

Ostatní výsledek

Devatero doporučení pro změny v rekvalifikacích (O)

Číslo výzkumného úkolu:

08-S4-2021-VUBP

Název výzkumného úkolu:

Další vzdělávání – determinanty zacílení rekvalifikací v ČR a optimalizace NSP/NSK

Hlavní řešitel:

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JUDr. Jiří Vaňásek



©2022

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu **08-S4-2021-VUBP Další vzdělávání – determinanty zacílení rekvalifikací v ČR a optimalizace NSP/NSK**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2021–2022.

Devatero doporučení pro změny v rekvalifikacích

I. Zaměření rekvalifikací dle potřeb trhu práce – využití systémových nástrojů predikcí trhu práce, kompetencí 4.0, NSK/NSP, modularizace rekvalifikací – viz kapitola 4

V současné době MPSV disponuje celou řadou systémových nástrojů k nastavení zacílení a podpory dalšího vzdělávání. Zákonem o zaměstnanosti je legislativně upraven pouze systém NSP, systém predikcí trhu práce, kompetencí 4.0 ani modularizace rekvalifikací řešena legislativně není. Legislativní řešení těchto systémů je nezbytné s ohledem na měnící se podmínky trhu práce (demografický vývoj, struktura vzdělání, rozvoj technologií apod.)

II. Realizace vhodného vstupní hodnocení uchazeče o rekvalifikaci, tak aby došlo ke správnému směřování

Vstupní diagnostika profesních kompetencí účastníka rekvalifikace, uznávání již osvojených profesních kompetencí, jak ukazuje praxe, je vedle finanční podpory dalším velmi významným motivačním faktorem pro vstup jednotlivců do vzdělávacích programů.

III. Úzká spolupráce se zaměstnavateli a zavedení systému evaluací

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 ÚPČR vedeni skutečným zájmem o zprostředkování zaměstnání.

Klíčovou roli ÚPČR však může úspěšně plnit pouze tehdy, pokud má nastavenou odpovídající komunikaci se zaměstnavateli, která mu umožňuje získání 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. ÚP ČR nemá k dispozici žádný nástroj, kterým by systémově sledoval hodnocení výsledků vzdělávání ze strany zaměstnavatelů.

IV. Zpřesnění a úprava akreditovaných kurzů, tak aby bylo poskytováno kvalitnější vzdělávání v této oblasti

Kvalita vzdělávacích kurzů a zařízení je velmi odlišná. V celé řadě případů se nazaměřuje na oblasti, kde by další vzdělávání bylo potřebné. Obdobně mnohdy chybí kvalitní lektori. V této oblasti je nutné se zaměřit na zpřesnění akreditací pro vzdělávací zařízení, resp. programy.

V. V oblasti NSP/NSK – aktualizace obou „soustav“, včetně nastavení efektivního fungování

Soustavy NSK/NSP jsou ve svém principu dobře zaměřeny. Je nutné se zaměřit na jejich aktualizaci – zpřesnění, zrychlení popisování nových povolání a k nim vytváření profesních kvalifikací, jejich zaměření na skutečné potřeby trhu práce.

K realizaci výše uvedeného je vhodné se zamyslet nad nastavením obou soustav, a to z pohledu jejich zakotvení, způsobu financování a personálního zabezpečení.

VI. *Inspirace zahraničními zkušenostmi*

Je vhodné se inspirovat systémem dalšího vzdělávání – celoživotního učení v zahraničí (Německu). Tyto zkušenosti mohou být vhodné pro nastavení systému dalšího vzdělávání v ČR.

VII. *Zjednodušení procesu „soutěžení“ rekvalifikačních kurzů ze strany ÚP ČR*

Je důležité se znovu pokusit o vyjmutí rekvalifikací ze zákona o veřejném zadávání, případně nastavit systém podpory ze strany ÚP ČR jiným způsobem. Důvodem je skutečnost, že byť je snahou ÚP ČR urychlit proces realizace rekvalifikačních kurzů, je poměrně omezující a zdlouhavé soutěžení jednotlivých rekvalifikačních kurzů.

Jako vhodné se může jevit využití zkušenosti např. z Německa, kde cena rekvalifikace je stanovena a rekvalifikační zařízení, kurzy jsou vybírány zejména dle kvality poskytnutého vzdělávání a možného následného uplatnění.

VIII. *Rozšíření možnosti a podpory zaměstnaneckých rekvalifikací za účelem rozšíření a zvýšení kompetencí zaměstnanců*

S ohledem na dynamické změny na trhu práce je důležité zvýšit podporu tzv. zaměstnaneckých rekvalifikací. ÚP ČR realizuje projekt POVEZ, z kterého by bylo možné vycházet při přípravě nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a tento nástroj zakotvit do zákona o zaměstnanosti.

Cílem tohoto nástroje by měla být podpora těch zaměstnanců, kteří jsou v důsledku zavádění nových technologií ohroženi ztrátou zaměstnání. Nástroj by měl umožnit adaptaci na nové profese. V praxi by mělo jít o poskytování příspěvku na náklady

odborného vzdělávání zaměstnanců a náklady vynaložené na mzdu nebo plat zaměstnanců, kteří jsou zapracováváni a kteří se podílí na zapracování.

IX. Zvýšení finančního rozsahu a vyšší využívání tzv. zvolených rekvalifikací

Zvolená rekvalifikace v posledním době je stále více využívána a to zejména pro její flexibilnější způsob realizace. Rozšíření jejího využívání by bylo vhodným krokem, nicméně je potřeba i s ohledem na aktuální výzvy (inflace) a délku některých rekvalifikačních kurzů zvýšit částku jejího financování ze strany ÚPČR a to z 50 000 Kč za 3 roky na 100 000 Kč.