

### 1. Popište systém dalšího vzdělávání ve vaší zemi, včetně legislativního vymezení.

V České republice v současné době neexistuje na národní úrovni instituce či pracoviště, které by se systematicky zabývalo výzkumem a vývojem metodik a technologií v oblasti dalšího vzdělávání jako celku, ani v oblasti dalšího profesního vzdělávání jako jeho nejvýznamnější části. Tato problematika není systematicky řešena ani na úrovni jednotlivých resortů. Akademická pracoviště zaměřená na tuto oblast jsou fakticky odtržena od praxe dalšího vzdělávání a zůstávají zpravidla na úrovni řešení pojmů, komparací systémů na národní úrovni či komparaci studijních programů z oboru andragogiky. Často skloňovaný pojem – inovace ve vzdělávání (inovace vzdělávání) není seriózně vymezen a klasifikován (po vzoru inovací průmyslových). V období po roce 1990 vzniklo velké množství personálně malých a finančně nepříliš silných vzdělávacích institucí. Ty však nemají kapacitu na systematickou tvorbu rozsáhlejších vzdělávacích programů.

**Z hlediska zavádění nástrojů kvality v oblasti dalšího vzdělávání bylo proto významným krokem přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů - dále jen „zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání“. Zákon vyšel ve sbírce zákonů ČR v květnu roku 2006, účinnosti nabyl 1. 8. 2007.**

Zákon umožňuje všem, kteří mají zájem, nechat si zhodnotit výsledky svého dosavadního učení bez ohledu na způsob, jakým tyto odborné znalosti a dovednosti získali, tzn. bez ohledu na to, zda učení probíhalo formálně, neformálně či informálně. Celé pojetí zákona je jednoznačně orientováno na kvalitu výstupu – tzn. na skutečně osvojené odborné způsobilosti, které je nutné prokázat a porovnat s jasně definovanými standardy.

#### **Ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání:**

Ze zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) vyplývá, že ústřední koordinační úlohu v procesu uznávání výsledků vzdělávání má Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (autor zákona).

#### Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy:

a) koordinuje činnost ústředních správních úřadů (ministerstev) vykonávanou podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

b) schvaluje, mění, zvušuje a vydává seznam úplných a dílčích kvalifikací (tzn. schvaluje obsah a podobu Národní soustavy kvalifikací) včetně obsahu kvalifikačních a hodnoticích standardů

#### Ostatní ministerstva – autorizující orgány (včetně Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy) 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 Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy údaje o osobách, jimž udělily autorizaci, do seznamů autorizovaných osob obsažených v Národní soustavě kvalifikací

e) kontrolují činnost autorizovaných osob, jimž udělily autorizaci

f) vedou evidenci výsledků zkoušek před autorizovanými osobami, kterým udělily autorizaci, včetně evidence vydaných osvědčení.

**Strategie celoživotního učení ČR** (dále jen „Strategie CŽU“) je základním dokumentem představujícím ucelený koncept celoživotního učení. Vychází ze základních strategických dokumentů EU i ČR, které se zabývají či určitým způsobem dotýkají dané problematiky. Hlavní přínos Strategie CŽU spočívá zejména v syntéze různých aspektů týkajících se celoživotního učení a vytvoření komplexní koncepce celoživotního učení, kterou je i nadále možno rozvíjet.

Problematika celoživotního vzdělávání je důležitým tématem nejen pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“), které primárně řeší v obecné rovině problematiku vzdělávání, ale též pro **Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“)**, které řeší zapojení osob, jež ukončily svou vzdělávací dráhu, na trhu práce.

Důvodů, proč MPSV vnímá problematiku celoživotního vzdělávání jako velmi důležitou, je několik.

- Hlavním je skutečnost, že kvalita a úroveň počátečního i dalšího vzdělávání je jedním ze signifikantních předpokladů pro uplatnění na trhu práce, tedy jak pro získání nového, tak i udržení si svého stávajícího zaměstnání.
- Kvalita celoživotního vzdělávání jako součásti konceptu celoživotního učení se též odráží i v mezinárodním srovnání v míře konkurenceschopnosti České republiky, která je v evropském měřítku v podstatě nejprůmyslovější zemí Evropské unie.
- Ačkoliv počáteční vzdělávání je nezbytným základem pro úspěšný rozvoj české ekonomiky, vzhledem k současnému demografickému vývoji i neustálým změnám na trhu práce hraje stále důležitější roli především další vzdělávání. Pro většinu občanů České republiky je v současné době další vzdělávání, ať se již jedná o rozšiřování, prohlubování či aktualizaci odborných znalostí a dovedností, v podstatě nutností, aby si udrželi své postavení na trhu práce.
- Podpora odborného vzdělávání je důležitá též z hlediska řešení problematiky aktuálního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

MPSV ČR v tomto ohledu podporuje celoživotní vzdělávání, v souladu se Strategií politiky zaměstnanosti do roku 2020, např. v rámci priority „Přizpůsobení zaměstnavatelů, zaměstnanců a nezaměstnaných osob změnám a potřebám trhu práce“, kde je hlavní důraz kladen především na rozvoj **politiky zaměstnanosti** v oblasti předvídání vývoje a potřeb trhu práce a podpory dalšího vzdělávání. Další odborné vzdělávání je podporováno v rámci **aktivní politiky zaměstnanosti v oblasti rekvalifikací**. Zaměstnavatelé mohou též využít podporu v rámci projektů financovaných z Evropského sociálního fondu.

Vzhledem k současné situaci na trhu práce v České republice, kdy ke dni 31. červenci 2018 byl podíl nezaměstnaných osob 3,1 %, přestává být nejzásadnějším problémem samotná výše míry nezaměstnanosti. Jako významný **problém se ukazuje nedostatek pracovní síly s ohledem na rozdílnou strukturu nabídky a poptávky na trhu práce a jejich vzájemný nesoulad**. Základem řešení této problematiky je vyhodnocení, jaké profese jsou zaměstnavateli nejčastěji poptávány a komparace těchto výsledků se strukturou uchazečů nebo zájemců o zaměstnání, přičemž je nutné se zaměřit nejen na prostou kvantifikaci neobsazených pracovních míst, ale zejména hodnotit rovněž jejich regionální rozložení a dobu neobsazenosti.

MPSV v této souvislosti zpracovalo materiál Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, jehož cílem je na základě analýzy současné situace navrhnout vhodná opatření, jak tuto situaci řešit. Oblasti celoživotního učení se v rámci tohoto materiálu týkají především opatření, **směřující ke zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce:**

#### Opatření ke zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce

Kariérové poradenství	V rámci individualizované práce s klienty ÚP ČR budou posíleny útvary informačních a poradenských středisek s cílem zintenzivnit činnost ÚP ČR v oblasti kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání s cílem směřovat volnou (a potenciální) pracovní sílu do těch oblastí národního hospodářství, kde je citelný nedostatek vhodné a kvalifikované pracovní síly
Rekvalifikace	Pro odstranění disproporcí v profesním rozložení nabídky a poptávky bude prováděn efektivní průzkum požadavků zaměstnavatelů tak, aby rekvalifikační kurzy byly schopny v dostatečném předstihu připravit pracovní sílu. MPSV

	provede vyhodnocení efektivity nastavení rekvalifikačních kurzů a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení flexibility a efektivity tohoto nástroje APZ.
Predikce trhu práce	MPSV vytvoří systém predikcí vývoje trhu práce, tak aby bylo možné v dostatečném předstihu reagovat na vývoj trhu práce a zabezpečit tak dostatek pracovní síly ve vhodné kvalifikační struktuře a její připravenost ke vstupu na trh práce. Využito bude již realizovaných kroků (projekt PŘEKVAP)
Spolupráce na trhu práce	Spolupráce všech zúčastněných aktérů trhu práce (státní správy, zaměstnavatelů, samosprávy, zástupců zaměstnanců, vzdělávacích institucí, nestátních neziskových organizací a dalších aktérů ovlivňujících trh práce) je zcela nezbytným předpokladem k realizaci významné části výše uvedených opatření. Ze strany státní správy bude zaměstnavatelům poskytnuta maximální možná podpora při podpoře zaměstnanosti a kvalifikace pracovní síly, zejména ve prospěch znevýhodněných skupin osob. Primární platformou pro posilování spolupráce na trhu práce, zejména v oblasti realizace politiky zaměstnanosti, jsou poradní sbory zřizované Úřadem práce ČR podle zákona o zaměstnanosti.

**2. Uvedte celkový popis fungování systému akreditací a systému rekvalifikací a jeho propojení se systémem dalšího vzdělávání s důrazem na popis jeho nastavení, aktérů, cílových skupin, způsobu financování, systému kontroly, poradenství a legislativního vymezení.**

V České republice existuje několik resortních systémů akreditace vzdělávacích programů, případně vzdělávacích zařízení, které jsou upraveny právními předpisy. Akreditací se podle těchto předpisů rozumí provádění vzdělávacích programů na základě žádosti vzdělávací instituce, případně pověření k vydávání osvědčení s celostátní platností. Žádosti vzdělávacích institucí jsou posuzovány odbornými komisemi, které zřizují příslušná ministerstva.

Tento formát vyústil v několik odlišných systémů, které vzhledem k cílové skupině vyžadují různý stupeň požadavků a různé údaje a doklady pro udělení akreditace.

Tyto akreditace obecně otevírají možnost využívání finančních prostředků dle zvláštních právních předpisů. Jejich nezbytnost je často devalvována nejednotností při definování požadavků na kvalitu vzdělávací instituce (a lektorů pro daný obor) a následně pak malou možností akreditovaný vzdělávací program kontrolovat, akreditaci odebrat či neudělovat. Svou roli hraje současně také skutečnost, že akreditace nejsou často vzdělávacími společnostmi využívány jako systémy pro osvědčování kvality či pro přístup k finančním prostředkům ze státního rozpočtu, ale pouze jako součást jejich firemního marketingu.

MŠMT má na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, **povinnost posuzovat žádosti o akreditaci rekvalifikačních programů. Na základě splnění všech formálních kritérií je následně vydána akreditace, oprávnění poskytovat rekvalifikační kurzy.**

Pro oblast akreditací vzdělávacích programů, které jsou realizovány za pomoci finančních prostředků ze státního rozpočtu (ale i mimo ně), existuje řada resortních akreditačních systémů:

- a) akreditace rekvalifikačních programů (MŠMT)

- b) akreditace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (MŠMT)
- c) akreditace vzdělávání úředníků státní správy a místních samospráv (MVČR)
- d) akreditace dalšího vzdělávání zdravotníků (MZd)
- e) akreditace vzdělávání pracovníků v sociálních službách (MPSV)
- f) akreditace vzdělávání v oblasti sportu (MŠMT).

#### **MPSV:**

- **Rekvalifikace:**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů vymezuje pojem „rekvalifikace“, upravuje základní pravidla rekvalifikací, definuje akreditované zařízení provádějící rekvalifikace jeho vztah k Úřadu práce vč. podmínek spolupráce. Ustanovení o rekvalifikaci (§108 - §110) také pověřuje MŠMT provádět akreditace vzdělávacích programů a vypracovat bližší podrobnosti vyhláškou o akreditacích (viz legislativa MŠMT).

- **Sociální služby vč. kvalifikačních předpokladů**

Ministerstvo provádí akreditace dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

#### **Ministerstvo zdravotnictví**

- MZd provádí akreditace dle zákona č. 96/2004 Sb. ze dne 4. února 2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních); v paragrafech 45 a 46.

#### **Ministerstvo vnitra**

- MV vydává akreditace dle zákona č. 312/2002 Sb. ze dne 13. června 2002 o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů; v paragrafech 29 a 30.

V případě kurzů dalšího vzdělávání můžeme, z hlediska zapojení státu, rozlišovat **tři** kategorie:

- a) akreditované kurzy dalšího vzdělávání (kromě rekvalifikací)
- b) rekvalifikační kurzy
- c) normativní vzdělávání.

Ve všech těchto případech se v nějaké formě (např. schvalování, kontrola, legislativní úprava, financování) zapojuje stát. Zejména tam, kde stát vynakládá finanční prostředky, je účelné zajišťovat kvalitu výstupů.

#### **Rekvalifikační kurzy (vzdělávání)**

Rekvalifikace jsou ve své podstatě formou akreditovaného vzdělávání, nicméně svým rozsahem a samostatně definovaným systémem podporovaným z APZ se výrazně vymykají všemu ostatnímu akreditovanému vzdělávání. Základním rozdílem je také to, že zde dochází k akreditaci vzdělávacích programů změřených na téměř všechny kvalifikace, pokud nejsou dotčeny kvalifikace součástí jiného právního předpisu.

Kvalita systému rekvalifikačního vzdělávání byla po celou řadu let zajišťována na vstupu a v průběhu vzdělávacího procesu. Tento systém však neumožňoval ověřit na základě žádosti o akreditaci kvalitu vzdělávací instituce a pravdivost všech deklarovaných údajů (kontrola na vstupu) a kontrola dodržování všech deklarovaných podmínek výuky v praxi byla velmi obtížná.

**Z těchto důvodů došlo k významnému kroku posílení kvality zejména na výstupech (skutečně dosažené a ověřitelné odborné způsobilosti účastníků kurzu) propojením rekvalifikací se zákonem č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání včetně navázání rekvalifikačních kurzů na Národní soustavu kvalifikací a jednotlivé profesní kvalifikace.**

**Propojení rekvalifikací se zákonem č. 179/2006 Sb. vyplývá z vyhlášky č. 176/2009 Sb., §3, odst. 1:**

**§ 3 odst. 1: Způsob ukončení vzdělávání**

(1) Vzdělávání v rekvalifikačním zařízení podle § 108 odst. 2 písm. a) zákona je úspěšně ukončeno vykonáním závěrečné zkoušky podle rekvalifikačního programu (dále jen „závěrečná zkouška“), nejpozději do 15 dnů po ukončení výuky. Je-li závěrečná zkouška stanovena jiným právním předpisem<sup>3)</sup> nebo připravuje-li vzdělávání účastníka k získání kvalifikace podle jiného právního předpisu<sup>4)</sup>, koná se závěrečná zkouška podle ustanovení tohoto právního předpisu.

(2) V případě úspěšného ukončení vzdělávání má účastník vzdělávání právo na vydání osvědčení o rekvalifikaci.

**V důsledku jsou tak jednotlivé žádosti o akreditaci porovnávány s kvalifikačními a hodnotícími standardy konkrétních profesních kvalifikací. Zároveň je (kromě jiných) stanovena podmínka zakončit rekvalifikační vzdělávání zkouškou z profesní kvalifikace v případě, že je profesní kvalifikace vč. standardů schválena MŠMT.**

**Normativní vzdělávání**

V uplynulých desetiletích vznikala celá řada právních předpisů, které byly vytvářeny zejména v těch oblastech, kde pro výkon určitých povolání bylo nutné normovat kvalifikační předpoklady. Důvodem bylo jak nezbytné zajištění odbornosti (např. vyhláška o odborné způsobilosti v elektrotechnice), tak např. zajištění bezpečnosti při výkonu některých povolání (např. nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích).

Vzhledem k tomu, že neexistoval zákon, který by tyto kvalifikační předpoklady pro jednotlivá povolání mohl zastřešit a vymezit do jisté míry společná pravidla, vznikaly jednotlivé právní předpisy dle aktuálních požadavků a s různými pravidly pro ověřování odborných způsobilostí. Každý systém také nastavuje různou míru a úroveň kontroly pro průběh ověřování odborných způsobilostí; v některých případech je pro ověřování pověřen např. i jeden jediný subjekt (dnes spíše vnímáno jako zvykové právo), v jiných případech je systém vystavěn na jiných principech. V mnoha případech již tyto systémy z dnešního pohledu postrádají celou řadu kvalitativních prvků – zejména zacílení na kontrolu výstupů, tedy skutečně dosažených a ověřitelných odborných způsobilostí.

V roce 2006 byl schválen zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který popisuje možnosti, jak ověřit a uznat odborné způsobilosti pro výkon povolání. Základním nástrojem tohoto zákona je Národní soustava kvalifikací, registr všech kvalifikací rozlišovaných a uznávaných na území ČR. Již proto, že by měla Národní soustava kvalifikací vymezit všechny kvalifikace rozlišované a uznávané na území ČR, bude nutné hledat cesty, jak „umístit“ do soustavy i ty kvalifikace, které jsou vymezeny různými právními předpisy.

Pro samotnou přehlednost kvalifikací a vzdělávacího systému jako takového se zdá být žádoucí začlenit jednotlivé právní předpisy určující kvalifikační předpoklady, příp. normativní vzdělávání pod zastřešující zákon č. 179/2006 Sb., jelikož od doby jeho schválení již v řadě případů není důvod k existenci celé řady právních předpisů vymezujících dílčí oblasti kvalifikací. Kromě sjednocení důrazu na kvalitu – zejména na kvalitu na výstupu, by mohlo mít sladění legislativy i význam pro zjednodušení právního prostředí a snížení množství právních předpisů.

Uznání různých vzdělávacích cest je založeno na ověření znalostí a dovedností standardizovanou zkouškou, po jejímž úspěšném absolvování získá jedinec certifikát osvědčující uznání dílčí kvalifikace<sup>1</sup>. Legislativní oporu má tento systém v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání<sup>2</sup>, který vychází z předpokladu, že učení je celoživotní, kontinuální proces, který probíhá různými cestami. V dětství a mládí dominuje počáteční vzdělávání, které probíhá formální cestou, v dospělosti naopak své dovednosti získáváme především praxí (tedy neformálním vzděláváním či informálním učením).

**Z hlediska konceptu celoživotního učení je podstatné, zda jedinec má, či nemá potřebné znalosti a dovednosti, způsob jejich získání není podstatný.**

---

<sup>1</sup> **Osvědčení o získání profesní kvalifikace** dle vyhlášky č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

<sup>2</sup> **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

Nyní se zaměřte na podrobný popis dle níže uvedené struktury:

3. Jak je systém rekvalifikací vytvářen, kdo je odpovědný za jeho fungování a zabezpečení realizace konkrétních kurzů (organizace, technické zabezpečení, apod.)?

**MPSV je ústředním orgánem státní správy pro rekvalifikaci a další vzdělávání při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.**

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání a v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Tyto vzdělávací programy a aktivity lze vzájemně kombinovat. (zdroj: MPSV)

Dle vzájemné dohody **MŠMT a MPSV** (věcný záměr novely § 7 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, ve znění pozdějších předpisů) je MŠMT ústředním orgánem státní správy pro další vzdělávání z hlediska tvorby koncepce a strategie jeho rozvoje, systému jeho finanční podpory a systémové podpory kvality vzdělávací nabídky v této oblasti, dále koordinuje činnost ministerstev, jiných ústředních orgánů státní správy a profesních komor v oblasti systému uznávání odborné kvalifikace a v oblasti získávání kvalifikací v systému dalšího vzdělávání podle zákona č. 179/2006 Sb.

**Propojení rekvalifikací se zákonem č. 179/2006 Sb. vyplývá z vyhlášky č. 176/2009 Sb., §3, odst. 1:**

§ 3 odst. 1: Způsob ukončení vzdělávání

(1) Vzdělávání v rekvalifikačním zařízení podle § 108 odst. 2 písm. a) zákona je úspěšně ukončeno vykonáním závěrečné zkoušky podle rekvalifikačního programu (dále jen „závěrečná zkouška“), nejpozději do 15 dnů po ukončení výuky. Je-li závěrečná zkouška stanovena jiným právním předpisem<sup>3)</sup> nebo připravuje-li vzdělávání účastníka k získání kvalifikace podle jiného právního předpisu<sup>4)</sup>, koná se závěrečná zkouška podle ustanovení tohoto právního předpisu.

(2) V případě úspěšného ukončení vzdělávání má účastník vzdělávání právo na vydání osvědčení o rekvalifikaci.

4. Existuje ve vaší zemi systém kvalifikací, a pokud ano, existuje propojení mezi tímto systémem a rekvalifikacemi? Pokud ano, popište jakým způsobem, v jakých případech.

Česká republika využívá **Národní soustavu kvalifikací (dále jen „NSK“)**, jež obsahuje standardy profesních kvalifikací a seznam autorizovaných osob, které mají oprávnění provádět zkoušky. Význam NSK však přesahuje působnost zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání i další vzdělávání obecně. Tím, že NSK definuje novou cestu jak získat stupeň vzdělání, propojuje další vzdělávání s počátečním. Tím, že jsou standardy dílčích kvalifikací tvořeny za značného přispění zástupců zaměstnavatelů v sektorových radách, propojuje svět práce se světem vzdělávání. Tento koncept je světem práce vnímán pozitivně jako vstřícný krok MŠMT směrem k zaměstnavatelům. To, že se zaměstnavatelé aktivně podílejí na zpracování vlastních standardů, navíc pozitivně ovlivňuje jejich postoje vůči systému, do kterého se promítá vyšší důvěra v hodnotu Osvědčení o získání dílčí kvalifikace.

### **NSK:**

- Systém, který popisuje, třídí a zařazuje kvalifikace a umožňuje jejich uznávání podle zákonem daných pravidel a postupů
- Vytváří systémový rámec provázanosti počátečního a dalšího vzdělávání
- Umožňuje porovnání se zahraničními kvalifikacemi v evropských státech (EQF)

### **Principy NSK:**

- Možnost nabídnout občanům individuální cesty k plnohodnotné profesní kvalifikaci, které mohou pružně reagovat na situaci na trhu práce a její změny
- Usnadnit osobám, vzdělávacím institucím a zaměstnavatelům možnost srovnání dílčích výsledků učení i ucelených kvalifikací
- Možnost národní i mezinárodní mobility uznáváním výsledků učení v rámci různých institucí i států

### **Legislativní zakotvení ve vztahu k rekvalifikacím**

- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditace vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení
- Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

### **NSK ve vztahu k zaměstnavatelům**

- Profesní kvalifikace:
  - Jsou navrhovány odborníky z praxe
  - Vznikají za spolupráce se zaměstnavateli
  - Jsou aktualizovány dle potřeb trhu práce
  - Jsou mezinárodně uznávané díky jednotnému evropskému rámci (EQF)
- NSK popisuje i profesní kvalifikace, které nemají školní vzdělávání (např. učební obory) – příkladem může být např. strážný, úklidový pracovník
- NSK uděluje osvědčení za dovednosti, které osoby získají např. formou neformálního studia
- Katalog profesních kvalifikací je veřejný, aktuální, bezplatný a dostupný na [www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz)
- Využití ve firemním vzdělávání a personální práci

Sociální partneři hrají významnou roli zejména při definování obsahů jednotlivých standardů vymezujících kvalifikační požadavky na výkon jednotlivých povolání. Jejich role i aktivita byla výrazně posílena přijetím zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, kde §7 stanovuje účast sociálních partnerů na tvorbě návrhu kvalifikačního standardu dílčí kvalifikace a §8 stanovuje roli sociálních partnerů na tvorbě návrhu hodnotícího standardu dílčí kvalifikace.

5. Využíváte v rámci dalšího vzdělávání, zejména pak u rekvalifikací, Evropský kvalifikační rámec (EQF)? Pokud ano, popište jakým způsobem, v jakých případech.

Každá úplná profesní i profesní kvalifikace v NSK má určitou kvalifikační úroveň popsanou pracovními kompetencemi (způsobilostmi). Kvalifikační úrovně tvoří univerzální stupnici umožňující zařazení všech úplných profesních i profesních kvalifikací a jsou společné pro Národní soustavu kvalifikací a pro Národní soustavu povolání. Návrh kvalifikačních úrovní vyjadřuje i jejich vztahy s úrovněmi EQF. Nově se vymezuje úroveň EQF 5, které dosud ve vzdělávací soustavě ČR neodpovídala žádný stupeň vzdělání, a to tak, že se navrhuje, aby k této úrovni byly přiřazeny vzdělávací programy krátkého cyklu terciárního vzdělávání, které by vznikly transformací dosavadních vzdělávacích programů vyšších odborných škol, jež podle stávajícího legislativního stavu jsou předkládaným materiálem přiřazeny k úrovni 6.

Vzdělávací programy krátkého cyklu terciárního vzdělávání (v rozsahu do 120 kreditů ECTS) by po transformaci vzdělávacích programů vyšších odborných škol poskytovaly vzdělávání vedoucí



k dosažení kompetencí předpokládajících zvládnutí metod a technik odpovídajících užšímu okruhu specializovaných povolání na úrovni umožňující samostatný výkon odborných činností v těchto povoláních včetně samostatné výdělečné činnosti a řídicích činností ve vztahu k týmu zaměstnanců s dosaženou úrovní kvalifikace 1 až 4; současně by tyto kvalifikace poskytovaly základ pro prostupnost s bakalářskými studijními programy (úroveň 6), kde se kvalifikace rozšiřuje na rozsáhlejší zvládnutí teorií a metod konkrétního oboru.

Akademický standard pro vzdělávací (studijní) programy vedoucí ke kvalifikacím 5 a vyšším bude vytvořen Národním kvalifikačním rámcem pro terciární vzdělávání, který je připravován MŠMT v rámci projektu Q-RAM.

Koncepce předkládaného materiálu předpokládá, že do úrovně 5 by mohly být zařazovány také profesní kvalifikace systému dalšího vzdělávání, které by neodpovídaly přímo kvalifikaci počátečního vzdělávání, což by umožňovalo i prostupnost obou typů kvalifikací právě v rámci úrovně 5 a možného transformovaného profesního vyššího vzdělávání.

Profesní kvalifikace (a vzdělávací programy k nim připravující) jsou v úrovni 5 EQF uvedeny z důvodu otevření možné diskuse pro propojení systému NSK a zákona č. 179/2006 Sb. s úrovní 5.

Profesní kvalifikace jsou však tvořeny na všech úrovních, kde je zákon č. 179/2006 Sb.

ÚROVEŇ EQF	DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ	DOSAŽENÁ KVALIFIKACE V NSK - příklad
8	vysokoškolské – doktorský studijní program	
7	vysokoškolské – magisterský studijní program	Lektor dalšího vzdělávání, Manažer kvality
6	vysokoškolské – bakalářský studijní program, vyšší odborné vzdělání (vč. konzervatoří)	Manažer projektu, Technik kvality
5	programy krátkého cyklu (v ČR se teprve budou vytvářet)	Personalista, Průvodce cestovního ruchu
4	střední vzdělání s maturitní zkouškou (všeobecné, s odborným výcvikem, odborné)	Horský průvodce, Chirurgický nástrojař
3	střední vzdělání s výučním listem (délka studia 3 roky)	Ovocnář, Montér výtahů
2	základní vzdělání, střední vzdělání bez výučního listu, střední vzdělání s výučním listem (délka studia 2 roky)	Asfaltér, Dlaždič
1	základy vzdělání (základní škola speciální)	

6. Existuje ve vaší zemi systém akreditací či certifikací kurzů dalšího vzdělávání? Existuje takový systém i pro rekvalifikace? Pokud ano, popište jejich strukturu a fungování.

V České republice existuje několik resortních systémů akreditace vzdělávacích programů, případně vzdělávacích zařízení, které jsou upraveny právními předpisy. Akreditací se podle těchto předpisů rozumí provádění vzdělávacích programů na základě žádosti vzdělávací instituce, případně pověření k vydávání osvědčení s celostátní platností. Žádosti vzdělávacích institucí jsou posuzovány odbornými komisemi, které zřizují příslušná ministerstva.

ČR využívá tzv. resortní pojetí těchto akreditací vzdělávacích programů. Tento formát vyústil v několik odlišných systémů, které vzhledem k cílové skupině vyžadují různý stupeň požadavků a různé údaje a doklady pro udělení akreditace.

Tyto akreditace obecně otevírají možnost využívání finančních prostředků dle zvláštních právních předpisů. Jejich nezbytnost je často devalvována nejednotností při definování požadavků na kvalitu vzdělávací instituce (a lektorů pro daný obor) a následně pak malou možností akreditovaný vzdělávací program kontrolovat, akreditaci odebrat či neudělovat. Svou roli hraje současně také skutečnost, že akreditace nejsou často vzdělávacími společnostmi využívány jako systémy pro osvědčování kvality či pro přístup k finančním prostředkům ze státního rozpočtu, ale pouze jako součást jejich firemního marketingu.

- g) Pro oblast akreditací vzdělávacích programů, které jsou realizovány za pomoci finančních prostředků ze státního rozpočtu (ale i mimo ně), existuje řada resortních akreditačních systémů:
- h) akreditace rekvalifikačních programů (MŠMT)
- i) akreditace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (MŠMT)
- j) akreditace vzdělávání úředníků státní správy a místních samospráv (MVČR)
- k) akreditace dalšího vzdělávání zdravotníků (MZd)
- l) akreditace vzdělávání pracovníků v sociálních službách (MPSV)
- m) akreditace vzdělávání v oblasti sportu (MŠMT).

#### **MŠMT:**

MŠMT má na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a **vyhlášky č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení**, povinnost posuzovat žádosti o akreditaci rekvalifikačních programů.

#### **Ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání:**

Ze **zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů** (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) vyplývá, že ústřední koordináční úlohu v procesu uznávání výsledků vzdělávání má Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (autor zákona).

#### Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy:

- a) koordinuje činnost ústředních správních úřadů (ministerstev) vykonávanou podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- b) schvaluje, mění, zrušuje a vydává seznam úplných a dílčích kvalifikací (tzn. schvaluje obsah a podobu Národní soustavy kvalifikací) včetně obsahu kvalifikačních a hodnoticích standardů

#### Ostatní ministerstva – autorizující orgány (včetně Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy) 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 Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy údaje o osobách, jimž udělily autorizaci, do seznamů autorizovaných osob obsažených v Národní soustavě kvalifikací
- e) kontrolují činnost autorizovaných osob, jimž udělily autorizaci
- f) vedou evidenci výsledků zkoušek před autorizovanými osobami, kterým udělily autorizaci, včetně evidence vydaných osvědčení.

7. Popište jednotlivé aktéry a jejich role v systému rekvalifikací (např. zaměstnavatelé, samotní účastníci, vzdělavatelé, zástupci státu - zda a jak se podílí na vymezení obsahu a rozsahu rekvalifikací, jsou zapojeni do realizace rekvalifikací, je jejich názor neopomenutelný apod.).

## **Úřad práce a občan**

### **REKVALIFIKACE:**

Získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Rekvalifikace se realizuje na základě písemné dohody mezi Úřadem práce a zájemcem o zaměstnání, je-li to nutné pro jeho uplatnění na trhu práce. Za účastníka úřad práce hradí veškeré náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací, které účastník prokáže.

Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.

### **Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu**

- být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

### **Úhrada nákladů rekvalifikace**

Úřad práce hradí náklady rekvalifikace (kurzovné) za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání pokud je na rekvalifikaci doporučí a uzavře s nimi, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení).

V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost, uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci

Na úhradu nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok.

**Účastníci rekvalifikačních kurzů nejsou považováni za studenty ani nemají žádné studentské výhody (např. daňové úlevy, studentský průkaz ISIC, slevy na dopravu apod.). Rekvalifikační kurz není možné považovat za nultý ročník studia na Vysoké škole ani se nejedná o přípravný kurz ke studiu na Vysoké škole.**

### **Podpora při rekvalifikaci**

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Uchazeči, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Uchazeči, kterému nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

### **Výběr a zařazování uchazečů/ zájemců o zaměstnání do rekvalifikace**

Výběru osob do rekvalifikací předchází profesně-poradenský pohovor, kterým je zjišťováno, zejména zda jsou splněny podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu, viz kapitola výše.

### **ZVOLENÁ REKVALIFIKACE**

Podle ustanovení §109a zákona o zaměstnanosti si může uchazeč/zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“) zabezpečit rekvalifikaci sám. Za tím účelem si volí:

- a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce ČR (na kontaktním pracovišti dle svého místa trvalého bydliště) svůj požadavek na formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ – část A (viz Formuláře pro občany). Formulář je třeba předložit alespoň 30 dnů před termínem zahájení kurzu, aby bylo možné požadavek Úřadem práce posoudit a administrativně zpracovat. Zájemce podepíše „Poučení zájemce o zvolenou rekvalifikaci“ – část B formuláře „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“. Požadavek bude posuzován v odborné komisi zejména z hlediska, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění zájemce o zvolenou rekvalifikaci na trhu práce a zda je pro něho vzhledem k zdravotnímu stavu vhodná.

Cenu rekvalifikace doloží zájemce o zvolenou rekvalifikaci Úřadu práce „Potvrzením rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“ – část C formuláře „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“. Cena rekvalifikace musí obsahovat i náklady za závěrečnou zkoušku. Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 po sobě následujících let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč. Je-li rekvalifikace odbornou komisí doporučena, obdrží zájemce o zvolenou rekvalifikaci formulář „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu po úspěšném absolvování rekvalifikace“, které je určeno rekvalifikačnímu zařízení. Hrazení zvolené rekvalifikace Úřadem práce není nárokové, je plně na zvážení Úřadu práce, zda rekvalifikaci uhradí. Úřad práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace po úspěšném absolvování rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení.

Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. Jiné náklady než cenu zvolené rekvalifikace Úřad práce nehradí. Náklady na

případné lékařské vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace Úřadu práce uhradit. Nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů, Úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí. Uchazeči o zaměstnání nevzniká účastí na zvolené rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci.

### **Úřad práce a zaměstnavatel realizující rekvalifikace svých zaměstnanců (§ 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.)**

Rekvalifikace zaměstnanců je rekvalifikace, kterou provádí zaměstnavatel v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikací zaměstnanců lze zabránit případnému propuštění zaměstnanců pomocí rekvalifikace tím, že jim zabezpečí rozšíření nebo změnu kvalifikace a následně i zaměstnání v oboru rozšířené nebo změněné kvalifikace.

#### **Kdy se nejedná o rekvalifikaci zaměstnanců?**

O rekvalifikaci zaměstnanců se nejedná, pokud se zaměstnanec účastní teoretické nebo praktické přípravy, kterou je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo pokud ji zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.

#### **Kdo hradí náklady rekvalifikace zaměstnanců?**

Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody uzavřené s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců. V případě, že si rekvalifikaci zabezpečuje sám zaměstnavatel, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce (tzv. dvojdohoda). Pokud rekvalifikaci zaměstnanců pro zaměstnavatele provádí rekvalifikačním zařízením, uzavírá se dohoda mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením (tzv. trojdohoda).

#### **Co vše uhradí Úřad práce při rekvalifikaci zaměstnanců?**

Úřad práce může uhradit pouze náklady na realizaci rekvalifikace (kurzovné). Není možné uhradit náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

#### **Jaká je maximální výše úhrady ze strany Úřadu práce?**

Úřad práce může náklady rekvalifikace zaměstnanců uhradit plně nebo částečně. V případě, že se Úřad práce zaváže v Dohodě o rekvalifikaci zaměstnanců uhradit více než 50 % nákladů rekvalifikace, stává se zaměstnavatel veřejným zadavatelem (viz zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách) a s tím souvisí povinnost vyhlásit veřejnou zakázku na dodavatele služby (realizátora rekvalifikace). Typ veřejné zakázky se odvíjí od celkové ceny rekvalifikace.

#### **Jaké má zaměstnavatel povinnosti?**

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnancům podmínky k účasti na rekvalifikaci, uzavřít se všemi zaměstnanci zařazenými na rekvalifikaci písemné dohody o rekvalifikaci, získat jejich písemný souhlas se zpracováním osobních údajů úřadem práce a rekvalifikačním zařízením a předložit tyto dokumenty Úřadu práce.

Zaměstnavatel se dále zavazuje zabezpečit účastníkům rekvalifikace ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje v případě, že to charakter rekvalifikace vyžaduje. Povinností zaměstnavatele je rovněž kontrola docházky účastníků na rekvalifikaci a kontrola dodržování obsahu a rozsahu rekvalifikace.

## **MŠMT – akreditující rekvalifikační kurzy**

**Na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů akredituje rekvalifikační kurzy, které připravují k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností.**

Jedná se o tyto vzdělávací programy:

- vzdělávací programy k získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce (např. holičské a kadeřnické práce, počítačový grafik...)
- vzdělávací programy k získání konkrétních pracovních dovedností (např. PC kurzy, základy podnikání...)
- vzdělávací programy vedoucí k profesním kvalifikacím v NSK dle zákona č. 179/2006 Sb. (např. malíř, manažer prodeje, příprava teplých pokrmů...)
- vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů
- nspecifické rekvalifikační kurzy - zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou

## **Vzdělavatel – realizátor rekvalifikačního kurzu**

Vzdělávací institucí rozumíme fyzickou nebo právnickou osobu či jinou státní či nestátní organizaci poskytující služby v oblasti dalšího vzdělávání, ať už se jedná o subjekt ziskový nebo neziskový. Na trhu v ČR působí zhruba 15 tisíc právnických a fyzických osob uvádějících poskytování těchto služeb, včetně škol, které poskytují další vzdělávání nebo útvarů vzdělávání, které existují v subjektech s jiným předmětem činnosti než další vzdělávání a které poskytují vzdělávací služby nejen vlastním zaměstnancům, ale i jako placenou službu externím zákazníkům.

Přesto, že stát přistupuje k dalšímu vzdělávání realizovaného vzdělávacími institucemi liberálně, tj. nevstupuje do vzdělávací nabídky, necertifikuje vzdělávací společnosti ani legislativně nevymezuje kritéria kvality pro lektorskou činnost, chce hledat možné nástroje, které by pomohly občanům, zaměstnavatelům a veřejnoprávním institucím s lepší orientací mezi vzdělávacími institucemi z hlediska kvality, včetně vytvoření podmínek pro orientaci v profesních předpokladech lektorů.

Služby poskytované vzdělávacími institucemi sahají od standardní nabídky již připravených kurzů přes komplexní vzdělávací programy až po individuální přípravu a realizaci vzdělávacího programu pro zákazníka, případně poradenskou činnost při zajišťování finančních zdrojů na realizaci vzdělávání. Většina služeb je spojena s poskytováním zpětné vazby zákazníkovi. Kvalitní poskytování služeb je podmíněno vhodným nastavením procesů probíhajících uvnitř instituce.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, smí rekvalifikace provádět pouze:

- a) Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (je udělována akreditace MŠMT).
- b) Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. zák. č. 96/2004 Sb., zák. č. 108/2006 Sb.; akreditace uděluje to ministerstvo, do jehož gesce spadá konkrétní právní předpis).

- c) Škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu - rekvalifikace na celý obor nebo jeho část (v tomto případě není udělována akreditace MŠMT a rekvalifikace se realizují v souladu s vyhláškou č. 176/2009 Sb.).
- d) Zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. je udělována akreditace MŠMT k pořádání přípravných kurzů k závěrečné zkoušce, ale závěrečná zkouška se koná dle právního předpisu; v případě vyh. č. 77/1965 Sb., není udělována akreditace MŠMT a celá rekvalifikace se realizuje v souladu s právním předpisem)

### **Autorizovaná osoba – realizující zkoušku z profesní kvalifikace, zakončující rekvalifikační kurz dle zák. 179/2006 Sb.**

Je fyzická nebo právnická osoba, které autorizující orgán přiznal právo ověřit zkouškou, zda si žadatel o kvalifikační osvědčení profesní kvalifikace skutečně osvojil všechny požadované kompetence. Autorizované osoby jsou podle své odbornosti evidovány v informačním systému NSK.

#### Udělování autorizace

Pravidla pro udělování autorizace jsou dána zákonem č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, jejich konkretizace je jednak součástí hodnoticího standardu příslušné profesní kvalifikace, jednak je v pravomoci autorizujícího orgánu.

Klíčová je odborná způsobilost autorizovaných osob. Hodnoticí standard stanovuje požadavky na odbornou způsobilost autorizovaných osob a na materiálně-technické vybavení. Dosud zpracované hodnoticí standardy mají požadavky na odbornou způsobilost autorizovaných osob stanovené formou požadavků na stupeň a odbornost vzdělání a na druh a délku praxe. Autorizující orgán má možnost stanovovat další požadavky.

**Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace a způsob ukončení vzdělávání v rekvalifikačním zařízení. Zkoušky profesních kvalifikací jsou na základě** propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací jedním z výstupů rekvalifikací. Pokud vzdělávací zařízení realizuje rekvalifikační program, který připravuje účastníka ke zkoušce z profesní kvalifikace (dle §3 vyhlášky č. 176/2009 Sb.), **realizuje vzdělávací zařízení rekvalifikační program vždy v souladu s aktuálně platným standardem profesní kvalifikace.** A to i v případě, kdy došlo k úpravě profesní kvalifikace až po udělení akreditace k pořádání rekvalifikačních programů.

Krajské pobočky Úřadu práce zabezpečují rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, škola apod.). Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání.

Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákon č. 179/2006 Sb., o ověření a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Některé úplné profesní kvalifikace se skládají z několika profesních kvalifikací. Získá-li účastník rekvalifikace osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné škole nebo učilišti složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání (tzn. závěrečnou „učňovskou“ nebo maturitní zkoušku) a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.

Rekvalifikační kurz probíhá dle akreditovaného vzdělávacího programu MŠMT

- Po ukončení rekvalifikačního kurzu vystaví vzdělávací instituce – **POTVRZENÍ O ÚČASTI V AKREDITOVANÉM VZDĚLÁVACÍM PROGRAMU**

- Po úspěšném složení zkoušky z profesní kvalifikace dle hodnoticího standardu obdrží účastník zkoušky **OSVĚDČENÍ O ZÍSKÁNÍ PROFESNÍ KVALIFIKACE od příslušné autorizované osoby.**  
Informaci k zaměření a realizaci rekvalifikačních kurzů lze získat na adrese: [www.eu-dat.cz](http://www.eu-dat.cz).

8. Kdo je poskytovatelem/realizátorem rekvalifikací? Jak jsou poskytovatelé vybíráni (podle jakých kritérií, jako formou - např. veřejná soutěž, nebo existuje seznam poskytovatelů, kterým je poskytování jednotlivých rekvalifikací přidělováno apod.)? Jsou stanoveny požadavky, které musí zájemce splnit, aby mohl být poskytovatelem rekvalifikace?

**Všechna vzdělávací zařízení (fyzické osoby, právnické osoby i školy) realizující rekvalifikace musí dodržovat platné právní předpisy, tudíž i vyhlášku č. 176/2009 Sb.,** kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

**Akreditovaná vzdělávací zařízení musí viditelně zveřejňovat podmínky, za kterých jim byla udělena akreditace MŠMT (tj. obsah žádosti o akreditaci a rozhodnutí o udělení akreditaci MŠMT k pořádání rekvalifikačních kurzů).**

#### **Platnost akreditace**

- MŠMT uděluje akreditaci vzdělávacímu zařízení pro organizování konkrétního kurzu. V případě rekvalifikačních kurzů se nikdy neuděluje univerzální akreditace, která by byla platná pro všechny realizované kurzy.
- Udělená akreditace je vždy označena číslem jednacím, na základě kterého lze platnost akreditace ověřit v databázi udělených akreditací rekvalifikačních programů na tomto odkazu:
- Akreditace se vždy uděluje na dobu 3 let.
- Kurz musí být vždy zahájen v době platnosti udělené akreditace, tedy nejpozději poslední den platnosti akreditace, jinak je kurz považován za neakreditovaný a po ukončení kurzu nemůže být vydáno „Osvědčení o rekvalifikaci“.
- Datum dokončení kurzu může být až po uplynutí platnosti akreditace

Seznam všech vzdělávacích s akreditovanými vzdělávacími programy je uveden na internetových stránkách <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/databaze>

9. Jaká je role veřejných služeb zaměstnanosti v systému rekvalifikací a jejich realizaci?

Rekvalifikaci zajišťuje a následně i hradí po splnění daných podmínek ÚP, konkrétně jeho příslušná krajská pobočka. V případě konání zabezpečených, zvolených a zaměstnaneckých rekvalifikací, které nejsou vykonávány v rámci některého projektu nebo programu za finanční pomoci Evropského sociálního fondu, je financování zabezpečováno státním rozpočtem České republiky. Při příznání hmotné podpory rekvalifikace lze část nákladu proplatit i v rámci nástroje investiční pobídky.

10. Existuje systém hodnocení kvality rekvalifikací? Pokud ano, kdo za něj odpovídá, jak je aplikován a jak reaguje na zjištěné podněty?

V rámci prostoru kvality dalšího vzdělávání proběhla řada aktivit, žádná však nebyla plně funkční a nová opatření. Významným počinem je stanovení minimálních povinných požadavků na autorizované osoby v rámci hodnoticích standardů profesní kvalifikace. Nicméně realizátor rekvalifikačního kurzu a



autorizace autorizované osoby jsou dvě oddělené entity, nezávislé i z hlediska kvality. Z toho důvodu je třeba podpořit existující či vytvořit nová opatření tak, aby akreditace vzdělávacího programu a certifikace personálu vzdělávacích institucí, vždy svědčila o vhodném využití finančních prostředků ze státního rozpočtu a byla v široké míře využívána.

### **Kvalita vzdělávacích institucí**

Pro ověřování kvality vzdělávacích institucí je v ČR v současnosti využíváno (nebo připraveno k využití) několik systémů, které je možno rozdělit do tří skupin:

- certifikační systémy privátní (QFor, BenchFor)
- certifikační systémy založené na normách ISO 9000 a ošetřené mezinárodně uznávanou akreditací
  - ISO 9001 (klasický) – certifikovány desítky organizací, jen v databázi NIS-PJ, která není úplná, je 145 vzdělávacích organizací s certifikátem ISO 9001, celkově lze počet certifikátů ISO 9001 v ČR odhadnout na minimálně 300
  - ISO/IWA 2:2003 (a 2007) – Směrnice pro aplikaci ISO 9001:2000 ve vzdělávání (vydalo NIS-PK v letech 2003 a 2007) - začíná se postupně využívat
  - EDuIQ 9001 – systém vyvinutý v rámci projektu KDPV, připravený k aplikaci
- systémy založené na sebehodnocení vzdělávacích institucí
  - CAF (Common Assessment Framework) – vyvinutý Evropským institutem (Aplikační příručka modelu CAF pro školy vydaná NIS-PK v roce 2007)
  - Model EFQM (evropský model excelence)
  - KVIS – systém vyvinutý v rámci projektu KDPV, připravený k aplikaci

11. Jak systém rekvalifikací dokáže rychle reagovat na měnící se požadavky trhu práce zejména v souvislosti s Průmyslem 4.0? Odpovídají rekvalifikace svou strukturou, zaměřením, organizací aktuálním potřebám zaměstnavatelů? Jak je zajištěna jejich flexibilita a využitelnost na trhu práce?

V ČR platné znění pracovněprávních předpisů (zejména zákoníku práce) nebrání úspěšné implementaci Průmyslu 4.0. Je však třeba podpořit zaměstnavatele i zaměstnance ve využívání flexibilních forem práce a zabránit změně právní úpravy směrem k omezení flexibilních forem práce. Problémy lze očekávat při šokových změnách struktury kvalifikací potřebných na trhu práce. Na to není systém rekvalifikací a dalšího vzdělávání, resp. celoživotního učení, zatím připraven. Uvolňovaná, ale i stávající pracovní síla bude muset mít možnost doplňovat si průběžně chybějící znalosti a dovednosti, požadované novými pracovními místy a změnami ve výkonu profesí. Rozhodujícími budou zejména ICT dovednosti na různých úrovních propojené s profesními specializacemi. Vedle toho stále půjde i o klasické profesní rekvalifikace a o rozvoj obecných dovedností (kreativita, podnik. Dovednosti....)

12. Jsou rekvalifikace modularizované, tedy umožňují účastníkovi absolvovat pouze tu část rekvalifikace, kde potřebuje pouze doplnit znalosti a dovednosti? Znalosti a dovednosti, které ovládá, jsou mu uznávány? Pokud ano, kdo a jakým způsobem provádí vstupní screening znalostí a dovedností uchazeče o rekvalifikaci a jaký pak následuje postup (zařazení do rekvalifikace, výběr odpovídajícího kurzu apod.)?

ČR dosud nevyužívá mechanismus modularizovaných rekvalifikací. MPSV aktuálně realizuje projekt Kvalita systému akreditací a rekvalifikací (KVASAR), který by měl ověřit možnosti využívání modularizovaných rekvalifikačních programů ve firemní praxi.

13. Jak jsou vybírány jednotlivé rekvalifikace? Jaká existují kritéria pro zařazení mezi uznané rekvalifikace? Mají rekvalifikace certifikát s celostátní platností nebo se jedná o rekvalifikace platné pouze u konkrétního zaměstnavatele?
14. V případě, že rekvalifikační kurz má i praktickou část výuky, kde tato výuka probíhá (ve výcvikových centrech, u zaměstnavatele, apod.)? Jaké je její nastavení z pohledu technického, personálního i organizačního? Kdo ji zajišťuje, jakým způsobem je financována, jak je do ní zapojen potenciální zaměstnavatel (personálně, materiálně, finančně)? Pokud je do praktické části zaměstnavatel zapojen, probíhá rekvalifikace v reálných podmínkách u potenciálního zaměstnavatele? Jak je zajištěna aktualizace požadavků z praxe? Jak jsou rekvalifikace srozumitelné pro zaměstnavatele i zaměstnance, tedy vědí všichni, co po absolvování rekvalifikace „dostanou“? Jakým způsobem je zajištěno sledování její realizace?

**Akreditovaná vzdělávací zařízení musí viditelně zveřejňovat podmínky, za kterých jim byla udělena akreditace MŠMT (tj. obsah žádosti o akreditaci a rozhodnutí o udělení akreditaci MŠMT k pořádání rekvalifikačních kurzů).**

#### **Platnost akreditace**

- MŠMT uděluje akreditaci vzdělávacímu zařízení pro organizování konkrétního kurzu. V případě rekvalifikačních kurzů se nikdy neuděluje univerzální akreditace, která by byla platná pro všechny realizované kurzy.
- Udělená akreditace je vždy označena číslem jednacím, na základě kterého lze platnost akreditace ověřit v databázi udělených akreditací rekvalifikačních programů na tomto odkazu:
- Akreditace se vždy uděluje na dobu 3 let.
- Kurz musí být vždy zahájen v době platnosti udělené akreditace, tedy nejpozději poslední den platnosti akreditace, jinak je kurz považován za neakreditovaný a po ukončení kurzu nemůže být vydáno „Osvědčení o rekvalifikaci“.
- Datum dokončení kurzu může být až po uplynutí platnosti akreditace

U rekvalifikačních programů je ve většině případů součástí i praktická výuka, proto je požadováno v žádosti popis průběhu praxe. V žádosti nesmí chybět ani jméno fyzické osoby odpovídající za řádné provedení závěrečných zkoušek a za dobrou odbornou úroveň rekvalifikace. Odpovídající osoba je povinna doložit svoji praxi a vzdělání, odbornou a pedagogickou praxi musí doložit i lektoři, všech vyučovaných předmětů. Žádost o akreditaci by měla obsahovat způsob vedení administrativy, dokumentace i evidenci osvědčení. Nakonec se k žádosti přikládají informace o celkovém technickém a materiálním zajištění výuky, pokud toto vybavení není žadatele, dokládá se smlouva o zajištění.

15. Popište, jaké formy poradenství (v oblasti rekvalifikací, dalšího vzdělávání) jsou využívány, jak je pracováno s nevyhraněnými klienty (zde se nevyhraněnými klienty rozumí osoby zaměstnané i nezaměstnané, které nejsou spokojeny se svým dosavadním profesním vývojem a jeho zaměřením a hledají změnu, avšak neumí sami určit podobu změny a její cíl). Kdo poradenství nejčastěji poskytuje (stát skrze např. veřejné služby zaměstnanosti, samosprávné orgány – regionální, místní). Jsou při poradenském procesu využívány služby státního nebo soukromého sektoru? Pokud ano, jakým způsobem. Jak a kým je prováděna osobnostní diagnostika zájemce o rekvalifikaci? Jsou do poradenského procesu zapojeni zaměstnavatelé?

V České republice vedle sebe působí v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti dva poradenské systémy. Oba systémy (jak v resortu MŠMT, tak v resortu MPSV) do jisté míry používají stejné metody a techniky práce, respektují platné mezinárodní dokumenty a etický kodex, rozdíly jsou spíše v míře konkrétnosti a zaměření. Poradenský subsystém v resortu MŠMT je orientován na poradenskou činnost vůči žákům a studentům, případně jejich rodičům, při řešení běžných výchovných problémů a dalších situací, se kterými se děti a mládež potýkají v průběhu studia, při úvahách o změně či výběru dalšího vzdělávání i při profesní orientaci a pro jejich přípravu ke vstupu na trh práce. Poradenský subsystém v resortu MPSV je významným nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Zaměřuje se především na řešení otázek souvisejících s volbou povolání a s přípravou na něj, s problematikou změny povolání, změny kvalifikace a s celou řadou problémů a otázek souvisejících se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání.

Poradenství pro volbu povolání poskytuje Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění.

Již od roku 1993 začalo MPSV na základě „Koncepce poradenství pro úřady práce“ budovat síť Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání (dále jen „IPS“), která jsou dnes umístěna v každém okrese ČR. Služby IPS, které na poli kariérového poradenství odborní poradci ÚP ČR svým klientům poskytují, a to nejen při prvotní volbě povolání v rámci činnosti IPS, ale i v průběhu profesní kariéry v rámci celoživotního vzdělávání, mají historicky své nezastupitelné místo právě v rámci vzájemné mezesortní spolupráce. Aktivita IPS jsou nedílnou součástí poradenských služeb poskytovaných ÚP ČR jak uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, tak klientům široké veřejnosti. IPS poskytují také bezplatné služby žákům základních škol, studentům a absolventům škol, rodičovské veřejnosti, školským zařízením a dalším zájemcům. Tím není dotčeno poskytování poradenských služeb institucemi v resortu školství, se kterými ÚP ČR ve své činnosti úzce spolupracuje. Aktivita IPS jsou prioritně orientovány na prevenci nezaměstnanosti.

**V roce 2014** bylo v rámci poradenství pro volbu povolání prostřednictvím IPS uskutečněno 5 750 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo celkem 101 449 žáků, či studentů. Dále bylo IPS uspořádáno celkem 2 552 akcí pro 29 838 uchazečů o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 113 541 klientům.

**V roce 2015** bylo v rámci poradenství pro volbu povolání prostřednictvím IPS uskutečněno 4 446 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo celkem 94 905 žáků, či studentů. Dále bylo IPS uspořádáno celkem 2 965 akcí pro 29 762 uchazečů o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 113 541 klientům.

**V roce 2016** bylo v rámci poradenství pro volbu povolání prostřednictvím IPS uskutečněno 4 704 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo celkem 99 027 žáků, či studentů. Dále bylo IPS uspořádáno celkem 2 936 akcí pro 30 778 uchazečů o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 127 526 klientům.

**V roce 2017** bylo v rámci poradenství pro volbu povolání prostřednictvím IPS uskutečněno 4 534 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo celkem 97 251 žáků, či studentů. Dále bylo IPS uspořádáno celkem 3 917 akcí pro 31 641 uchazečů o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 113 541 klientům.

**Za účelem zefektivnění služeb zaměstnanosti aktuálně realizuje ÚP ČR 2 samostatné projekty:**

- **Podpora informačních a poradenských středisek (dále jen „PIPS“),**
- **Efektivní služby zaměstnanosti (dále jen „EFES“).**

**Projekt PIPS** je realizován od 1. 1. 2017. Hlavním cílem projektu je zabezpečit standardizované služby v oblasti kariérového poradenství. Projekt je zaměřen na rozvoj, modernizaci a podporu IPS. Tím dojde k posílení schopnosti ÚP ČR při realizaci politiky zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti osob ohrožených na trhu práce.

**Projekt EFES** je realizován od 1. 2. 2016. Hlavním cílem projektu je zefektivnit poskytované služby ÚP ČR formou zajištění kvalitního zázemí a podmínek zaměstnancům ÚP ČR prostřednictvím materiálně-technického vybavení, školení, informovanosti o aktivitách v rámci ÚP ČR i regionu, prohlubování sítování s lokálními partnery a také zkvalitnění a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům a zaměstnancům ÚP ČR. Prohloubením spolupráce ÚP ČR s regionálními partnery jako jsou obce, města, zaměstnavatelé, neziskové organizace, agentury práce, hospodářské komory, vzdělávací střediska atd. dojde k rozvoji a zvýšení informovanosti pracovníků ÚP ČR o podmínkách a možnostech regionálního trhu práce s pozitivním dopadem na poskytování efektivnějších poradenských služeb klientům ÚP ČR. Současně dojde k přenosu informací o poskytovaných službách ÚP ČR a možnostech spolupráce těmto regionálním partnerům (vzájemná informovanost).

### **Realizace poradenství v rámci MŠMT**

MŠMT zajišťuje poradenské činnosti prostřednictvím své přímo řízené organizace Národního ústavu pro vzdělávání v rámci jeho Centra kariérového poradenství.

Kariérové poradenství NÚV zahrnuje jak vlastní přímé kariérové poradenství, tak jeho nepřímou formu představovanou informační, vzdělávací a metodickou podporou, vč. opatření směřující k prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání.

Nejvíce je v kariérovém poradenství využíván informační systém ISA+ na [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz), v posledním roce dosáhla přes 750 tisíc návštěv, v některých týdnech přitom přesahuje návštěvnost 20 tisíc, s maximem 24 500 návštěv v týdnu. V systému je každoročně inovována vzdělávací nabídka všech středních a vyšších odborných škol v ČR, ISA+ poskytuje i informace o možnosti pracovního uplatnění žákům SŠ, motivuje je k získávání co nejvyšší kvalifikace, pomáhá rovněž návratu mladých lidí do vzdělávacího systému (korekce profesní volby). Lidé mohou CKP kontaktovat prostřednictvím telefonu, e-mailu, elektronického formuláře v systému Infoabsolvent.cz nebo se mohou objednat k osobní konzultaci. Důležitou složkou je helpline podpora NSK. Těchto služeb využije necelá tisícovka lidí ročně.

Pro sekundární uživatele (KÚ, MŠMT, zaměstnavatelé a odbory) jsou zpracovávány studie poskytující údaje o situaci absolventů SŠ, jejich zájmu o studium jednotlivých typů SŠ, spokojenosti se studiem a uplatněním na trhu práce, vč. nezaměstnanosti, či např. o důvodech, proč nepracují v oborech, pro které se připravovali. Těchto studií je ročně připravováno 8-10 a rozesílány na 220 adres. V roce 2018 proběhly prezentace pro školení pracovníků Úřadu práce, kde probíhá výklad mj. o možnostech využití [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz), a to i s přesahem do oblasti prevence předčasných odchodů ze vzdělávání.

16. Máte ve vaší zemi speciální rekvalifikační kurzy či jiné profesně zaměřené kurzy dalšího vzdělávání pro specifické skupiny obyvatelstva (např. migranti, lidé nad 50+, absolventi,...)? V jakých případech jsou využívány? Čím se liší od kurzů „hlavního proudu“?

V rámci operačního programu Zaměstnanost MPSV 2014\_2020 jsou zveřejňovány projektové výzvy pro následující cílové skupiny:

- Osoby s kumulací hendikepů na trhu práce

Osoby, které splňují alespoň dvě z níže uvedených charakteristik:

- osoby vedené Úřadem práce ČR v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců
- osoby mladší 25 let - osoby ve věku 15-24 let včetně,
- osoby ve věku 50 a více let - osoby ve věku 50-64 let včetně, zařazené Úřadem práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání nebo do evidence zájemců o zaměstnání; - osoby ve věku 50-64 let včetně, které nejsou zaměstnané a nejsou ani v evidenci uchazečů o zaměstnání vedené Úřadem práce ČR;
- osoby s nízkou úrovní kvalifikace (stupeň ISCED 0 – 2) - osoby, které již nejsou ve vzdělávacím procesu a mají ukončeno pouze primární či nižší sekundární vzdělání (stupeň ISCED 0 – 2);
- osoby se zdravotním postižením - osoby s tělesným, mentálním, duševním, smyslovým nebo kombinovaným postižením, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby, viz definice osob se zdravotním postižením níže.
- osoby z národnostních menšin a osoby z jiného sociokulturního prostředí
- osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, resp. osoby před propuštěním z výkonu trestu odnětí svobody;
- osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody.
- Osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané
- uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR déle než 1 rok;
- Imigranti a azylanti Skupina přistěhovalců v ČR, která zahrnuje žadatele o azyl, uznané azylanty, cizince s uděleným vízem k pobytu nad 90 dnů, dlouhodobým nebo trvalým pobytem v ČR.
- Národnostní menšiny
- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby opouštějící institucionální zařízení
- Osoby ohrožené domácím násilím a závislostmi

17. Popište způsob financování systému rekvalifikací. Z jakých zdrojů je systém financován, jak jsou zdroje tvořeny a kdo a jak se podílí na jejich financování (např. jsou zapojeni a příp. jak zaměstnavatelé – např. platí odvody do nějakého fondu, nebo přímo hradí náklady konkrétní rekvalifikace; účastníci si platí část rekvalifikace, příp. jak velký je jejich podíl; stát – jaký je jeho podíl na financování atd.)? Kdo spravuje systém financování a jaký je časový plán hospodaření s prostředky (tzn., jedná se o roční rozpočet či jsou prostředky alokovány na kratší/delší období)?

Vstupem ČR do Evropské unie vznikla možnost čerpat finanční prostředky ze Strukturálních fondů EU. Pro období let 2007 – 2013 to jsou dva fondy: Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) a Evropský sociální fond (ESF), který je klíčový pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Podporuje adaptaci a modernizaci politik a systémů vzdělávání a odbornou přípravu zaměstnanosti.

### **Náklady na rekvalifikace**

Obsahové náležitosti a vymezení pojmu náklady stanoví na základě zmocnění § 109/5 a §110/6 ZoZ prováděcí vyhláška MPSV k ZoZ č. 519/2004 Sb., rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Za náklady na rekvalifikaci jsou považovány náklady rekvalifikačního zařízení za:

- materiál, mzdy a odměny zaměstnanců (přímé náklady),
- režie vynaložené při provádění rekvalifikace,
- dílčí části rekvalifikace, provedené jiným rekvalifikačním nebo vzdělávacím zařízením,
- potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace (školní potřeby a učebnice, maximálně do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka),
- pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace, sjednané na dobu účasti na rekvalifikaci,

- osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnuté účastníkům rekvalifikace.
- Dále je možné do těchto nákladů započíst přiměřený zisk rekvalifikačního zařízení, maximálně do výše 15 % vynaložených nákladů a daň z přidané hodnoty, za splnění dalších podmínek.

Zaměstnavatelé mají při dojednávání zaměstnaneckých rekvalifikací menší možnosti uplatněných nákladů.

Za náklady rekvalifikace lze dále považovat náklady hrazené uchazečem o zaměstnání za cestovné, ubytování (maximálně 1000 Kč/den), stravné a pojištění pro případ škody způsobené uchazečem rekvalifikačnímu zařízení. V rámci zabezpečované rekvalifikace je možné proplatit i povinnou zdravotní prohlídku. Uchazečovy náklady však proplatí ÚP jen v případě rekvalifikací, na něž byl vyslán úřadem práce. To znamená, že se jedná pouze o zabezpečované a nikoli o zaměstnanecké nebo zvolené rekvalifikace. V případě rekvalifikací osob se zdravotním postižením lze také uznat náklady spojené s účastí doprovodné fyzické osoby. Podrobnější podmínky k uplatnění nákladů stanoví prováděcí vyhláška MPSV k ZoZ č. 519/2004 Sb.

18. Existuje motivační systém podporující zájem jak účastníků, tak zaměstnavatelů pro účast, zapojení se do rekvalifikací (tzn. např. finanční či nefinanční podpora účastníků během rekvalifikací, u zaměstnavatelů např. daňově uznatelné náklady na vzdělávání, finanční spoluúčast veřejných prostředků na úhradě, např. mzdových, nákladů účastníka rekvalifikace či dalších s tím spojených nákladů apod.)?

Možnost dalšího vzdělávání patří k nejzmiňovanějším benefitům v inzerátech hledajících pracovníky. Téměř všichni zaměstnavatelé si uvědomují, že dnes bez vzdělaných zaměstnanců není možné vést konkurenceschopný podnik.

**Zaměstnavatel** si pak za určitých podmínek může náklady na vzdělávání **odečíst z daní**.

Dle zákona o daních z příjmu jsou daňově uznatelné náklady, které jsou vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikace.

Náklady na vzdělávání zaměstnanců patří mezi výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců. V praxi se jedná o financování zaškolení zaměstnanců, odborné praxe absolventů a prohlubování či zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

**Fyzická osoba** má možnost uplatnit náklady, související se získáním profesní kvalifikace resp. dalším vzděláváním, v rámci ročního zúčtování příjmu fyzických osob.

19. Existuje monitoring uplatnění absolventů rekvalifikačních programů (tzn. je vyhodnocována úspěšnost uplatnění absolventů rekvalifikací na trhu práce)? Jaké proměnné jsou v monitoringu sledovány – např. délka jejich zaměstnanosti, příp. návrat do nezaměstnanosti atd., typ profese, ....? Analyzují se příčiny neúspěchu a jsou případně přijímána opatření k eliminaci jejich vzniku/vlivu? V jakém rozsahu je monitoring prováděn (jde o komplexní monitoring všech absolventů, výběr,...)? Za jaké období je tento monitoring prováděn (půl roku, rok, apod.)? Kdo je za proces evaluace zodpovědný – kdo jej realizuje, zabezpečuje (i po technické a organizační stránce). U koho proces evaluace probíhá (u zaměstnavatelů, klientů, vzdělavatelů,...)?

**V současnosti není v ČR vyhodnocována úspěšnost uplatnění absolventů rekvalifikací ve vztahu k následnému uplatnění na trhu práce. Jedná se o dlouhodobý, systémový nedostatek celého mechanismu účelného vynakládání prostředků APZ do této oblasti finanční podpory. Z hlediska úspěšnosti je sledována hodnota úspěšného dokončení rekvalifikačních kurzů ve smyslu absolvování závěrečné zkoušky příp. zkoušky z profesní kvalifikace dle zák. 179/2006 Sb.**

**Fakt, že neexistuje monitoring absence úspěšnosti absolventů rekvalifikací na trhu práce v kombinaci s neexistencí kritérií hodnocení kvality vzdělávacích institucí a masivním využíváním dotačních programů v uplynulých letech, má za následek značnou devalvací hodnoty práce vzdělavatelů / lektorů v porovnání s jinými sektory (např. audit, poradenství atp.)**

Vzhledem k tomu, že se jedná o explorační studii, je pro nás důležité Vaše zhodnocení, zda nebyl v dotazníku některý z významných aspektů systému rekvalifikací opomenut. Pokud ano, uveďte, prosím, i další aspekty, které nejsou v předchozích bodech zahrnuty a jsou zároveň důležité při úvahách o rekvalifikacích a jejich významu v systému dalšího vzdělávání.