

A01 Vymezení profesní kvalifikace

Podmínky a důvody pro existenci profesních kvalifikací

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Překážky v realizaci zkoušky mohou být následující:

- Materiálně technické zázemí nutné pro vykonání zkoušky je běžně nedosažitelné, nebo by jeho použití bylo neúnosně drahé, nebo by přinášelo příliš velké riziko ohrožení životů či zdraví.
- Jednotka práce je příliš široká. Adekvátní profesní kvalifikace by byla natolik rozsáhlá, že zkouška byla neúnosně dlouhá (několik dnů). K tomuto závěru se ovšem často dospěje až při tvorbě hodnotícího standardu PK.
- Jednotka práce je příliš nekonkrétní (např. strojník, seřizovač). V hodnotícím standardu adekvátní PK by nebylo možné jednoznačně konkretizovat kritéria hodnocení.
- Neexistuje zkušební organizace (autorizovaná osoba) a odborníci, kteří by reálně kurs pro příslušnou PK vzdělávali.

V těchto případech je žádoucí zvážit, neexistují-li kromě stávající jednotky práce ještě užší, resp. konkrétnější (specifičtější) jednotky práce, které jsou na trhu práce rovněž uplatnitelné. Je přitom třeba zohlednit různé typy dělby práce v různých typech firem (ve smyslu výše uvedených otázek).

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

❖ Profesní kvalifikace musí svým obsahem umožňovat, aby byla vzdělatelná v kursu dalšího vzdělávání.

Překážky v realizaci kursu mohou být následující:

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

V těchto případech je žádoucí zvážit (analogicky jako u podmínky přezkušitelnosti), neexistují-li kromě stávající jednotky práce ještě užší, resp. konkrétnější (specifičtější) jednotky práce, které jsou na trhu práce rovněž uplatnitelné. Je přitom třeba zohlednit různé typy dělby práce v různých typech firem (ve smyslu výše uvedených otázek).

Z uvedeného vyplývají tři hlavní podmínky pro existenci PK:

- podmínka uplatnitelnosti
- podmínka přezkušitelnosti
- podmínka vzdělatelnosti

Ve výjimečných případech mohou být důvody pro vznik PK bez splnění podmínky vzdělatelnosti. Např. mohou být vážné důvody (např. kvůli změně legislativy) v krátkém čase přezkoušet značné množství pracovníků na určité pozici. Ale musí se jednat skutečně jen o výjimečné odůvodněné případy.

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

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

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

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

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

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

Nejméně reálné pro začlenění do NSK jsou kvalifikace pro tzv. regulovaná povolání.

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

Profesní kvalifikace jako způsobilost vykonávat jednotky práce NSP

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

- Typové pozice (TP)
- Průřezové typové pozice (PTP)
- Povolání, která se nečlení na TP

Definice těchto jednotek práce jsou uvedené v příloze č. 2.

Z toho vyplývá definice profesní kvalifikace jako způsobilosti vykonávat jednotky práce NSP:

❖ Pokud jsou splněny podmínky přezkušitelnosti, vzdělatelnosti a legislativního souladu, může být, za předpokladu aktuálního stavu NSP, pro každou jednotku práce NSP, s výjimkou členěných povolání, vytvořena profesní kvalifikace. Profesní kvalifikace je pak způsobilostí vykonávat tuto jednotku práce.

Profesní kvalifikace, pro které neexistují jednotky práce NSP

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

V tomto případě je nutné v rámci anotace PK, uváděné v rodném listu, uvést ještě seznam pracovních činností, pro jejichž vykonávání má být PK určena.

2.4 Profesní kvalifikace směřující ke speciálním cílovým skupinám

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

Živnostníci

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

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

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

Uchazeči o práci v Úřadu práce

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

Absolventi středních škol

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

Průřezové (přenositelné) profesní kvalifikace

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

❖ Průřezová kvalifikace je tvořena jednotlivou kompetencí nebo seskupením kompetencí, které jsou způsobilostí vykonávat určitou činnost nebo více činností, a to ve větším počtu jednotek práce.

Může se jednat o způsobilost vykonávat tzv. průřezovou typovou pozici, ale nemusí tomu tak být.

Bude se jednat především o následující případy:

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

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

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

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

- d) Je promyšlená základní představa o průběhu zkoušky a reálnosti stanovení jednoznačných kritérií hodnocení (zejména, je-li těžiště průřezové kvalifikace v měkkých kompetencích)..

Návrh zařazení průřezové kvalifikace do plánu tvorby standardů musí být předložen nad rámec běžných standardních procesů ke schválení managementu NSK.

Název profesní kvalifikace

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

❖ Název profesní kvalifikace by měl být co nejkonkrétnější

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

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

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