

ROLE ÚŘADU PRÁCE ČR PŘI NASTAVOVÁNÍ KVALITY REKVALIFIKACÍ

THE ROLE OF THE ÚPČR IN SETTING THE QUALITY OF RETRAINING

Jaromíra Kotíková, Jiří Vaňásek

Abstrakt

Průběžné zajišťování potřebné úrovně kvality vzdělávacího programu představuje jeden z velmi významných pilířů dalšího vzdělávání. Nabízeny musí být rekvalifikační kurzy splňující nároky na kvalitu, u realizovaných kurzů je nezbytné jejich kvalitu kontrolovat a vyhodnocovat. Délka realizace kurzů musí být odpovídající, aby absolvování kurzu vedlo k získání potřebných znalostí a dovedností, které jsou vyžadovány od pracovníků s danou kvalifikací. Obsah kurzů musí odpovídat reálným nárokům a potřebám zaměstnavatelů. Je zřejmé, že uvedeného nelze dosáhnout bez vhodně nastavené komunikace se zaměstnavateli, kteří mohou zhodnotit soulad mezi trhem práce požadovanými a vzdělávacím kurzem získanými kompetencemi.

Článek se zamýšlí nad žádoucí rolí Úřadu práce (dále jen ÚP) v systému zajišťování kvality rekvalifikací. Ze závěru je patrné, že jeho role je nezanedbatelná, a to zejména z důvodu, že jeho velmi významným klientem je, resp. by měl být právě zaměstnavatel. Funkčně nastavená komunikace se zaměstnavateli umožňuje získávat zpětnou vazbu týkající se (nejen) úrovně znalostí a dovedností potřebných k výkonu pracovní činnosti, v případě osob, které prošly vzdělávacím programem, jehož obsahem byla příprava k výkonu uvažované profese.

Klíčová slova

rekvalifikace, potřeby zaměstnavatelů, hodnocení výsledků vzdělávání, evaluace

Abstract

Continuous quality assurance of the training programme is one of the very important pillars of long-life education. Retraining courses that meet the quality requirements must be offered, and the quality of the courses delivered must be monitored and evaluated. The duration of courses must be adequate to ensure that the course leads to acquisition of necessary knowledge and skills required from workers with particular qualification.

The content of the courses must meet the real requirements and needs of employers. It is clear that this cannot be achieved without appropriate communication with employers, who can assess the match between the competences required by the labour market and those acquired through the training course.

The article reflects on the desirable role of the Labour Office of the Czech Republic in the system of quality assurance of retraining. The conclusion clearly shows that its role is significant, especially because of the fact that the employer is, or should be a very important client of the Labour. Communication with employer which is set up functionally allows to obtain feedback on (not only) the level of knowledge and skills needed to perform a job, in case of persons who have undergone a training programme, whose content was designed to preparation for the considered profession.

Keywords

Retraining, employers' needs, assessment of learning outcomes, evaluation

Žijeme v době turbulentních změn, které s sebou nesou zvýšený tlak na znalosti a dovednosti. Rozdíly mezi vědomostmi získanými v počátečním vzdělávání a požadavky kladenými na jednotlivce se v průběhu života stále více prohlubují. Další vzdělávání je tak klíčovým faktorem konkurenceschopnosti podniků všech velikostí, možností, aby lidé mohli získat nové kompetence, které potřebují pro stávající nebo budoucí pracovní místo. Významným poskytovatelem dalšího vzdělávání v České republice jsou, stejně jako je tomu v řadě států Evropy, veřejné služby zaměstnanosti, resp. Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“), který na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), poskytuje nezaměstnaným osobám a zájemcům o zaměstnání rekvalifikační kurzy. Rekvalifikací se dle uvedeného zákona rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Pro doplnění – rekvalifikace v České republice patří dlouhodobě k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Je nesporné, že skutečně dosažený výsledek rekvalifikace je odvislý především od kvality vzdělávacího programu a jejího personálního zajištění (garanta a lektorů). Z tohoto důvodu jsou k provádění rekvalifikace oprávněny pouze subjekty definované v ustanovení § 108 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, což jsou:

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (akreditace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – dále jen „MŠMT“);
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu;
- 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;

d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. autoškola, kurzy svářeření atd.).

Orgány, které akreditace vydávají, hodnotí, zda obsah a rozsah vzdělávacího programu odpovídá potřebám trhu práce, zda je kvalifikace a praxe garanta a lektorů na potřebné úrovni, zda program využívá relevantní literaturu, odpovídající didaktické pomůcky, dále pak jak bude zajištěna praktická výuka i prostorové zabezpečení teoretické a praktické výuky. Zároveň jsou ze zákona oprávněny, a to i na podnět kohokoliv, průběžně kontrolovat, zda rekvalifikační zařízení realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací. V případě, že vzdělávací zařízení nedodrží akreditovaný vzdělávací program, není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání nebo požádá o odejmutí akreditace, může mu být udělená akreditace odejmuta.

Pro úplnost je potřeba dodat, že pokud existuje profesní kvalifikace v Národní soustavě kvalifikací¹ (dále jen „NSK“), pak rekvalifikace z dané oblasti musí vést k získání právě této profesní kvalifikace a složení příslušné zkoušky před autorizovanou osobou. V případě, že kdokoliv identifikuje nedostatek v nastavených profesních kvalifikacích, má možnost na tuto skutečnost reagovat, a to prostřednictvím veřejného webového portálu <https://www.narodnikvalifikace.cz>, kde v případě každé jedné profesní kvalifikace je dána možnost nejen pro připomínky, ale i pro podnět ke vzniku nové profesní kvalifikace. Podněty lze dále poskytovat i přímo Národnímu pedagogickému institutu České republiky (dále jen „NPI ČR“), organizaci, která je odpovědná ze zákona za zajišťování úprav a změn v NSK nebo přímo MŠMT či příslušnému autorizujícímu orgánu. (Pozn. autorů: *Současná praxe ukazuje, že revize profesních kvalifikací reagující na přímé podněty zaměstnavatelů z praxe probíhají jen v omezené míře. Důvodem je zejména skutečnost, že velká část zaměstnavatelů NSK nezná a je třeba o ni povědomí více rozšířit*).

Navzdory uvedenému, i tak má ÚP ČR v případě nákupu rekvalifikačních kurzů povinnost naplňovat principy 3E, tedy principy účelnosti, hospodárnosti a efektivity. V praxi to pak znamená, že ÚP ČR by měl sledovat, zda došlo k dosažení výsledků odpovídajících skutečným potřebám zaměstnavatelů, a to způsobem, při kterém bylo se zdroji nakládáno co nejhospodárněji. Stejně tak by ÚP ČR měl ze získaných informací umět identifikovat, co bylo příčinou případného nenaplnění stanovených cílů vzdělávání. Uvedené informace by navíc výrazně mohly napomoci tvůrcům obsahu vzdělávacích programů, které se můžou díky tlaku digitalizace, automatizace a robotizace velmi rychle měnit.

S ohledem na skutečnosti, že ÚP ČR má dva důležité klienty, z nichž jedním z nich je právě zaměstnavatel, a že ředitelé ÚP ČR mají v souladu se zákonem o zaměstnanosti zřízeny poradní sbory, nemělo by být plnění této role ze strany ÚP ČR nikterak problematické. Ale ...

¹ Národní soustavou kvalifikací se rozumí veřejně dostupný registr profesních kvalifikací uznávaných v rámci České republiky. Vznikla v souladu se Zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (www.narodnikvalifikace.cz). Na tvorbě se podíleli (a i nadále podílí) zástupci zaměstnavatelů, vzdělavatelů, škol a dalších institucí. Jejím cílem je stanovit, které profesní kompetence jednotlivci potřebuje k výkonu určité pracovní činnosti a jak bude ověřeno, že těmito kompetencemi skutečně disponuje.

Současná praxe hodnocení rekvalifikací

ÚP ČR ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i. (Hora a kol., 2020) v současné době vyhodnocuje „efektivitu“ jimi poskytovaných rekvalifikací zejména z pohledu

- celkového počtu účastníků rekvalifikace, a to i dle pohlaví,
- druhu evidence – uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání,
- kategorie zařazené osoby – osoba se zdravotním postižením, evidence delší než 6 měsíců, absolvent, azylant, mladiství bez kvalifikace, občané EU, EHP a Švýcarska, cizinci, evidence delší než 5 měsíců,
- věkové struktury,
- vzdělanostní struktury,
- typu realizované rekvalifikace,
- délky rekvalifikace,
- délky evidence před nástupem na rekvalifikaci.

Vedle uvedeného dále vyhodnocuje, kolik účastníků rekvalifikace ukončilo rekvalifikaci úspěšně, neúspěšně, případně předčasně a proč a kolik absolventů rekvalifikace nastoupilo do zaměstnání nebo bylo vyřazeno z evidence na vlastní žádost.

V zájmu ÚP ČR by ale mělo být i zjišťování spokojenosti zaměstnavatelů, u kterých našli rekvalifikanti své uplatnění. V tuto chvíli ÚP ČR nemá k dispozici žádný nástroj, kterým by systémově sledoval hodnocení výsledků vzdělávání ze strany zaměstnavatelů (Kotíková a kol., 2015). Není zjišťováno, do jakého zaměstnání nastoupili a zda znalosti a dovednosti získané rekvalifikací odpovídají potřebám zaměstnavatelů. V současné době vyhodnocovaná úspěšnost rekvalifikace, tak není a nemůže být plně vypovídající.

Právě absence zpětné vazby od zaměstnavatelů může být jedním z důvodů, že rekvalifikace ne vždy svým obsahem reflektují na aktuální, rychle se měnící požadavky trhu práce, resp. zaměstnavatelů. Tomu pak odpovídají i výsledky např. nedávného průzkumu², který pro Právo nechala provést ČSOB v rámci svého pravidelného šetření Index očekávání firem, z něho vyplývá, že jen třetina společností přijímá rekvalifikované zaměstnance bez požadované praxe a polovina podniků je nepřijímá vůbec!

Výše uvedené potvrdil i nedávno realizovaný projekt Kvasar.³ Ukázal, že pro efektivní fungování rekvalifikací je ze strany ÚP ČR nezbytně nutné nastavit proces hodnocení kvality poskytnutých kurzů, do kterého jsou zapojeny nejen rekvalifikované osoby – uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří prošli vzděláváním, ale i zaměstnavatelé, kteří mohou zhodnotit úroveň získaných znalostí v rámci realizované rekvalifikace. Samotné fungování rekvalifikací, je pak nezbytně nutné s pomocí vhodného elektronického nástroje průběžně monitorovat, zajišťovat systematický sběr adekvátních informací od všech zúčastněných aktérů a vyhodnocovat je.

² <https://www.novinky.cz/stalo-se/clanek/rekvalifikace-nefunguji-firmy-o-preskolene-nestoji-40304721>.

³ Projekt MPSV „Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli“ (CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0007502), jehož cílem je ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů navržení a pilotní ověření vybraných opatření v rámci revize systému rekvalifikací, formulovaných Strategii politiky zaměstnanosti ČR do roku 2020.

Klienti mohou zprostředkovat informace týkající se lektora, prostředí výuky, využitých didaktických metod a technik, pomůcek, studijních materiálů, ale jediné zaměstnavatelé mohou posoudit, zda rekvalifikant skutečně získal potřebné dovednosti pro výkon pracovní činnosti.

Spolupráce ÚP ČR se zaměstnavateli

Kontakt se zaměstnavateli umožňuje ÚP ČR uspět ve své hlavní úloze – zprostředkovat uchazečům možnost pracovního uplatnění. Jedině získaná a včas a správně zprostředkovaná informace o existenci volného pracovního místa vhodnému uchazeči uspokojuje obě skupiny klientů, pokud jsou v komunikaci s úřadem práce vedeni skutečným zájmem o zprostředkování. Řada odborných studií (Kotíková a kol., 2015; Kotíková a kol., 2009; Kotíková a kol., 2000) však upozorňuje na skutečnost, že ÚP ČR v této roli značně pokulhává. Zaměstnavatelé tak veřejné služby vnímají spíše jako administrativní aparát státní politiky, nepružnou státní instituci, která jim přináší jen velmi málo užítku. Instituci, ne vždy sledující požadavky efektivity a účinnosti svého působení a prosazující tzv. klientský přístup. Původní vize „otce úřadů práce“ Milana Horálka, že pracovníci úřadu jsou manažeři místního trhu práce, je tak značně vzdálena.

Na úroveň kvality spolupráce se zaměstnavateli má tragický vliv snaha o tzv. "vyčištění evidence" prostřednictvím nabídek volných pracovních míst uchazečům o zaměstnání, kteří na tato místa nastoupit nechtějí a o nabízenou práci z různých důvodů nemají zájem (Kotíková a kol., 2009). Zaměstnavatele tito lidé neuspokojí, a i když nastoupí, vydrží u něho jen velmi krátkou dobu. Proti vyřazení z evidence se většinou úspěšně brání zdravotním potvrzením o neschopnosti nabízenou práci vykonávat a i ti, kteří jsou nakonec vyřazení, se po třech měsících do evidence vrací (Kotrusová a kol., 2017). Je nutno zvážit, zda cena ve formě rozvázání produktivních kontaktů s takto "využitým" zaměstnavatelem není, oproti získaným efektům, příliš vysoká.

Uvedené studie preferují individuální kontakty se zaměstnavateli. Zároveň poukazují na skutečnost, že cestou k navázání spolupráce je nabídka kvalitní služby, a hlavně úspěšná realizace společných postupů s požadovaným efektem jak pro zaměstnavatele, tak pro zprostředkování uchazeče.

Žádoucí nastavení evaluačního procesu realizovaných rekvalifikací

Z důvodu nadbytečného nezatěžování zaměstnavatelů by měly být, jak ukázalo pilotní ověřování modulově postavených rekvalifikací v rámci projektu Kvasar, využity zejména na ÚP ČR již nastavené zdroje sběru informací ze strany zaměstnavatelů:

1. osobní návštěva či telefonický hovor – ze strany zaměstnance ÚP ČR by měl být vždy při osobní návštěvě či telefonickém hovoru se zaměstnavateli učiněn dotaz, zda zaměstnavatel zaměstnává rekvalifikovanou osobu a pokud ano, pak zda tato má po absolvování rekvalifikačního kurzu dostatečné znalosti a dovednosti, které ji umožňují výkon pracovní činnosti, na kterou byla přijata a zda identifikoval konkrétní nedostatky;

2. monitorovací dotazník – nedílnou součástí monitorovacího dotazníku pro firmy by měl být prostor mapující „spokojenost“ zaměstnavatele s kompetencemi rekvalifikovaných osob, které měly být prostřednictvím rekvalifikace osvojeny.

Vedle uvedeného by každý zaměstnavatel měl mít (elektronickou) možnost kdykoliv poskytnout, vyjádřit se pracovníkům ÚP ČR ke „kvalitě“ rekvalifikovaných osob, resp. k jejich dosaženým znalostem a dovednostem s ohledem na výkon požadované pracovní činnosti.

Pokud zaměstnanci ÚP ČR identifikují podnět k úpravě obsahu profesní kvalifikace, pak by tento podnět měly poskytnout MŠMT, které má ze zákona za tvorbu profesních kvalifikací zodpovědnost.

V této souvislosti v rámci projektu Kvasar odborníci na problematiku dalšího vzdělávání do budoucna doporučili na podporu a vyhodnocování dat vytvořit komplexní elektronický nástroj/platformu, který umožní zapojení všech relevantních aktérů, zejména pak zástupců zaměstnavatelů, vzdělavatelů, odborů, autorizovaných osob, relevantních ministerstev a ÚP ČR. Uvedená platforma by měla výrazně sloužit nejen k evaluaci vzdělávacích programů, ale i k předávání podnětů MŠMT pro možné změny v profesních kvalifikacích. Pro úplnost je potřeba dodat, že zaměstnavatelé v současné době mohou kdykoli uplatňovat své podněty a doporučení přímo prostřednictvím NSK.

ZÁVĚR

Veřejné služby zaměstnanosti mají, resp. měly by sehrávat nezanedbatelnou roli při nastavování/udržování kvality rekvalifikačních programů. Tuto roli však mohou úspěšně plnit pouze tehdy, pokud mají nastavenou odpovídající komunikaci se zaměstnavateli, která jim umožňuje získat informace o souladu požadovaných kompetencí a kompetencí vzdělávacím procesem dosažených.

Je zřejmé, že základem funkční komunikace musí být skutečně problémově zaměřený individuální kontakt s konkrétním zaměstnavatelem, ze kterého je patrné, kdo je pro něho partnerem a co je cílem zahájené komunikace. Je nutno si uvědomit, že pro zaměstnavatele je předmět spolupráce s ÚP ČR věcí nepochybně významnou, ale přesto ne prioritní, a tuto skutečnost respektovat a reagovat na ni produktivitou v jednání bez zbytečných ztrátových časů a informačního balastu. Vysokou úroveň spolupráce je jediné možno dosáhnout praktickým předvedením výhodnosti spolupráce pro zaměstnavatele, a to nejen uplatněním různých finančních příspěvků, ale také pozitivní motivace.

CONCLUSION

Public employment services have, resp. they should play a significant role in setting / maintaining the quality of retraining programs. However, they can only successfully fulfil this role provided that they have set up appropriate communication with employers, which allows them to obtain information on the compliance of the required competencies and the competencies achieved through the educational process.

It is obvious that the basis of functional communication must be a really problem-oriented individual contact with a specific employer, from which it is clear who is a partner for him and what is the goal of the initiated communication. It is necessary to realize that the subject of cooperation with the Labour Office of the Czech Republic is undoubtedly important, nevertheless not a priority, and to respect this fact and react on it with productivity in negotiations without unnecessary downtime and information ballast. A high level of cooperation can only be achieved by practically demonstrating the benefits of cooperation for employers, not only by applying various financial contributions, but also positive motivation.

Literatura

HORA, O., HORÁKOVÁ, M., SUCHANEC, M., RÁKOCZYOVÁ, M. a SIROVÁTKA, T. *Vyhodnocení rekvalifikačních programů realizovaných v České republice v roce 2016*. Praha: VÚPSV, v. v. i. Praha, výzkumné centrum Brno, 2020. ISBN 978-80-7416-384-5. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/stalo-se/clanek/rekvalifikace-nefunguji-firmy-o-preskolene-nestoji-40304721>.

KOTÍKOVÁ, J., SCHEBELLE, D. a VYCHOVÁ, H. *Metodika postupů ve veřejných službách zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2015.

KOTÍKOVÁ, J., VYCHOVÁ, H. a KOTRUSOVÁ, M. *Vnímání služeb zaměstnanosti spolupracujícími subjekty včetně zhodnocení efektivity spolupráce a návrhů na zlepšení*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009.

KOTÍKOVÁ, J. a kol. *Úloha politiky zaměstnanosti v oblasti pracovně profesního poradenství při zprostředkování zaměstnání: 3. etapa. Souhrnná zpráva*. Praha: VÚPSV, 2000.

KOTRUSOVÁ, M., KUBÁT, J., SCHEBELLE, D., MAREŠOVÁ, H., TÁBORSKÁ, M. a VÁŇOVÁ, J. *Podmínky realizace intervencí a (vybraných) programů APZ a způsoby hodnocení jejich účinnosti perspektivou zaměstnanců ÚP ČR v roce 2017: Dílčí podkladová studie II*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2019. ISBN 978-80-7416-339-5.

Návrh úprav procesů posuzování věcné náplně a skladby akreditovaných programů se zapojením zaměstnavatelů. Výstup projektu Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli (CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/000750 2), listopad 2021.

Kontakt

Mgr. Jaromíra Kotíková
jaromira.kotikova@gmail.com

JUDr. Jiří Vaňásek
vanasek@vubp-praha.cz