktivity korigující podobu kvalifikačních a hodnoticích standardů ve fázi jejich vzniku v pracovních skupinách SR.

Klíčovými činnostmi ZVK tak byly zejména:

- identifikace potřeb vzniku nových PK;
- získávání podnětů a připomínek k existujícím PK (tzv. „nultá“ fáze revizí standardů; využitelnost PK, její srozumitelnost, průkaznost zkoušky...);
- získávání podnětů a připomínek zaměstnavatelů k aktuálně vytvářeným standardům PK;
- jednání s praktikujícími i potenciálními AOs za účelem identifikace bariér zkoušení a jejich eliminace;
- sběr připomínek praktikujících AOs ke standardům PK (srozumitelnost formulací popisujících hodnoticí kritéria, způsoby ověřování, metodické pokyny, připomínky k realizovatelnosti zkoušky v rovině časové, finanční a materiálně-technické, připomínky ke struktuře standardů...);
- projednávání získaných podnětů a připomínek k PK se zástupci SR a PS, případně KR a NÚV;
- jednání a konzultace se sektorovou radou (případně PS, KR, NÚV) ohledně potřeb zaměstnavatelů v regionech;
- získávání stvrzovatelů pro PK z řad zaměstnavatelů;
- klíčové aktivity měly formu návštěv u zaměstnavatelů a jednání s jejich představiteli. Lze tak identifikovat i jednotlivé subaktivity rámuující stěžejní úkoly

- identifikace zaměstnavatele (za konkrétním účelem projednání dle potřeb SR);
- zkontaktování zaměstnavatele a domluva schůzky;
- příprava na jednání (studium projednávaných standardů, konzultace se SR/PS);
- vlastní jednání;
- zpracování výstupů jednání ve standardizované podobě (formulace podnětů, zpětná vazba...);
- projednávání získaných podnětů a připomínek s jejich odběrateli.

Všechny výstupy činnosti ZVK byly následně využity ke zlepšování kvality výstupů činnosti sektorových rad a ke zlepšení nastavených postupů.

V souvislosti se základním cílem zapojování zástupců zaměstnavatelů do procesů NSK se navíc podařilo významným způsobem zvýšit povědomí konkrétních zaměstnavatelů o NSK. Přispěl k tomu i motivační nástroj – čestný certifikát „NSK v praxi“, který postupně získalo více než 1000 firem z různých oborů činnosti i z různých regionů.

Firmy nejčastěji zavedly NSK do oblasti nábory a výběru nových zaměstnanců (58 % organizací), kdy osvědčení o profesní kvalifikaci přijali jako relevantní doklad kvalifikace pro určité pracovní pozice.

34 % organizací využívá NSK převážně v oblasti vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, tj. upřednostňuje vzdělávání ukončené zkouškou z PK, případně sama organizace realizuje zkoušky z PK či vzdělávání na ně navázané. Dále organizace využily NSK při optimalizaci profesní skladby zaměstnanců ve smyslu kvalifikačních úprav či úprav katalogu pracovních míst.

Zatím málo organizací využilo NSK jako motivační nástroj v podobě benefitu či při auditu řízení kvality.

Z hlediska sektorového rozložení firem využívajících NSK je prokazatelně nejvíce firem ze sektoru strojírenství (16,4 %), dále ze sektoru management a administrativa (7,6 %), ze sektoru stavebnictví (6,7 %), potravinářství a krmivářství (6,4 %), textilní, oděvní a kožedělný průmysl a pohostinství, gastronomie a cestovní ruch zahrnovaly po 6 % firem z celkového počtu.

Na implementaci v sektoru strojírenství, management a administrativa, potravinářství a krmivářství a textilní, oděvní a kožedělný průmysl se velkou měrou podílely členské organizace sítě SR, které se staly i tahouny implementace v těchto oborech. Do statistik nebyl započítán sektor bezpečnosti a ochrany osob a majetku a bezpečnosti práce, který má z hlediska legislativního ukotvení povinnosti PK strážný a PK detektiv koncipient pro výkon své činnosti prakticky 100% implementaci NSK při nábory nových zaměstnanců.

Z hlediska regionální příslušnosti zaměstnavatelů využívajících NSK v personálních procesech se podařilo nejmasivněji zasáhnout region Prahy, Moravskoslezského, Jihomoravského, Libereckého a Jihočeského kraje (58 % z celkového počtu firem).

VI. Náklady za zahrnutí kvalifikací v neformálním sektoru a způsoby jejich krytí

Náklady v NSK a dosavadní způsoby jejich krytí

Díky NSK se vedle existujícího „školského systému“, který garantuje a zajišťuje počáteční vzdělávání, otevírají nové cesty k získání kvalifikace, uznávané zaměstnavateli, cestou uznávání výsledků předchozího učení a dalšího vzdělávání. Vzniká tak paralelní systém, jehož reálný potenciál a využitelnost, z hlediska držitelů státem garantovaného certifikátu o profesní kvalifikaci, je již v současnosti srovnatelný s počtem absolventů oborů odborného vzdělávání v rámci počátečního vzdělávání. Jeho význam bude jistě dále narůstat a jeho rozsah bude v násobcích systému počátečního vzdělávání. Z hlediska vzájemné otevřenosti, prostupnosti a kompatibility systémů počátečního a dalšího vzdělávání je bezpodmínečně nutné, aby se tyto systémy nevyvíjely odděleně, naopak aby velmi úzce spolupracovaly a vzájemně se rozvíjely.

Systém počátečního vzdělávání garantuje MŠMT nejen legislativně a obsahově, ale zároveň jej prostřednictvím soustavy škol všech typů realizuje v rámci rozpočtu, který je vyšší než 100 mld. Kč ročně.

Oproti tomu situace v oblasti dalšího vzdělávání je výrazně odlišná. MŠMT pouze nastavuje systémový rámec, definuje kvalifikace a návazně akredituje rekvalifikační programy, nicméně za samotnou realizaci dalšího vzdělávání neodpovídá ani ho nefinancuje.

Důvodem udržování funkčního systému uznávání založeného na zákoně o ověřování výsledků dalšího vzdělávání je také doporučení rady EU o uznávání neformálního a informálního učení z roku 2012, z něhož vyplývá, že nejpozději v roce 2018 by měly všechny členské státy EU mít fungující režim uznávání neformálního a informálního učení, který jednotlivcům umožní dosáhnout uznání znalostí, dovedností a kompetencí, které si osvojili, a získat úplnou kvalifikaci, případně částečnou kvalifikaci. NSK již v tuto chvíli naplňuje všechny požadavky, které EU prosazuje.

Do roku 2015 byly všechny požadavky na provoz systému NSK zajišťovány a podporovány v rámci projektů ESF – NSK1 a NSK2. Cílem těchto projektů bylo systém NSK naplnit, ověřit a rozběhnout.

Pro další vývoj NSK má zásadní význam to, že na základě dohod se zástupci zastřešujících organizací zaměstnavatelů byl návazně na ukončení zmíněných projektů připraven a MŠMT schválen dokument *Zajištění implementace zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání v roce 2015 a dále*.

Schválený dokument stanovuje, že na celkových ročních nákladech udržování a dalšího rozvoje NSK se bude MŠMT podílet zhruba 70 %. V rámci vícezdrojového financování pak

přispějí zaměstnavatelé 30 % stanovených ročních nákladů, jimiž pokryjí zajištění provozu sektorových rad.

Vzhledem k tomu, že se jedná o zajištění zákonné agendy, bylo schváleno, aby v roce 2015 a v následujících letech byla finanční částka nově zařazena do kmenové činnosti v rámci rozpočtu NÚV a MŠMT, a to včetně systematizace pracovních úvazků.

Náklady spojené se zajištěním implementace zákona a kvality v NSK

NSK je od počátku formulována v úzkém sepětí s trhem práce. Pokud má mít držitel osvědčení o profesní kvalifikaci šanci uspět na trhu práce, je nezbytné i po ukončení projektového financování udržet začlenění zaměstnavatelů do procesu přípravy a projednávání standardů profesních kvalifikací v NSK.

S ohledem na význam NSK je nezbytné udržování její aktuálnosti, kvality a spolehlivosti. To znamená provádění revizí a změn již existujících standardů profesních kvalifikací (cca 300 ročně) a tvorbu menšího počtu nových standardů profesních kvalifikací (cca 40 ročně) v reakci na změny trhu práce či požadavky jednotlivých resortů související s vývojem legislativy.

V současné době je zajišťována vazba na trh práce prostřednictvím tvorby standardů profesních kvalifikací v 29 sektorových radách. *Sektorové rady identifikují možné profesní kvalifikace, jejichž návrhy a popisy následně schvalují či neschvalují příslušné autorizující orgány (většinou věcně příslušná ministerstva). Pokud návrh profesní kvalifikace autorizující orgány schválí, sektorová rada předá tvorbu standardu příslušné pracovní skupině. Standardy vytvořené či revidované v pracovních skupinách jsou hodnoceny v sektorových radách a v případě jejich souhlasu vstupují do schvalovacího procesu na ministerstvech.*

Schválený dokument *Zajištění implementace zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání v roce 2015 a dále* stanovuje, že MŠMT financuje tvorbu standardů profesních kvalifikací a zaměstnavatelská sféra nese náklady spojené s projednáváním návrhů profesních kvalifikací sektorovými radami včetně identifikace potenciálu pro tvorbu nových profesních kvalifikací z hlediska pokrytí potřeb trhu práce.

Náklady na údržbu a rozvoj vytvořených informačních systémů

Také vybudované informační systémy – *Informační systém NSK (IS NSK)*, *Informační systém pro kvalifikace a autorizace (ISKA)* a *Informační systém vzdělávání a trh práce (VAP)* budou muset být udržovány a průběžně aktualizovány.

IS NSK musí zveřejňovat revidované i nově schválené standardy profesních kvalifikací. Zároveň je třeba v systému uvádět všechny autorizované osoby, které k daným kvalifikacím získaly pověření zkoušet. V rámci tohoto informačního systému je také řízena a realizována samotná tvorba, revize a změny profesních kvalifikací.

Informační systém ISKA byl vytvořen jako další systémový prvek systému uznávání založeném na zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Hlavním cílem bylo vytvořit informační systém, který by umožňoval zabezpečení a podporu realizační a organizační stránky všech nezbytných procesů týkajících se implementace systému uznávání, především pak procesů spojených s udělováním, prodlužováním a odnímáním autorizací a fungováním a činnostmi autorizovaných osob. ISKA je hlavní komunikační platformou pro vzájemné předávání informací a dat mezi autorizovanými osobami a autorizujícími orgány. ISKA pomáhá a zjednodušuje činnost jak autorizovaným osobám, tak autorizujícím orgánům, využívání systému by také mělo vést ke snížení administrativní zátěže jak pro autorizované osoby, tak i pro autorizující orgány.

Informační systém VAP je určen k využití širokou laickou i odbornou veřejností, zveřejňuje cesty za účelem získání nabízeného povolání formou získání profesní kvalifikace. Tento nástroj je významný také z pohledu poradenství na úradech práce.

Výnosy spojené se zaváděním NSK

Implementace zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání a rozvoj NSK však s sebou nenese pouze nutnost výdajů ze státního rozpočtu, ale též přináší do státního rozpočtu finance, a to ze dvou zdrojů.

Prvním zdrojem jsou finance spjaté s výběrem správních poplatků za udělení autorizace, druhým pak zdanění zkoušek profesních kvalifikací.

Poplatek za udělení autorizace (správní poplatek) činí 1.500 Kč za jednu profesní kvalifikaci v žádosti. Aktuálně je uděleno téměř 4000 autorizací.

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání stanovuje, že autorizované osobě náleží za provedení zkoušky profesní kvalifikace úhrada, která je příjmem autorizované osoby. Pokud se průměrná cena zkoušky pohybuje okolo 2500,- Kč a počet dosud zrealizovaných zkoušek je více než 140 000, pak se suma vybraná na DPH uvádí v desítkách milionů Kč.

Dílčí projekty navazující na ukončené projekty systémové

V polovině roku 2016 byla zahájena realizace prací na projektu s názvem „*Nastavení mechanismů spolupráce a komunikace zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců s autorizovanými osobami pro zvýšení kvality zkoušek a procesu přípravy uchazečů v systému dalšího profesního vzdělávání*“, který je financován z Operačního programu Zaměstnanost MPSV a je spolufinancován z prostředků ESF a státního rozpočtu ČR. Příjemcem dotace je Svaz průmyslu a dopravy ČR, partnerem Českomoravská konfederace odborových svazů.

Cílem projektu je vytvořit podmínky k efektivnímu sociálnímu dialogu mezi sociálními partnery a autorizovanými osobami (tj. fyzickými i právnickými osobami zmocněnými k provádění

zkoušek z profesních kvalifikací) pro zkvalitnění procesu realizace zkoušek a tím i zlepšení kompetentnosti zaměstnanců či budoucích zaměstnanců – absolventů zkoušek z profesních kvalifikací.

Sociální dialog bude probíhat prostřednictvím monitorovacích návštěv zkoušek a na kulatých stolech, zaměřených na řešení problémů při realizaci zkoušek.

Přínosem projektu by mělo být nastavení pravidel a mechanismů pružné a rychlé spolupráce, která odstraní ad hoc komunikaci, která je nejen neefektivní, ale také časově náročná. Předpokladem je rovněž ukotvení mechanismů v příslušné legislativě – na základě návrhu zpracovaného řešiteli projektu a diskutovaného širokým okruhem aktérů dalšího profesního vzdělávání.

Obě strany budou moci komunikovat dle vytvořených pravidel již ve fázi tvorby nových standardů profesních kvalifikací, a to prostřednictvím zapojení kompetentní potenciální autorizované osoby (zástupce) právě při tvorbě návrhu standardů kvalifikace v pracovních týmech. Zcela standardní by měla být také účast zástupce autorizované osoby při revizi příslušné profesní kvalifikace, pro niž má přidělenou autorizaci a má zájem věc projednat s tvůrci standardů.

Na druhé straně by se zaměstnavatelé, zástupci tvůrců standardů nebo potenciální zaměstnavatelé absolventů zkoušek stali po ohlášení u autorizované osoby oficiálními aktéry zkoušky s pravomocí doporučit nápravná a úpravná řešení autorizujícím orgánům, správci NSK a v neposlední řadě zástupcům daných odvětví, zapojených do práce v sektorových radách.

To by měl být významný inovační prvek projektu, neboť řízený monitoring zkoušek zaměstnavateli, tvůrci standardů a jejich spolupráce s autorizovanými osobami by za podpory zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání byl zárukou zkvalitnění úrovně zkoušek. Nejednalo by se tedy pouze o doplnění vymezení účasti zaměstnavatelů na tvorbě návrhů nových či revizích stávajících kvalifikačních a hodnotících standardů profesních kvalifikací v ustanovení § 7 a 8 zákona, nýbrž o zcela nový kvalitativní prvek, který by bylo možné zakomponovat do připravované novely zákona.

VII. Aktuální stav diskuse a předpokládaný další vývoj

Proces zajištění implementace zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Jak je uvedeno v předchozí kapitole, pro další vývoj NSK má zásadní význam to, že MŠMT byl schválen dokument *Zajištění implementace zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání v roce 2015 a dále*.

Významnou charakteristiku situace, v níž byl uvedený dokument schválen, podává *Závěrečná zpráva o plnění Implementačního plánu Strategie celoživotního učení za léta 2009-2015*. Zpráva byla předložena v říjnu 2015 vládě ČR. Mimo jiné uvádí:

- Na úrovni středních škol došlo k důležitým legislativním změnám, které podpořily prostupnost a otevřenost v systému vzdělávání.
- Vláda ČR schválila nová opatření na podporu odborného vzdělávání, která jsou zaměřena na další zkvalitnění úrovně odborného vzdělávání. Součástí opatření je také systémová úprava počtu a obsahu rámcových vzdělávacích programů a jejich propojení s kvalifikačními a hodnoticími standardy NSK.
- V rámci rozvoje dalšího vzdělávání na středních odborných školách bylo připraveno 975 programů dalšího vzdělávání. Část připravených programů dalšího vzdělávání byla vytvořena v souladu se standardy NSK, část byla vytvořena v souladu s požadavky zaměstnavatelů spolupracujícími se školami pro potřeby vzdělávání jejich zaměstnanců. Důraz byl kladen také na podporu procesu uznávání výsledků předchozího učení.
- Proběhla rozsáhlá inovace Informačního systému o uplatnění absolventů škol na trhu práce, který poskytuje informace o aktuální vzdělávací nabídce středních, vyšších odborných i vysokých škol v ČR, a umožňuje různé způsoby vyhledávání těchto informací.

V souladu s materiálem schváleným v roce 2015 byl MŠMT pro rok 2016 stanoven úkol, který zabezpečuje především aktivity zaměřené na revize a vytváření kvalifikačních a hodnoticích standardů poptávaných trhem práce, včetně podpory jejich využívání. Struktura a obsah kvalifikací jsou výsledkem konsenzu, v němž mají klíčovou úlohu reprezentanti zaměstnavatelů sdružení v sektorových radách. Návrhy profesních kvalifikací určených k tvorbě byly v prvním pololetí 2016 projednávány s autorizujícími orgány a MŠMT. V rámci úkolu je nadále zajišťován provoz a další vývoj informačních systémů, včetně jejich případných úprav.

Plán aktivit pro rok 2016 počítá s tím, že budou realizovány i základní podpůrné aktivity informačního a propagačního charakteru směřující k implementaci NSK, tedy k jejímu využívání cílovými skupinami a zúčastněnými stranami. V návaznosti na potřeby cílových

skupin (zaměstnavatelé, občané) a zúčastněných stran (autorizované osoby, vzdělavatelé, poradci, zprostředkovatelé, ÚP, orgány státní správy...) budou nadále a podle relevantních potřeb na základě získávaných zkušeností a zpětné vazby prováděny revize a úpravy metodických materiálů, zejména v souvislosti s připravovanou novelou zákona – viz dále.

V přímé souvislosti s NSK byl zahájen komplex činností potřebných pro zavedení mistrovské zkoušky v ČR. Aktivita navazují na návrh koncepce mistrovské zkoušky schválený vedením MŠMT, na závěry série jednání metodického týmu pro mistrovskou zkoušku, na tvorbu pilotních standardů kvalifikací *mistr řemesla* vytvořených v projektu NSK2 a na projednání dalšího postupu zavádění mistrovské zkoušky se zástupci vedení MŠMT.

Příprava novely zákona

Další vývoj NSK může významně ovlivnit novela zákona o ověřování výsledků dalšího vzdělávání. Současné aktivity navazují na diskusi zástupců MŠMT a dalších zainteresovaných stran, která probíhala dříve, zejména v průběhu roku 2015.

Mezi významná témata této diskuse patřil záměr změnit zákon tak, aby umožnil „větší rozsah uznávání“ při zkouškách, např. možností uznávat při zkoušce některé certifikáty. To by znamenalo významný posun, protože v aktuálním znění zákon vyžaduje, aby všechny odborné kompetence stanovené standardy v NSK byly při zkoušce skutečně přezkoušeny. Právě tak, jak to stanovuje hodnoticí standard profesní kvalifikace.

Neméně důležitým aspektem s potenciálem ovlivnit další vývoj NSK je legislativními odborníky rozpracovávaný záměr zakotvit zákonnou možnost pověřit (na základě výběrového řízení vyhlášeného MŠMT) k tvorbě návrhů kvalifikačních a hodnoticích standardů profesních kvalifikací nebo jejich změn a k souvisejícím činnostem právnickou osobu reprezentující zaměstnavatele. Pověřená osoba by zpracovávala návrhy kvalifikačních a hodnoticích standardů profesních kvalifikací nebo jejich změn a předkládala je organizaci ministerstva (NÚV).

Pokračování tvorby vnějších vazeb NSK

Základní charakteristiku aktuálních vnitrostátních i mezinárodních vazeb obsahuje *Metodika naplňování NSK*. Vzhledem k tomu, že se jedná o dokument, který schvaluje MŠMT (s ohledem na roli stanovenou zákonem) na základě předchozího projednání Národní radou pro kvalifikace (to zakládá širší konsenzus s návrhem), je možné nastavení popsané v úvodní kapitole (Zasazení NSK do vnějšího rámce) chápat jako závazné.

Další text v této kapitole vychází z toho, co je uvedeno v metodice a v případě potřeby to dále rozvíjí a doplňuje.

Rozvíjení vnitrostátních vazeb

Pro konkurenceschopnost ekonomiky jsou nejdůležitější lidské zdroje. Významným faktorem přitom je, aby na trh práce vstupovali lidé s kvalifikací, které odpovídají požadavkům zaměstnavatelů, aby byli ve firmách 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.
- NSK, resp. standardy kvalifikací, jsou zdrojem pro vzdělávání a kritériem pro uznávání kvalifikací. Jsou zdrojem pro tvorbu rámcových vzdělávacích programů středních škol i vzdělávacích programů dalších vzdělavatelů.

Další informace o vnitrostátních souvislostech vývoje NSK (vazba na NSP, vliv na počáteční a další vzdělávání) jsou uvedeny v kapitole III.

V souvislosti s uznáváním kvalifikací je možné doplnit již uvedené informace volnou citací z textu Metodiky:

Hlavním posláním NSK je poskytovat soustavu standardů k objektivnímu ověřování a uznávání smysluplných kvalifikací, navazujících na soustavu povolání. Ověřování a uznávání profesních kvalifikací podle zákona 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 archivnictví.

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 zázemí autorizované osoby, dané seznamem požadovaného vybavení.*

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.

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.

Národní rámec kvalifikací a NSK

Doporučení o zavedení EQF stanovuje dva důležité milníky v zavádění EQF. Těmi jsou přiřazení národních úrovní kvalifikací k EQF (do r. 2010) a uvedení úrovní EQF na nových certifikátech, diplomech a dokumentech Europassu (do r. 2012). Pro jejich naplnění doporučení nestanoví výslovně podmínku zavedení národního rámce kvalifikací (NRK), avšak vzhledem k tomu, že NRK mají zavedeny nebo je zavádějí všechny evropské státy, očekává se, že všechny evropské státy nakonec přiřadí k EQF své jednotné/komplexní (či zastřešující) rámce kvalifikací. Jen takový způsob přiřazení pak budou státy považovat za akceptovatelný a transparentní.

K vytvoření NRK se zavázali ministři pro odborné vzdělávání včetně ČR podpisem Komuniké z Brugg v prosinci r. 2010.

Existence skutečně národního (tedy jednotného či komplexního) rámce mj. signalizuje ostatním evropským státům, že v dané zemi panuje shoda o základních principech popisu, uznávání a úrovních kvalifikací, že existuje společný minimální systém zajišťování kvality, že proběhl složitý a náročný proces diskusí mezi zainteresovanými stranami z různých oblastí vzdělávání a že tyto dospěly ke konsenzu, který je pro všechny akceptovatelný. Česká republika zatím o vzniku jednotného rámce oficiálně nerozhodla, nicméně z již provedeného šetření mezi vybranými odborníky vyplynulo, že by to mohl být významný prostředek pro lepší koordinaci a komunikaci mezi jednotlivými sektory¹⁸ vzdělávání a dalšími zainteresovanými stranami.

¹⁸ Sektory vzdělávání se v tomto kontextu rozumí všeobecné, odborné, vysokoškolské a další vzdělávání.

Pokud má být kvalifikační rámec skutečně národní, musí se do diskusí od začátku zapojit co nejširší okruh odborníků a veřejnosti, ve kterém musí být zastoupeny všechny zainteresované strany. Jen tak bude NKR užíván a respektován všemi oblastmi vzdělávání i sociálními partnery a může pak vzniknout pocit spoluvlastnictví a spoluzodpovědnosti (angl. ownership).

NKR by totiž opravdu mohl být potenciálně velmi užitečný a důležitý nástroj pro další vývoj v oblasti vzdělávání, a to především svou důslednou orientací na výsledky učení a na spolupráci mezi různými oblastmi a typy vzdělávání. Může být společným jmenovatelem či katalyzátorem řady snah, směrů a strategií (standards, zajišťování kvality, revize RVP, gramotnost, CŽU, Národní program vzdělávání aj.), které se v současné době diskutují či uskutečňují.

Řada kroků již byla v ČR vykonána, tj. existují deskriptory NSK a jsou vytvořeny deskriptory pro terciární vzdělávání. Zbývá tedy „jen“ rozhodnout, zda a jak tyto dílčí kroky/rámce zastřešit. V některých evropských státech využívají proces vzniku NKR jako nástroj pro zásadní reformní změny v systému, především pro orientaci na výsledky učení (Polsko), jiné státy s delší tradicí jejich užívání se rozhodly nijak výrazně neměnit stávající systém a pouze klasifikovat existující kvalifikace a zařadit je do jediného žebříčku (Nizozemsko). Další, zejména menší státy, jako je např. Estonsko nebo Rakousko, prostě použily k zastřešení svých sektorových podrámců (sub-frameworks) deskriptory EQF.

Podle Rona Tucka, odborníka na kvalifikační rámce, z jehož myšlenek tato kapitola čerpá, existují tři faktory, jichž je třeba se při vytváření NKR vyvarovat, jsou to:

1. příliš komplikované postupy a metody;
2. příliš ambiciózní vize;
3. strategie, která je vedena pouze shora (top-down).

Žádný z výše jmenovaných faktorů nebere v potaz reálnou situaci, ve které kvalifikace skutečně fungují. Z toho vyplývá, že pokud má země omezené prostředky a zdroje, je dobré vývoj NKR zakládat na jednoduchosti, postupném zavádění a zaměřit se na podporu iniciativ zdola.

Významným krokem, jehož dalším pokračováním může být žádoucí růst transparentnosti kvalifikací v přímé souvislosti s vytvářením Českého rámce kvalifikací, je zmapování certifikátů osvědčujících odborné kvalifikace mimo NSK (zmíněno již v kapitole II)

Výstupem úkolu zajištěného sektorovými radami v roce 2015 je seznam všech odborných kvalifikací, které jsou na trhu práce zavedené a uznávané, a které mají nějaký vlastní mechanismus zajišťování kvality. Proto nemá smysl převádět je do podoby profesních kvalifikací popsanych pomocí kvalifikačních a hodnoticích standardů v NSK.

Jak již bylo uvedeno, NSK je ze zákona registrem odborných kvalifikací a ze své podstaty rámcem odborných kvalifikací. Pokud není vhodné převádět kvalifikace ve zmíněném souboru do rámce NSK, je možné a velice žádoucí popsat či určit jejich vztah k zastřešujícímu rámci, kterým je (bude) Český rámec kvalifikací.

Základní návrh pro uznávání certifikovaných souborů kompetencí získávaných v ČR mimo NSK musí mimo jiné řešit vztah mezi kvalifikacemi „vně a uvnitř NSK“. V souvislosti s jeho formulací je důležité primárně si uvědomit, jaký je rozdíl mezi Českým rámcem kvalifikací a Národní soustavou kvalifikací.

ČRK je zastřešující rámec umožňující zařazení všech typů kvalifikací, zatímco NSK obsahuje kvalifikace profesní, tedy kvalifikace zaměřené hlavně na potřeby trhu práce.

ČRK by měl zahrnovat kvalifikace získané vzděláváním ve školách, profesní kvalifikace NSK získané uznáváním předchozího učení a kvalifikace, které nejsou ani kvalifikacemi získanými ve škole ani profesními kvalifikacemi popsanými standardy v NSK.

Příkladem může být kvalifikace, která je v souboru s výsledky práce sektorových rad popsána jako jedna z položek v seznamu takto:

ID NSK	Název	Status	Průřezový certifikát	Sektorová rada
136	ECDL Advanced Certificate	doporučený v oboru	x	SR pro informační technologie a elektronické komunikace

Kvalifikace označená názvem ECDL Advanced Certificate má všechny již obecně zmíněné atributy:

- Není explicitně získávána jako výsledek povinné školní docházky
- Není součástí NSK a nemělo by smysl převádět její vymezení do podoby popsané v NSK formou kvalifikačních a hodnoticích standardů
- Je přesně vymezena v systému EDCL, který je natolik uznáván v ČR, že pro ni SR pro informační technologie a elektronické komunikace navrhla status: doporučený v oboru. S tím v tomto případě souvisí i to, že součástí EDCL je vlastní systém zajištění kvality, důsledkem jehož existence a důvěryhodnosti je i to, že kvalifikace je uznávána mezinárodně.

Návrh pro uznávání certifikovaných souborů kompetencí získávaných v ČR mimo NSK je možné formulovat takto:

Podklad vytvořený sektorovými radami může být využit jako východisko pro navazující práci odborníků, která bude směřovat k zařazení či nezařazení jednotlivých kvalifikací (uvedených ve výstupu) do Českého rámce kvalifikací. Bude to možné provést jako aktivitu bezprostředně navazující na navržení a schválení deskriptorů pro jednotlivé kvalifikační úrovně českého rámce.

Rozvíjení mezinárodních vazeb NSK

Mezi evropskými vazbami NSK má klíčové postavení vazba k EQF. Nejprve se podařilo dosáhnout schválení popisů kvalifikačních úrovní NSK, což umožnilo definovat a ve standardech uvádět pro každou profesní kvalifikaci vztah k úrovním EQF.

Navazující zakotvení NSK do kvalifikačního systému ČR v národní přiřazovací zprávě potvrdilo postavení NSK i směrem k mezinárodnímu prostředí.

Strategické dokumenty se dařilo pro jejich zavádění do praxe doplňovat dalšími prostředky zaměřenými na komunikování a využívání NSK v mezinárodních souvislostech. Zejména to platí o anglických verzích kvalifikačních standardů profesních kvalifikací, které jsou vytvářeny a schvalovány souběžně s jejich českými protějšky a prezentovány na vytvořeném anglickém portálu NSK.

V průběhu řešení projektu NSK2 se podařilo nastavit rámec pro možnost propojování NSK i s evropským nástrojem ECVET.

Vazba na EQF

Vazba na EQF je od počátku vývoje NSK zřetelná a zásadní. Její konkrétní projevy jsou popsány na několika místech v textu této zprávy. K tomu je možné dodat následující.

Od července 2011 jsou kvalifikační standardy profesních kvalifikací předkládány do schvalovacího procesu na MŠMT i v anglické verzi. Pro jejich vystavování byl navržen, vytvořen a postupně naplněn anglický portál, který je součástí informačního systému NSK. Obsahuje rámcovou informaci o NSK a všechny dosud schválené kvalifikační standardy profesních kvalifikací.

Vazba na Europass

Zahájení tvorby anglických verzí kvalifikačních standardů sledovalo mimo jiné i založení možnosti využívání standardů jako podkladů pro možný vstup nástroje Europass. V plánu Národního centra Europass na rok 2016 jsou dvě aktivity zaměřené jednak na pilotní vydávání Europass-dodatku k osvědčení rovněž k osvědčení o získání profesní kvalifikace, jednak informační seminář pro autorizované osoby.

Vazba na ECVET

Pokračovala činnost pracovní skupiny, jejímž úkolem bylo zpracování *Metodiky tvorby jednotek výsledků učení na základě standardů profesních kvalifikací v NSK*.

Bylo postupně připraveno několik pracovních verzí. Finální návrh metodiky byl podrobně diskutován nejen v rámci *Koordinačního centra pro ECVET*, ale i s vybranými pracovníky NÚV a s řešiteli projektu NSK2.

Výsledná verze metodiky byla zpřístupněna na internetových stránkách a následně využita při úpravě více než sta jednotek výsledků učení vytvořených na základě standardů profesních kvalifikací v NSK, které byly díky aktivitě oborových skupin dopracovány do stavu, v němž budou vystaveny na internetových stránkách pro inspiraci dalších tvůrců a pro využití případnými zájemci.

Vazba na EQAVET

Součástí aktuálního mezinárodního projektu, který řeší NÚV, je i úkol zaměřený na přípravu analýzy s navrženou metodologií pro identifikaci nutnosti revize i popis důvodů vedoucí k revizi jednotlivých standardů profesních kvalifikací a faktorů hrajících v revizi hlavní roli.

Jde hlavně o prohloubení kvality v odborném vzdělávání a aplikaci fázi revize v cyklu kvality, včetně využití zpětných vazeb.

Přílohy:

Příloha 1. Dokumenty používané v procesu zařazování kvalifikací do NQF

- **Metodika naplňování NSK**

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

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

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

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

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

- **Procesní standardy tvorby a revize PK a ÚPK prostřednictvím modelu sektorových rad**

Soubor pravidel, který graficky i popisem vymezuje role sítě SR při tvorbě standardů profesních kvalifikací, úplných profesních kvalifikací a v dalších souvisejících činnostech pro NSK.

Nastavuje pravidla pro optimální fungování sítě SR při tvorbě NSK. Lze je využít jako celek nebo modulárně.

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

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

Příloha 2. Právní akty/předpisy týkající se zařazení kvalifikací

- NSK je definována zákonem č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Zákon nabyl účinnosti 1. 8. 2007 a jeho hlavním cílem je umožnit občanům, aby jim mohly být uznávány jejich skutečné znalosti, dovednosti a kompetence bez ohledu na to, jak je získali (ve škole, v kurzu, v praxi, samostudiem aj.). Není zde podstatná vzdělávací cesta, ale osvojení požadovaných kompetencí.
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.
- 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 složené 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.
- Profesní kvalifikaci uvádí mezi podmínkami pro vykonávání některých kominických činností nařízení vlády č. 91/2010 Sb., o podmínkách požární bezpečnosti při provozu komínů, kouřovodů a spotřebičů paliv.
- Podmínku profesní kvalifikace pro získání koncesovaných živností v oblasti některých bezpečnostních služeb stanovovala také vyhláška MV ČR č. 16/2009 Sb., o obsahu a rozsahu kvalifikace pro výkon fyzické ostrahy a služby soukromého detektiva, později sice byla zrušena, ale profesní kvalifikace jako jedna z variant požadavků na tyto činnosti zůstává v živnostenském zákoně.
- Spolu s výše uvedenou novelizací zákona č. 179/2006 Sb., byl současně novelizován i živnostenský zákon v tom smyslu, že sestava profesních kvalifikací vedoucí k úplné profesní kvalifikaci už bude (i bez zakončení závěrečnou zkouškou a získání výučního listu) postačující podmínkou pro získání živnostenského oprávnění pro řemeslné živnosti.