

# Zaměstnavatelé a revoluce v odborném vzdělávání - tvorba sektorových rad

**SVAZ PODNIKATELŮ VE STAVEBNICTVÍ V ČR SE PROSTŘEDNICTVÍM INSTITUTU VZDĚLÁVÁNÍ ZAPOJIL DO ZCELA ZÁSADNÍCH SYSTÉMOVÝCH PROJEKTŮ NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ (NSP) A NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ (NSK) V NÁVAZNOSTI NA ZÁKON Č. 179/2006 SB., O OVĚŘOVÁNÍ A UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. DO SEKTOROVÉ RADY (SR) VE STAVEBNICTVÍ VYSLAL SVÉ ZÁSTUPCE A VČETNĚ JEJÍHO PŘEDSEDY V NÍ MÁ HLASOVACÍ PODÍL ADEKVÁTNÍ POSTAVENÍ SPS V ČR NA STAVEBNÍM TRHU.**

SPS v ČR prostřednictvím Institutu vzdělávání bude žádat ihned, jak to bude možné, o „udělení autorizace právnické osobě podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání“. Další směřování Institutu vzdělávání je výrazně spjato právě s tímto fenoménem. Nyní se v intenzivní spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Magistrátem hlavního města Prahy zpracovává projekt v rámci pražské výzvy Adaptabilita, kdy bude veškerá činnost s tímto spojená opět financována z prostředků strukturálních fondů EU. V tomto případě se jedná o naprosto přelomový systém v dosavadní historii školství a výuky v Česku. SPS v ČR se bude za pomoci Institutu vzdělávání na tomto dění podílet od samého začátku a dnes již je – a do budoucna i bude – spoluvůdčem realizace záměru zákona č. 179/2006 Sb.

## Národní soustava povolání

Zaměstnavatelé vytvářejí popisy pracovních míst pro své podniky. Pro potřeby vzájemného porovnání v rámci České republiky i dalších zemí Evropské unie se zobecněním vytváří jednotná soustava – Národní soustava povolání. Je vytvářena z důvodu poskytování standardizovaného rámce pro utřídění světa práce do využitelného, srozumitelného a logického přehledu povolání existujících na trhu práce. Systém poslouží zaměstnavatelům jako zdroj informací při vytváření popisů pracovních míst, úřadům práce a dalším zprostředkovatelům jako poradenský nástroj pro zatřídění volných míst a bude sloužit i obecně pro komunikaci o nabídce a poptávce na trhu práce.

Národní soustava povolání musí obsahovat aktuální, reálná a využitelná data. K zajištění tohoto nesnadného úkolu byla z modelu používaného ve Velké Británii převzata myšlenka sektorových rad (SR).

Důvodem ověřování modelu sektorových rad v ČR je sběr ucelených a objektivních informací přímo od zaměstnavatelů. Sektorová rada umožní popis aktuálního stavu a trendů trhu práce a prostřednictvím své účasti na společných projektech se vzdělavateli napomůže přiblížení vzdělávacích programů požadavkům praxe.

Potřeba vzniku sektorových rad tedy vzniká s potřebou získat komplexní informace pro sofistikovaný popis trhu práce. Je proto nutné precizně určit například způsobilosti, dovednosti a znalosti nositelů povolání. Tyto informace lze v nejkvalitnější formě získat právě na společných jednáních expertů určitého odvětví národního hospodářství. Sektorové rady proto budou sdružovat zaměstnavatele, profesní organizace, zástupce vzdělavatelů a odborníky z daného sektoru, kteří budou řídit a koordinovat vývoj a tvorbu standardů v jednotlivých odvětvích.

Strategické úkoly SR:

- monitorování trhu práce v konkrétním odvětví, jeho potřeb a změn;
- identifikace odborných kompetencí v odvětví;
- tvorba prostředí pro rozvoj a vzdělávání pracovní síly v sektoru;
- komunikace s dalšími subjekty v sektoru;
- příprava podmínek pro právní zakotvení sektorových rad;
- vytvoření předpokladů pro možnost spolufinancování sektorových rad z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF), případně státního rozpočtu.

## Činnost sektorových rad

Financování sektorové rady může být zabezpečeno převážně ze zdrojů ESF, kterých se bude SR účastnit. Dalšími zdroji mohou být státní dotace, prostředky z rozpočtů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, případně příslušného ministerstva a komerčního zdroje.

Na konci roku 2005 byl zahájen pilotní proces praktického ověřování fungování jednotlivých sektorových rad v ČR. Jako první vznikla Sektorová rada pro lesní hospodářství, která revidovala povolání a kvalifikace v tomto odborném směru. Začátkem března 2007 proběhlo ustanovující jednání Sektorové rady energetiky. Garanci převzal Český svaz zaměstnavatelů v energetice.

## Sektorová rada ve stavebnictví

Sektorová rada ve stavebnictví se tvořila na pracovních jednáních v rámci projektu Národní soustavy kvalifikací již před oficiálním vyhlášením veřejné zakázky Národní soustava povolání. V posledním čtvrtletí roku 2006 proběhla dvě zasedání SR, kdy se zformovaly odborné sekce a pracovní skupiny. Činnost rady byla zahájena revizí jednotlivých pozic v Národní soustavě povolání a příslušných kvalifikací v Národní soustavě kvalifikací pro oblast stavebnictví a architektury. Sektorová rada ve stavebnictví byla formálně ustanovena 12. dubna 2007 pod veřejnou zakázkou Národní soustava povolání. Na platformě sektorové rady se podařilo od samého počátku realizovat setkání významných zástupců všech rozhodujících profesních skupin stavebnictví, včetně architektury. Při sestavování SR byl kladen důraz zejména na rovnoměrné zastoupení všech rozhodujících složek v tomto odvětví. Členy sektorové rady jsou zástupci drobných živnostníků, členů Hospodářské komory, ČKAIT, největších stavebních firem, reprezentovaných Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR. Členem rady je rovněž zástupce Ministerstva průmyslu a obchodu ČR. Toto reprezentativní zastoupení výrazně přispívá k vysoké kvalitě výstupů Sektorové rady ve stavebnictví.

Specifikem Sektorové rady ve stavebnictví je největší počet garantovaných pozic ze všech dosud vzniklých sektorových rad, avšak dosavadní pracovní výsledky jsou optimistické a náročná práce probíhá velmi efektivně. Činnost v pracovních skupinách mimo sektorovou radu je intenzivní a vedoucí těchto skupin, kteří jsou členy rady, pravidelně předkládají sektorové radě fundovaně zpracované podklady ke schválení.

## Integrovaný systém typových pozic

Nástrojem pro tvorbu Národní soustavy povolání jsou sektorové rady příslušných odvětví, východiskem či zdrojem je již fungující a hojně využívaný Integrovaný systém typových pozic (ISTP). Integrovaný systém typových pozic je internetová aplikace, která shromažďuje informace mnoha systémů s cílem využít data k uspokojení požadavků co nejširšího spektra účastníků trhu práce. Zadavatelem a gestorem tohoto systému je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Páteří Integrovaného systému typových pozic je Kartotéka typových pozic, která nabízí aktuální a strukturovaný popis povolání a typových pozic. Popisuje pracovní činnosti, všechny podstatné aspekty výkonu práce a poskytuje také informace o průměrném výdělku. Vymezuje požadavky na kvalifikaci, osobnost a zdravotní stav vykonavatele dané pozice. V současné době je v kartotéce popsáno 1930 povolání a pozic. Na kartotéku navazuje poradenský nástroj JOB-tip, který pomáhá najít konkrétnímu uživateli vhodná volná místa, případně cesty zvyšování či změny kvalifikace. V této souvislosti je významná Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání (EU-DAT), obsahující nabídku vzdělávacích akcí a rekvalifikačních kurzů v ČR.

Zaměstnavatelům slouží Katalog pracovních míst (KPM), který umožňuje jednoduché vytvoření strukturovaného popisu pracovních míst přesně podle potřeb firmy. ISTP jako bezplatný nástroj je dostupný na adrese [www.istp.cz](http://www.istp.cz). Umožňuje kvalitativní monitoring, průběžné zjišťování kvalifikačních potřeb a zjednodušení komunikace na trhu práce.

## Rozvoj NSK podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání

Integrovaný systém typových pozic jako zdroj a sektorové rady jako nástroj jsou využívány v systémovém projektu Rozvoj Národní soustavy kvalifikací, podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání.

Projekt je řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR s finanční podporou ESF. Hlavním řešitelem projektu je Národní ústav odborného vzdělávání a hlavním dodavatelem je Trexima, spol. s r.o. Národní soustava kvalifikací vzniká v souladu s připravovaným zákonem o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Učení se stává běžnou součástí života, realizuje se různými metodami, v různém prostředí. Čím jsou metody a formy učení rozmanitější, tím důležitější je srovnatelnost jeho výsledků. Systémy uznávání kvalifikací je třeba založit na uznávání výsledků učení a vzdělávání, nezávisle na způsobech a formách vzdělávání. Aby výsledky učení byly všem srozumitelné, je nutné je promítnout do přehledné a jednoznačně popsané Národní soustavy kvalifikací. Každá kvalifikace, která je na trhu práce uplatnitelná, by v ní měla mít své místo. Uvedená soustava by měla vytvořit podmínky pro jejich uznávání a certifikaci. Národní soustava kvalifikací nebude nahrazovat stávající kvalifikační a vzdělávací systémy, bude tvořit spojující rámec pro počáteční a další vzdělávání. Cílem Národní soustavy kvalifikací je vytvořit systémové prostředí, které bude podporovat:

- srovnatelnost výsledků učení – uznávání skutečných znalostí a dovedností nezávisle na formách učení a vzdělávání v rámci ČR i EU;
- přenos požadavků světa práce do vzdělávání;
- veřejnou informovanost o všech celostátně uznávaných kvalifikacích;
- vznik nových cest k získání kvalifikace;
- vnesení transparentnosti do množství osvědčení a certifikátů.

Základními jednotkami jsou dva typy kvalifikace. Úplná kvalifikace – způsobilost vykonávat určitá povolání, dílčí kvalifikace – způsobilost vykonávat určité pracovní činnosti umožňující profesní uplatnění. Ověřování odborné způsobilosti budou provádět autorizované osoby standardizovaným způsobem.

## Schéma mechanismu celoživotního vzdělávání s využitím nástrojů NSP a NSK

Prostřednictvím úplných i dílčích kvalifikací budou formulovány požadavky světa práce na vzdělávací sféru. Konkrétním výstupem práce sektorových rad bude spolupráce na tvorbě kompetencí a standardů povolání v rámci Národní soustavy povolání a součinnost se vzdělávací soustavou při navrhování dílčích a úplných kvalifikací a posuzování způsobu jejich hodnocení. Kvalitní práce sektorových rad umožní zjednodušení cest rozvoje a rekvalifikace zaměstnanců. Zaměstnavatelům tak rozšíří možnosti efektivního řízení lidských zdrojů. Proto sektorové rady v konečném důsledku nabízí přidanou hodnotu pro zaměstnavatele a jeho konkurenceschopnost.



× Schéma mechanismu celoživotního vzdělávání s využitím nástrojů NSP a NSK