

A02 Stanovení kompetencí kvalifikačního standardu

Kvalifikační standard profesní kvalifikace je zákonem č. 179/2006 Sb. definován jako „strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních“.

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

- musí být sledovatelné
- musí být měřitelné/hodnotitelné
- musí být trénovatelné/přístupné změně a rozvoji

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

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

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

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

Obecné kompetence nejsou v kvalifikačních standardech PK explicitně stanovovány ale využijí se až při tvorbě kritérií hodnotících standardů (viz kapitola o hodnotících standardech). Výjimku mohou tvořit případy, kdy na příslušnou obecnou kompetenci je zaměřená průřezová (přenositelná) profesní kvalifikace (kapitola 2.5). Potom musí být předloženo osvědčení o této kvalifikaci uvedeno v hodnotícím standardu jako nutné a postačující kritérium hodnocení pro tuto kompetenci.

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

Stanovování odborných kompetencí

Obdobně jako při vymezování profesních kvalifikací je i při tvorbě jejich kvalifikačních standardů **hlavním zdrojem Národní soustava povolání, zejména již stanovené kompetence u odpovídajících typových pozic** (resp. u povolání nečleněných do typových pozic), příp. další informace (pracovní činnosti, příklady prací). Platí to samozřejmě jen pro případy, kdy pro vytvářenou profesní kvalifikaci odpovídající jednotka práce v NSP existuje (tedy ve smyslu kapitoly 2.2, nikoliv ve smyslu kapitoly 2.3).

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

Do kvalifikačních standardů jsou z karty příslušné jednotky práce přebírány odborné dovednosti označené zde jako nutné.

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

Např. kompetence *montáž potrubí otopných soustav* zahrnuje

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

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

Odborná kompetence je spojením obou těchto složek.

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

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

Příklady odborných kompetencí uplatněných v již existujících kvalifikačních standardech:

Instalace operačního systému a jeho konfigurace

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

*Výpočty délkových změn potrubí a jejich **kompenzace***

Spojování částí potrubí nerozebíratelnými spoji se zvláštním oprávněním

Přezkušování a ověřování funkce zařízení hydraulického výtahu

Rekonstrukce jednovrstvých komínů instalací komínové vložky

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

Organizace systému managementu kvality

Hodnocení a analýza rizik

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

Řízení nakládky a překládky zavazadel

Objednávání přípravků, pomůcek a přístrojů do masérské provozovny u dodavatelů

Inventarizace zásob v obchodně provozní jednotce

Vedení dokumentace o provozu železniční stanice

Vypracovávání osevních sledů a plánů hnojení

Posuzování jakosti cukrářských surovin, polotovarů, hotových výrobků

Obsluha zařízení na pečení a smažení cukrářských výrobků

Skladování masérských přípravků, pomůcek a přístrojů

Záchranné práce v lavinách

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

K míře podrobnosti kompetencí a k jejich vzájemné ekvivalenci

- a) Odborná kompetence se vyznačuje tím, že směřuje k dosažení žádoucího výsledku práce. Ve své formulaci by ale neměla tento výsledek popisovat detailně, ani by neměla určovat, jak se kompetence prokáže, protože to už je funkcí kritérií hodnotícího standardu. Je totiž cílem, aby ekvivalentní kompetence mohly být uznatelné napříč kvalifikacemi.
- b) Na druhé straně, zejména z důvodu uznávání kompetencí získaných v rámci jiné profesní kvalifikace, je třeba zamezit tomu, aby vznikaly textově shodné kompetence, které ve svém obsahu mají rozdílný význam u různých profesních kvalifikací, tedy ekvivalentní nejsou.

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

Otázku lze položit i takto: Zvládá-li někdo v rámci jedné kvalifikace určitou činnost, pro kterou je potřebná určitá kompetence, je vysoce pravděpodobné, že bude i v rámci druhé kvalifikace zvládat činnost, k níž je potřebná stejná kompetence?

V případě, že kompetence ekvivalentní nejsou, mělo by být zvaženo, nejedná-li se ve skutečnosti o dvě různé kompetence, a pokud ano, zohlednit to v jejich názvu a návazně i kódu.

Pokud se dospěje k závěru, že i přes vzájemné odchylky jde o jednu kompetenci, která by měla být v centrální databázi kompetencí vedena jako jedna kompetence pod jedním názvem, je třeba neekvivalenci zohlednit při kódování rozdílným znakem přidaným ke kódu kompetencí.

Pokud je ekvivalence "jednosměrná" (získání jedné kompetence zakládá zvládnutí činností i pro druhou kompetenci, ale obráceně to neplatí), lze ji uznat jen v případě rozdílných kvalifikačních úrovní, tzn. směrem od kompetence s vyšší úrovní ke kompetenci s nižší úrovní; v tomto případě se nepoužije rozlišovací kód přidaný ke kódu kompetencí. Pokud však při jednosměrné ekvivalenci mají obě kompetence stejnou kvalifikační úroveň, je třeba je odlišit rozdílným znakem přidaným ke kódu kompetencí.

Kompetence týkající se BOZP

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

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

Do kritérií hodnocení to ale má nemá význam uplatňovat u každé kompetence, ale tehdy, když to skutečně vyžaduje určité odborné znalosti a dovednosti, na jejichž osvojení nestačí povinné zaškolení (poučení) o zásadách BOZP na pracovišti.

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

Upozornění:

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

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

Povinnost autorizované osoby seznámit uchazeče před zahájením zkoušky s požadavky BOZP. To je zaměřeno na bezpečný průběh samotné zkoušky.