



MODEL SEKTOROVÝCH RAD

Verze 2

Zpracoval TRIXIMA, spol. s r. o.

Národní ústav odborného vzdělávání
Praha, květen 2006

Projekt je financován Evropskou unií a rozpočtem ČR



Model sektorových rad

VERZE 2

ZPRACOVAL TREXIMA, SPOL. S R. O.



Národní ústav odborného vzdělávání
Praha, květen 2006



**Národní soustava
kvalifikací**

<http://www.nsk.nuov.cz>
nsk.esf@msmt.cz

Model sektorových rad

Verze 2

Zpracoval Trexima, spol. s r. o.

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání
Praha, květen 2006

OBSAH

A.	SEKTOROVÉ RADY VE VELKÉ BRITÁNII	4
1.	Co jsou to sektorové rady	4
2.	Cíle sektorových rad	4
3.	Rada pro rozvoj odborných dovedností	5
4.	Financování sektorových rad	6
5.	Standard sektorové rady	8
6.	Jak se stát sektorovou radou	9
7.	Smlouvy s Radou pro rozvoj odborných dovedností	16
8.	Seznam sektorových rad v UK	19
B.	VYUŽITÍ SEKTOROVÝCH RAD V ČR	21
1.	Činnost sektorových rad v podmínkách ČR	21
2.	Struktura sektorových rad a navazujících orgánů	24
	Rada pro rozvoj odborných dovedností (RROD)	24
	Grafické znázornění organizační struktury sektorové rady	25
	Definice subjektů	26

A. Sektorové rady ve Velké Británii

1. Co jsou to sektorové rady

Sektorové rady ve Velké Británii jsou nezávislé organizace, převážně společnosti s ručením omezeným, které jsou tvořeny skupinami zaměstnavatelů v odvětvích se zaměstnaneckou základnou, která má ekonomickou a strategickou důležitost. Fungují na základě licence vydané ministrem pro vzdělávání a ministry pro celoživotní vzdělávání všech administrativních oblastí.

V rámci sektorové rady je na zaměstnavatele kladena značná odpovědnost především za dosažení strategických cílů v oblasti rozvoje odborných znalostí v daném sektoru a za rozvoj pracovní síly a obchodu. Za to získají značnou finanční podporu z rozpočtu, možnost strukturovaného dialogu s vládními úřady v celém Spojeném království na témata odborných znalostí a zároveň budou mít větší vliv u vzdělávacích a školících agentur a institucí.

Sektorové rady pokračují v rozvíjení výsledků práce Národních vzdělávacích organizací. Avšak vzhledem k tomu, že mají vyšší dotace a zároveň i vyšší status, očekává se od nich mnohem náročnější a výkonnější role. Jak ve vztahu k zaměstnavatelům v daném sektoru, tak ve vztahu k vzdělávacím a školícím systémům po celém Spojeném království.

2. Cíle sektorových rad

Cílem sektorových rad je zajistit, aby se rozvoj odborných znalostí a pracovní síly pozitivně odrážel na vyšší produktivitě, pracovní výkonnosti, zaměstnatelnosti a lepších veřejných službách. Sektorové rady by měly zaměstnavatele (v soukromých, dobrovolnických i veřejných sektorech) přesvědčit o tom, že:

- Změny potřeb v důsledku globalizace, demografického vývoje, nových technologií, udržitelného rozvoje a vyššího očekávání veřejnosti lze posuzovat přesně a profesionálně.
- Organizacím investujícím do odborných znalostí svých zaměstnanců jsou poskytovány přesné a kvalitní informace a rady odborníků.
- Inovační řešení vyplňují současné mezery a uspokojují nově vznikající potřeby v této oblasti
- Kvalitní informace o daném sektoru jsou snadno dostupné všem, kteří uvažují o odborném vzdělávání.

- Více lidí s potřebnými odbornými znalostmi a zkušenostmi hledá práci v daném sektoru; noví i stávající zaměstnanci mají velké příležitosti k získání odborných znalostí ke kvalitnímu výkonu svého současného povolání.
- Priority a potřeby zaměstnavatelů ovlivňují rozhodnutí o potřebách rozvoje odborných znalostí přijatá vládními orgány v rámci celého Spojeného království a hlavními státními institucemi poskytujícími vzdělání a školení.

Každá sektorová rada si stanoví své vlastní priority a záměry na základě přesné analýzy potřeb ve vztahu ke čtyřem hlavním cílům.

- Zmenšit mezery a nedostatky v odborných znalostech
- Zvýšit produktivitu a výkonnost v oblasti obchodu a veřejných služeb
- Zvýšit příležitosti pro rozvoj odborných znalostí a produktivitu každého zaměstnance v daném sektoru, včetně přijetí opatření k zajištění rovných příležitostí.
- Zvýšit nabídku v oblasti vzdělávání, včetně učňovských oborů, vyššího vzdělání a národních zaměstnaneckých standardů.

3. Rada pro rozvoj odborných dovedností

(Sector Skills Development Agency – SSDA)

Rada pro rozvoj odborných dovedností (RROD) rozvíjí, monitoruje, podporuje a řídí síť sektorových rad. Podporuje zejména rozvoj a činnost spolehlivých sektorových rad, zajišťuje spolupráci mezi odvětvími a také má na starosti rozvoj odborných dovedností v oblastech, ve kterých zatím sektorové rady nefungují.

Hlavní činnosti Rady pro rozvoj odborných dovedností:

- Poskytuje pomoc skupinám zaměstnavatelů při vypracování žádostí (vyjádření zájmu) stát se sektorovou radou.
- Provádí hodnocení návrhů a radí ministrům ohledně žádostí o udělení licence sektorové rady.
- Od Ministerstva pro vzdělávání a odbornou přípravu zajišťuje příspěvky na výdaje spojené se základními činnostmi sektorové rady.
- Monitoruje práci sektorových rad v celém Spojeném království

- Zabezpečuje jakost a plnění norem v rámci celé sítě prostřednictvím smluvních vztahů, benchmarkingu a předávání zkušeností.
- Zajišťuje nabídku základních meziodvětvových odborných znalostí
- Zajišťuje alespoň minimální pokrytí tam, kde sektorová rada ještě nevznikla.
- Zajišťuje spolupráci mezi jednotlivými sektory
- Poskytuje webový portál, který obsahuje vysoce kvalitní informace o sektorech trhu práce v rámci celého Spojeného království. Web je široce přístupný jak pro veřejné orgány tak pro jednotlivce.

4. Financování sektorových rad

Cílem systému financování je vytvořit stabilní tok finančních prostředků do sektorové rady a přitom podporovat splnění schválených cílů a využít inovačních možností u problémů týkajících se odborných znalostí.

Státní dotace

Vláda může přispět částkou ve výši až 1 mil. GBP na náklady spojené s hlavními činnostmi sektorové rady. Tento příspěvek se přiděluje na úhradu nejdůležitějších výdajů, které jsou následující:

- Rozvíjení nových odborných dovedností a zajištění produktivity v daném sektoru
- Zajištění spolupráce ze strany zaměstnavatelů, vládních orgánů, agentur pro rozvoj pracovních sil a vzdělávacích institucí na fungování sektorové rady a řešení případných problémů.
- Podporování zaměstnavatelů, aby investovali do odborných znalostí a inovací, do pracovních příležitostí v daném odvětví, do kvalitního vzdělávání a kvalifikací.
- Vytváření sítě zaměstnavatelů z jednotlivých odvětví, která by společně řešila potřeby odborných dovedností.
- Tvorba a rozvoj národních standardů povolání a vzdělávacích cest
- Pravidelné informování o tom, jaký vliv mají veřejné a soukromé investice do odborných znalostí na výkonnost celého sektoru

Vládní orgány uhradí pouze část nákladů ustanovené sektorové rady. Jeden milion liber je maximální základní příspěvek od Ministerstva pro vzdělávání a odbornou přípravu a potenciální sektorová rada nesmí předpokládat, že tato částka bude přidělena formou dotace do každého

odvětví. Při rozhodování o celkové částce kontraktu budou brány v úvahu: velikost daného sektoru, schopnost sektorové rady získat příspěvky od zaměstnavatelů, z komerčních aktivit nebo jiných zákonem povolených zdrojů či příjmů.

Smlouva trvá tři roky, pokud jsou k dispozici finanční prostředky ze státní pokladny. Rozložení finančních prostředků na období tří let je uvedeno ve smlouvě a lze jej měnit na základě ročních revizí. Rada pro rozvoj odborných dovedností (SSDA) má pravomoc snížit celkovou hodnotu finanční dotace, pokud by vývoj neprobíhal podle očekávání.

Poskytování finančních prostředků je rozděleno do tří bloků:

- za dosažení cílů stanovených v podnikatelském záměru sektorové rady
- za dosažení určitého stupně rozvoje pracovní síly a jejího dopadu na trhu práce
- na inovační projekty

Sektorová rada by měla vést evidenci o dosažených cílech a výsledcích. Zároveň musí vést záznamy a účty v souladu s příslušnými účetními standardy a provádět nezávislý externí audit. Záznamy a účty jsou kontrolovány SSDA, Ministerstvem pro vzdělávání a odbornou přípravu a Státním revizním úřadem. Po dohodě s Radou pro rozvoj odborných dovedností se mohou vytvářet přiměřené rezervy.

Revize výkonů sektorové rady

Každý rok se koná revizní schůze, které se účastní vedení sektorové rady a vedoucí výbor Rady pro rozvoj odborných dovedností. Těchto jednání se mohou zúčastnit také zástupci Ministerstva pro vzdělávání a odbornou přípravu a zástupci sponzorů. Pro tato jednání musí sektorová rada vypracovat výroční zprávu a předložit ji k projednání revizní komisi. Kromě toho, že zpráva musí splňovat legislativní požadavky, musí obsahovat:

- Hodnocení míry plnění standardu sektorové rady (viz. Standard sektorové rady, str. 8)
- Nezávislé hodnocení míry spokojenosti zákazníků a prokázání skutečnosti, že sektorová rada je stále podporována a využívána velkým počtem zaměstnavatelů.
- Vývoj ekonomické výkonnosti v odvětví a vývoj trhu práce v každé zemi v rámci Spojeného království.
- Vývoj (pokrok) ve srovnání s cíly a záměry stanovenými v podnikatelském záměru sektorové rady

- Určení příležitostí a hrozeb v dosahování cílů
- Odhad vývoje pro zbytek smluvního období

Výroční zpráva pro Ministerstvo zpracovaná Radou pro rozvoj odborných dovedností by měla obsahovat shrnutí rozvoje a pokroku každé sektorové rady a poskytovat komparativní informace o výkonu a vedení. Zároveň by zde neměly chybět také komentáře k novým postupům a metodám, ke společným problémům a příležitostem pro další práci sektorových rad.

Financování z jiných zdrojů

Všechny sektorové rady musí také získat dodatečné finance z jiných zdrojů. Mají stanovené cílové částky, které mohou získat z dalších příjmů, přičemž jejich status jim umožňuje čerpat jednak přímo od zaměstnavatelů, ale také z celé škály veřejných zdrojů, jako např:

- Komerční služby pro potřeby zaměstnavatelů i jednotlivců v daném odvětví
- Práce pro různé vládní úřady
- Poskytování odborných posudků v oblasti odborných znalostí, rozvoje národních kvalifikačních standardů, vzdělávacích systémů
- Poskytování odborných školení
- Účast v regionálních nebo evropských projektech

Sektorová rada má volnost provádět komerční činnost odpovídající jejímu statutu a příslušným pravidlům stanoveným státními orgány. Nesmí provádět činnost, která by poškodila dobré jméno samotné sektorové rady nebo celé jejich sítě. Návrhy na rozsáhlejší komerční aktivity by měly být nejdříve projednány se zástupci Rady pro rozvoj odborných dovedností.

5. Standard sektorové rady

Tento standard stanoví minimální požadavky na sektorovou radu. Tyto požadavky jsou východiskem, na jehož základě jsou přijímána všechna rozhodnutí o udělení licence ministrem, přičemž jsou brána v úvahu doporučení od RROD. Tento standard je součástí licence, která se vydává na dobu pěti let. Plnění požadavků standardu po celou dobu platnosti licence je základní součástí dohody mezi sektorovou radou a Radou pro rozvoj odborných dovedností.

Standard vyžaduje, aby sektorová rada nastavila a udržovala kvalitu vysoké úrovně ve všech oblastech své činnosti a ve všech částech Spojeného království. Pokud sektorová rada nebude dodržovat podmínky

standardu k přiměřené spokojenosti RROD, budou přijata nápravná opatření. Bude na rozhodnutí ministra pro vzdělání a odbornou přípravu, který tak učiní na doporučení RROD, aby zrušil dané sektorové radě licenci. Podrobný popis tohoto procesu je uveden v kapitole „Smlouvy s RROD“.

Požadavky na sektorovou radu stanovené Standardem:

- a) Přesné, profesionální a podrobné porozumění požadavkům na odborné znalosti ve svém odvětví a porozumění tomu, jak splnění těchto požadavků přispěje k trvalému zlepšení v rámci celého sektoru.
- b) Rozsáhlá a aktivní spolupráce se zaměstnavateli ve všech částech odvětví po celém Spojeném království
- c) Cílená spolupráce s vládními orgány a úřady za účelem ovlivnění postupů vedoucích ke společnému pochopení potřeby odborných znalostí, společným krokům a výsledkům v podobě vyšší produktivity a lepších služeb.
- d) Silné vedení ve všech oblastech práce sektorové rady

6. Jak se stát sektorovou radou

Proces vzniku sektorové rady se skládá ze 3 hlavních etap.

Etapa 1 - ŽÁDOST

- Formální podání žádosti
- Posouzení žádosti Radou pro odborné dovednosti

Etapa 2 - VÝVOJ

- Vývojová etapa
 - co bude dělat SSDA*
 - co bude dělat žadatel*

Etapa 3 - NÁVRH

- Předložení návrhu
- Posouzení návrhu Radou pro odborné dovednosti
- Vydání licence

ETAPA 1 - FORMÁLNÍ ŽÁDOST

Podání formální žádosti

Formální žádost, kterou žadatel vyjadřuje zájem založit sektorovou radu, by měla obsahovat následující:

- Popis sektoru a důkazy o jeho zaměstnanecké základně, která má ekonomický a strategický význam; zpracovaná analýza změn, kterým odvětví čelí a kde leží příležitosti ke zvýšení výkonnosti odvětví prostřednictvím odborných znalostí; slučitelnost s vládními prioritami; doložení souhlasu zaměstnavatelů z celého odvětví o podporování sektorové rady, o poskytování služeb a o přispívání investic.
- Způsob práce v rámci celého Spojeného království včetně plánu spolupráce se Severním Irskem, Skotskem a Walesem.
- Seznam učňovských oborů a dalších vzdělávacích soustav a národních standardů povolání, za které sektorová rada bude přejímat odpovědnost.
- Jména zaměstnavatelů, kteří se podílí na tvorbě žádosti o ustanovení sektorové rady a podrobnosti o jejich dřívějších aktivitách souvisejících s odbornými znalostmi či záležitostmi, které mají vztah k danému odvětví. Jména potenciálního předsedy a členů výboru sektorové rady, pokud jsou známa.
- Názvy dalších organizací, které podporují návrh tvorby sektorové rady. *Přestože by v sektorové radě měli fungovat především zaměstnavatelé, musí být do ní zapojeny i jiné subjekty, které mají úzký na odborných znalostech včetně oborových svazů, profesních a obchodních sdružení.*
- Odhad nákladů na vytvoření celkového návrhu pro založení sektorové rady a stanovení podílu, který se očekává, že bude hrazen ze státních finančních prostředků.
- Předpokládaná doba na dokončení celkového návrhu.
- Jméno subjektu, se kterým Rada pro rozvoj odborných dovedností uzavře smlouvu o vytvoření celkového návrhu. *SSDA může uzavírat smlouvy pouze s právníckou osobou.*
- Jméno organizace, která bude řídit práce na návrhu.
- Prohlášení, že žadateli nejsou známy žádné jiné návrhy na ustanovení sektorové rady v daném odvětví nebo sektorové rady přesahující do daného odvětví.

Posouzení žádosti Radou pro rozvoj odborných dovedností

Výbor SSDA se vždy snaží odpovědět na žádost během šesti týdnů. Žádost je posuzována z pěti klíčových hledisek.

- Přispívá odvětví významnou měrou k růstu ekonomiky Spojeného království, lepšímu sociálnímu zařazení nebo lepším veřejným službám?
- Čelí odvětví významným změnám v požadavcích na pracovní sílu v důsledku rostoucí konkurence, rostoucích očekávání veřejnosti, nových technologií, demografického vývoje nebo udržitelného rozvoje?
- Má daný sektor významné možnosti jak zvýšit svůj růst a produktivitu tím, že bude věnovat větší pozornost záležitostem souvisejícím s odbornými znalostmi v rámci celého Spojeného království?
- Přispívá sektor významnou měrou k plnění klíčových vládních priorit?
- Pokrývá předložený návrh oblast zaměstnanosti, kde jsou zaměstnavatelé připraveni aktivně spolupracovat se sektorovou radou?

Při posuzování žádosti Rada pro rozvoj odborných dovedností bere v úvahu dále i následující skutečnosti:

- Do jaké míry je zohledňována odpovědnost jednotlivých administrativních oblastí a institucionální uspořádání v každé ze čtyř zemí v rámci Spojeného království. Včetně vyhovění požadavkům na zohlednění velštiny.
- Zda skupina zaměstnavatelů, kteří podávají žádost, představuje reprezentativní skupinu v daném oboru v rámci celého Spojeného království. A zda mají zkušenosti z oblasti odborných znalostí (např. v radě NTO nebo členstvím ve výbor NTO), které mohou využít.
- Zda se návrhu dostane široké podpory od zájmových skupin v oboru včetně odborových svazů, profesních a obchodních sdružení ve všech částech Spojeného království.
- Rozsah finanční a praktické podpory od jednotlivých subjektů v rámci odvětví.
- Délka navrhovaného vývojového období a vynaložené náklady v tomto období.

Rada pro rozvoj odborných znalostí na uvedenou žádost odpoví jedním ze tří způsobů:

- Návrh neuspěl a Rada ani nevidí možnost úspěchu nové žádosti. V odpovědi se uvádí podrobné důvody k zamítnutí.
- Návrh neuspěl, protože v některých oblastech není dostatečně podrobný a přesvědčivý. V tomto případě Rada sděluje co je třeba učinit, aby byl připraven nový návrh, který by bylo možno dále rozvíjet.
- Návrh uspěl, protože předložil přesvědčivé důkazy a důvody pro budoucí silnou sektorovou radu. V tomto případě Rada vyzývá žadatele, aby přikročil k vývojové etapě.

ETAPA 2 – VÝVOJOVÁ

Vývojová etapa zahrnuje činnosti Rady pro rozvoj odborných znalostí a zaměstnavatelů směrem k rozpracování počáteční žádosti. Délka této etapy se liší v závislosti na okolnostech v jednotlivých odvětvích, ale **nesmí přesáhnout šest měsíců**.

Rada pro rozvoj odborných znalostí (SSDA) v této etapě:

- Připraví smlouvu o rozpracování návrhu
- Stanoví množství finančních prostředků na tuto etapu, určí platby a významné milníky v rámci celé vývojové etapy
- Jmenuje obchodního poradce Rady, který povede tým lidí, kteří budou pracovat na přípravě úplného návrhu. Jmenuje zástupce z Rady pro rozvoj odborných znalostí, který bude pracovat přímo se zaměstnavateli v daném sektoru na hodnocení vývoje splnění hlavních kritérií sektorové rady.
- Určí Ministerstva a veřejné vládní výbory, se kterými bude třeba, ještě před vydáním licence, vypracovat společný akční plán.
- Po dohodnutou dobu vývojové etapy nepřijme žádný jiný návrh na ustanovení sektorové rady v rámci daného odvětví.

Hodnocení RROZ se provádí v průběhu celé vývojové etapy, tzn. že není založeno pouze na písemném návrhu, který se předkládá předsedovi Rady. Doporučovaný sled prací během této etapy je následující:

- Vypracování hodnocení trhu
- Příprava a prověření obchodního návrhu sektorové rady
- Předložení úplného návrhu obchodního plánu Radě pro rozvoj odborných dovedností

Hodnocení trhu

Zpracované hodnocení trhu poskytuje klíčové informace potřebné pro rozhodování v oblastech, které mohou být významným přínosem pro celkovou výkonnost odvětví. Např. větší a významnější vliv (zásahy) zaměstnavatelů do oblasti odborných znalostí nebo do veřejně financovaného vzdělávání. Hodnocení trhu zároveň poskytuje spolehlivý a aktuální průzkum zákaznické základny sektorové rady a prokazuje úroveň finančních investic a zapojení zaměstnavatelů v odvětví. Mělo by být také použito jako základna pro stanovení priorit pro první tři roky fungování sektorové rady.

Důkladné a hluboké pochopení potřeb odvětví a jasně stanovené priority jsou základem pro zajištění důvěryhodnosti u zaměstnavatelů a budoucích partnerů z vlády a jejich výborů.

Obchodní návrh sektorové rady

Další krok zahrnuje vypracování silného obchodního návrhu postaveného na tzv. Standardu sektorové rady (stanovených kritériích). Tento návrh má dvě hlavní součásti, a to *zapojení zaměstnavatelů do efektivnějších metod rozvoje pracovních sil a zakládání účinné spolupráce*.

Zapojení zaměstnavatelů

Hlavní prvky spolupráce sektorové rady se zaměstnavateli

- Poskytování pravidelných informací o vývoji trhu a o dopadu na metody vzdělávání a školení v jednotlivých firmách
- Poskytování praktických rad a vedení jednotlivým firmám v oblasti odborných znalostí a školicích metod
- Poskytování přesných informací o možnostech školení a poradenství v oblasti odborných znalostí v daném oboru
- Budování sítí, v rámci kterých by zaměstnavatelé mohli společně řešit priority odvětví
- Podpora obchodních případů (záměrů) pro vzdělávání, kvalifikaci a odborné znalosti v daném oboru
- Zapojení do nových projektů, které řeší problém nízkých investic do odborných znalostí a špatné metody, které mohou poškodit postavení celého odvětví
- Pravidelné průzkumy veřejného mínění a spokojenosti

Nezávislý průzkum bude potřeba proto, aby byla prokázána široká podpora zaměstnavatelů prioritám stanoveným sektorovou radou a jejím obchodnímu návrhu. Měl by být také základem, vůči kterému se bude

měřit další vývoj a pokrok. Cílem průzkumu bude ukázat míru podpory navrhované sektorové rady, důležitost priorit navrhovaných sektorovou radou pro potřeby odvětví a také služby, které by zaměstnavatel chtěl, aby byly poskytovány a zároveň jejich ochota za takové služby platit.

Budování důvěryhodnosti a zakládání spolupráce

Druhým hlavním prvkem pro vytvoření přijatelného obchodního návrhu je to, aby se sektorová rada stala důvěryhodným partnerem pro vládu a její výbory. Rada pro rozvoj odborných dovedností (RROD) bude zkoumat, zda potenciální sektorová rada uzavřela rámcové dohody o společném akčním plánu s každým z klíčových výborů. RROD zároveň nabídne seznam doporučení v daném sektoru od ministerstev a administrativních oblastí. Navíc sektorová rada zajistí další veřejné a soukromé agentury, jejichž příspěvek je nezbytné ke splnění priorit sektorové rady v oblasti odborných znalostí.

Obchodní návrh sektorové rady musí také obsahovat stanovení klíčových ukazatelů, které budou pokrývat alespoň:

- Snížení procenta zaměstnavatelů v odvětví, kteří mají mezery v odborných znalostech
- Snížení podílu firem, které mají nedostatek odborných znalostí
- Zvýšení počtu školení pracovníků v sektoru
- Zvýšení podílu pracovních sil v sektoru, kterým je poskytováno školení
- Zvýšení počtu firem, které jsou označovány jako investoři do lidí
- Změny v různorodosti pracovní síly v odvětví
- Zvýšení úrovně investic do rozvoje odborných znalostí a pracovních sil ze strany zaměstnavatelů a fyzických osob

Podpora Rady pro rozvoj odborných dovedností

RROD jmenuje jednoho z členů rady, aby jednal jako zástupce pro sektorovou radu v průběhu vývojové etapy. Rolí zástupce je spolupracovat s předsedou sektorové rady a členy výboru při poskytování zpětné vazby. RROD má stanovený tým obchodních poradců, kteří pomáhají skupinám zaměstnavatelů, kteří mají zájem, úspěšně projít procesem ustanovení sektorové rady. Obchodní poradci jsou k dispozici zejména pro to, aby informovali o účelu sektorové rady, poskytovali informace o kritériích pro založení sektorové rady a pomáhali v ranných etapách založit silnější spolupráci mezi zaměstnavateli, vládou a jinými klíčovými podílíky. To vše zahrnuje spolupráci s potenciální sektorovou radou na vývoji návrhů.

V okamžiku, kdy je udělena licence, obchodní poradce postoupí smlouvu dále správci smlouvy. Který monitoruje plnění smlouvy jménem RROD.

ETAPA 3 – PŘEDLOŽENÍ A POSOUZENÍ OBCHODNÍHO NÁVRHU

Předložení obchodního návrhu

Úplný obchodní návrh by měl mít formu dopisu adresovaného předsedovi Rady pro rozvoj odborných dovedností, ve kterém bude stanoveno, jak tento návrh splňuje hlavní kritéria sektorové rady (Standard sektorové rady).

Návrh musí obsahovat:

- Jasně prokázání toho, že významný (reprezentativní) vzorek zaměstnavatelů v sektoru návrh podporuje
- Členy rady a potvrzení jejich bezúhonnosti a uvedení právní formy sektorové rady
- Hlavní priority sektorové rady na první tři roky jejího fungování
- Shrnutí podnikatelského návrhu včetně dohod o zapojení zaměstnavatelů a o spolupráci s vládou a jejími výbory
- Cíle pro první tři roky fungování sektorové rady a uvedení časového plánu pro jejich dosažení
- Množství finančních prostředků poskytnutých podniky v rámci odvětví a uvedení plánů s cílem zvýšení těchto prostředků v každém z prvních tří let fungování

Posouzení obchodního návrhu Radou pro rozvoj odborných dovedností

Při zvažování o udělení doporučení RROD bere v úvahu:

- Písemný návrh
- Doklady o široké podpoře zaměstnavatelů
- Hodnocení vypracované zástupcem rady pro sektorovou radu zaměřené především na to, jak pevné vedení a vliv prokázal předseda sektorové rady a samotná rada v průběhu vývojové etapy
- Hodnocení obchodního poradce zdůrazňující silné a slabé stránky sektorové rady ve vztahu k hlavním kritériím sektorové rady
- Konzultace s administrativními oblastmi, Ministerstvem pro vzdělávání a odborné znalosti a jinými ministerstvy, která jsou zainteresovaná v daném odvětví

- Diskuze mezi výborem RROD a výborem potenciální sektorové rady

Vydání licence

Skupina, která se skládá nejméně ze tří členů výboru RROD, předloží doporučení předsedovi RROD. Předseda poté rozhodne, jaké doporučení předá ministru pro vzdělávání a odborné znalosti a odpovědným ministrům v administrativních oblastech. Ministr pro vzdělávání a odborné znalosti po zvážení ministrů z administrativních oblastí učiní konečné rozhodnutí o vydání **licence sektorové rady s platností na pět let**. Tato licence opravňuje užívat název sektorová rada, požadovat finanční prostředky od Rady pro rozvoj odborných dovedností a používat značku sektorové rady. Žádný jiný orgán v daném odvětví se nebude moci nazývat sektorovou radou nebo vykonávat její funkce.

7. Smlouvy s Radou pro rozvoj odborných dovedností

Jakmile ministr pro vzdělávání a odborné znalosti vydá licenci, může Rada pro rozvoj odborných dovedností uzavřít tříletou smlouvu se sektorovou radou. Podnikatelský návrh, který byl předložen a schválen RROD, bude tvořit základ této smlouvy.

Standardní smlouva se sektorovou radou:

- Má platnost 3 roky. Každoroční přezkoumání smlouvy dává příležitost k tomu, aby mohly být přehodnoceny hlavní podmínky smlouvy.
- Stanoví podrobnosti o financování sektorové rady, o způsobu podávání zpráv o výkonu sektorové rady, ujednání o revizi smlouvy a o krocích v případech, kdy výkonnost sektorové rady neodpovídá požadavkům licence nebo smlouvy.
- Bude obsahovat ujednání o poskytnutí bezplatné nevýhradní licence Ministru pro odborné vzdělávání a odborné znalosti, na základě které bude moci kopírovat, vydávat a upravovat jakákoliv díla podléhající autorskému právu, vytvořená sektorovou radou nebo jejím jménem.
- Potvrzuje, že odpovědnost za všechna rozhodnutí o personálním obsazení ponese výbor sektorové rady. V rámci této odpovědnosti bude muset výbor sektorové rady mít na paměti požadavek, že sektorová rada musí zaměstnávat profesionální personál s příslušnými dovednostmi, kvalifikací, schopnostmi a odbornými znalostmi, aby získala respekt a širší zapojení zaměstnavatelů.

- Potvrzuje, že členové společnosti jsou odpovědní za jmenování nových členů výboru nebo předsedy, pokud se tyto funkce uvolní během doby platnosti smlouvy. Předseda nebo výbor sektorové rady může svá jmenování prodiskutovat se zástupcem RROD pro sektorovou radu. Všechny změny musí být písemně oznámeny správcům smluv v Radě pro rozvoj odborných dovedností.

Nesplnění požadavků stanovených licencí

Udělená licence a smlouva vyžadují od sektorové rady, aby byly vždy dodržovány hlavní kritéria sektorové rady (Standard sektorové rady). Pokud má RROD důkazy o tom, že sektorová rada nedodržela hlavní kritéria, předseda RROD napíše po konzultaci se zástupcem RROD pro sektorovou radu dopis předsedovi sektorové rady. V tomto dopise budou uvedeny důvody a důkazy nesplnění hlavních kritérií a odpověď bude vyžadována do 14 dnů. Předseda RROD a zástupce RROD pro danou sektorovou radu posoudí odpověď a pokud to bude nutné svolají schůzku se sektorovou radou, na kterém projednají daný problém a nápravná opatření.

Pokud je jasné a jednoznačné, že sektorová rada nedodržela hlavní kritéria (Standard sektorové rady), může se představenstvo Rady pro rozvoj odborných dovedností dohodnout na následujícím:

- Připravit akční plán s jasně stanovenými cíly a časovým harmonogramem, na jehož základě se sektorová rada dostane zpět do souladu s hlavními kritérii (Standardem sektorové rady).
- Pozastavit výplatu části nebo všech částek splatných na základě smlouvy, do té doby než bude RROD přesvědčena, že sektorová rada je opět v souladu s hlavními kritérii.
- Doporučí ministru pro vzdělávání a odborné znalosti a ministrům v administrativních oblastech, aby sektorové radě byla odebrána licence a smlouva vypovězena.

Nedodržení smluvních podmínek

Pokud má správce smlouvy RROD důkaz o tom, že sektorová rada nedodržela smluvní podmínky (jiné, než ty, které jsou uvedeny v Standardu sektorové rady), napíše předsedovi sektorové rady dopis s žádostí o vysvětlení do 14 dnů.

Pokud je správce smlouvy přesvědčen, že smlouva nebyla napravena, bude svolána schůzka za účelem projednání a udělení nápravných opatření. Výsledkem jednání může být akční plán nebo, pokud nedojde k dohodě, může být záležitost předána předsedovi Rady pro rozvoj odborných dovedností. RROD je oprávněna pozastavit platby, dokud nebude

záležitost vyřešena. Dlouhodobé pozastavení plateb nebo úkony směřující k ukončení smlouvy musí být předány předsedovi RROD.

Pokud je sektorová rada přesvědčena, že jednání RROD ve věci smlouvy nebo licence bylo přehnané nebo neoprávněné, měla by se nejdříve obrátit se svou stížností písemně předsedovi RROD. Pokud to nepovede k uspokojivému vyřešení, bude daná záležitost postoupena k rozhodnutí nezávislé třetí straně.

Výjimečně, pokud nedojde k uspokojivému vyřešení problému, se může předseda sektorové rady s touto záležitostí obrátit na ministra pro vzdělávání a odborné znalosti.

8. Seznam sektorových rad v UK

Seznam sektorových rad, kterým byla ve Velké Británii udělena licence.

Asset Skills

Sektor: realitní služby, zajišťování bydlení, úklidové služby a správa zařízení

Automotive Skills

Sektor: Maloobchodní automobilový průmysl

Cogent

Sektor: Chemický, jaderný, ropný, plynárenský a polymerický průmysl

Construction skills

Sektor: Stavby, stavební činnost

Creative & Cultural Skills

Sektor: Reklamní činnost, řemesla, kulturní dědictví, návrhářství a výtvarné umění

Energy & Utility Skills

Sektor: Energetický, plynárenský, odpadní a vodárenský průmysl

e-skills UK

Sektor: Informační technologie, telekomunikace a kontaktní centra

Financial Services Skills Councils

Sektor: Finanční (peněžní) služby

GoSkills

Sektor: osobní doprava

Improve Ltd.

Sektor: Potravinářský průmysl

Lantra

Sektor: Životní prostředí a průmysl spojený se zemědělskou půdou

Lifelong Learning UK

Sektor: Zaměstnavatelé, kteří poskytují a/nebo podporují poskytování celoživotního vzdělávání

People 1st

Sektor: Pohostinství, volný čas, cestování a turistika

Proskills UK

Sektor: Výrobní a technologický průmysl

SEMTA

Sektor: Věda, strojírenské a výrobní technologie

Skillfast – UK

Sektor: Oděvní, obuvní, textilní průmysl

Skills for Care and Development

Sektor: Sociální péče pro děti a mládež

Skills for Health

Sektor: Zdravotnictví v rámci celého Spojeného království

Skills for Justice

Sektor: Vazební zařízení, společenský právní systém, soudnictví, celní úřady, spotřební daň, policie

Skills for Logistic

Sektor: Nákladní doprava, logistika

SkillsActive

Sektor: Aktivní odpočinek a vzdělávání

Skillset

Sektor: Audiovizuální průmysl

Skillsmart Detail

Sektor: maloobchod

SummitSkills

Sektor: Stavební inženýrství (služby)

B. Využití sektorových rad v ČR

1. Činnost sektorových rad v podmínkách ČR

Sektorové rady v podmínkách ČR mohou mít celou řadu funkcí a jejich působení může směřovat do mnoha oblastí. Rovněž se dá předpokládat, že s postupem času a se stabilizací postavení jednotlivých sektorových rad se bude širší jejich působení dále rozvíjet.

Cílem tohoto materiálu je vymezit činnosti, které by v rámci práce sektorových rad měly probíhat a které by pokrývaly **potřeby rozvoje a efektivního fungování Národní soustavy kvalifikací** při respektování povinností vedení NSK vyplývajících ze zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Z hlediska Národní soustavy kvalifikací (NSK) se jako **nejvýznamnější role** sektorové rady jeví její podíl na tvorbě dokumentů a dalších výstupů NSK jako relevantního zástupce světa práce.

V této roli budou sektorové rady vytvářet dokumenty, popisující povolání a menší jednotky práce, které budou součástí Národní soustavy povolání. Dokumenty s **popisy povolání a menších jednotek práce** budou následně sloužit jako východisko pro tvorbu kvalifikačních standardů úplných i dílčích kvalifikací. Tento proces zajistí, aby vznikající kvalifikace plně respektovaly požadavky trhu práce.

Kvalifikační i hodnotící standardy konkrétních kvalifikací zpracované na Národním ústavu odborného vzdělávání (NÚOV), který je - podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání – zodpovědný za vedení NSK, budou dle odbornosti **předkládány** jednotlivým sektorovým radám a příslušným autorizujícím orgánům **k posouzení a k získání (ne)doporučení** k zařazení této kvalifikace do NSK. Následně pak (ne)budou prostřednictvím NÚOV tyto standardy předloženy Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) ke schválení a následnému zveřejnění v NSK.

Sektorové rady také mohou být **jedním z tvůrců návrhů kvalifikačních standardů dílčích kvalifikací** a také budou mít možnost se v případě požadavku sféry vzdělávání podílet i na tvorbě kvalifikačních standardů kvalifikací úplných.

Sektorové rady tak budou **nedílnou součástí procesu** tvorby kvalifikačních standardů ve všech jeho fázích až do okamžiku jejich schválení MŠMT. Budou se podílet na koordinaci a řízení tohoto procesu a budou garantovat reflexi požadavků světa práce na sféru kvalifikací.

Pro popis dělby a organizace práce (povolání a jiné menší jednotky práce) pro popis požadavků na vykonavatele těchto pracovních činností (návrhy kvalifikací, formulace kvalifikačních požadavků) a také pro tvorbu kvalifikačních standardů dílčích kvalifikací by si každá sektorová rada měla

budovat a rozvíjet kvalitní, odborně prověřenou a **spolehlivě fungující síť expertů**. Tito odborníci - experti budou vybíráni jak z podniků, asociací, cechů a dalších subjektů, spadajících do oblasti působení dané sektorové rady, tak ze vzdělavatelské sféry.

Činnosti sektorových rad s přímým využitím v budování a rozvoji NSK lze tedy shrnout do následujících bodů:

Popis povolání a dalších menších jednotek práce

Posuzování kvalifikačních a hodnoticích standardů úplných i dílčích kvalifikací

Návrhy kvalifikačních standardů dílčích kvalifikací

Je zřejmé, že odborný potenciál sektorové rady by mohl být využíván i **pro další činnosti, které přímo nesouvisí s potřebami NSK.**

Jako příklad lze uvést roli, která by spočívala **v komunikaci a spolupráci s autorizujícími orgány i autorizujícími osobami**. Aby byla zajištěna kvalita výstupů na straně ověřování výsledků procesů různých typů dalšího vzdělávání (formální, informální, neformální) – tedy praktická realizace požadavků uvedených v hodnoticích standardech dílčích kvalifikací, je potřeba zajistit kvalitní autorizované osoby pro ověřování výsledků dalšího vzdělávání. Tento požadavek by mohla naplňovat sektorová rada, která by na základě návrhů autorizujících orgánů (ve většině případů ministerstev) prověřila předpoklady žadatelů o tuto činnost a vybrala vhodné kandidáty pro udělení autorizace. Rovněž by sektorová rada mohla metodicky podporovat činnost těchto autorizovaných osob.

K dalším profilovým rolím sektorových rad by mělo patřit:

- Výběr a případné doporučování autorizovaných osob pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání (případně realizace výběrových řízení, budou-li vypsána autorizujícím orgánem)
- Monitorování trhu práce v daném odvětví (z hlediska zjišťování nových provozních trendů a jejich dopadu na rozvoj pracovní síly)

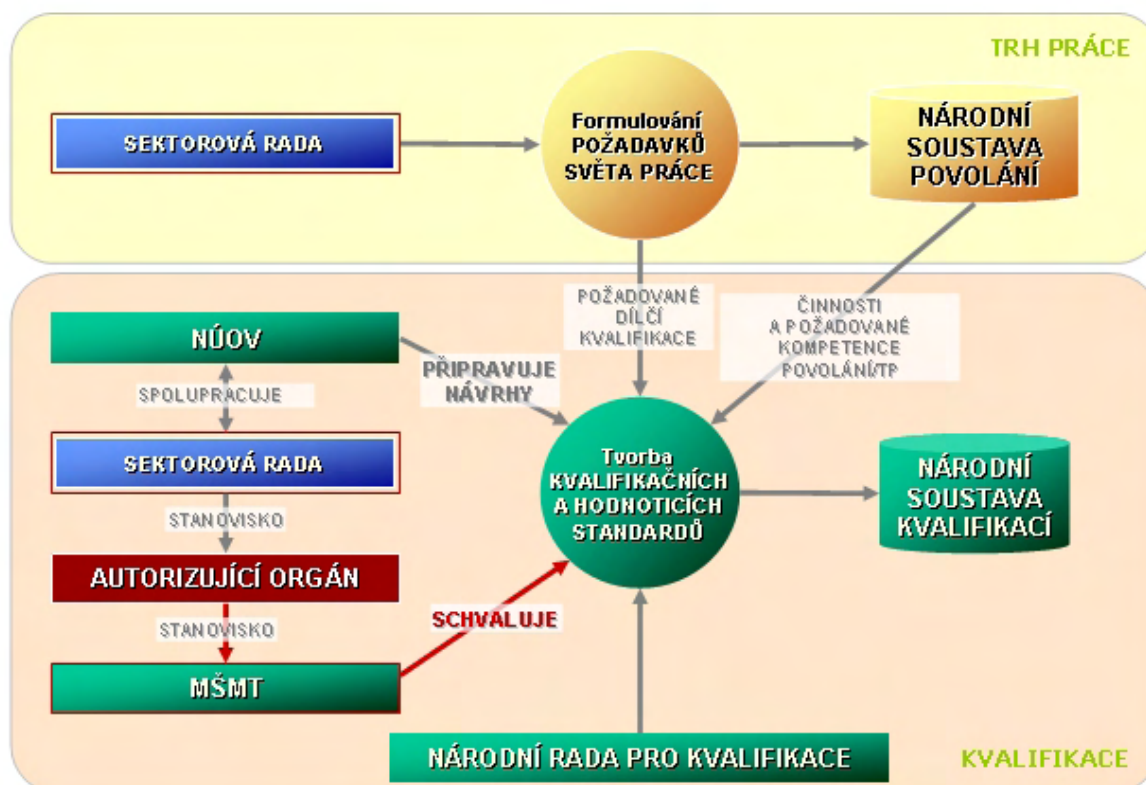
Návrh dalších (rozšiřujících) aktivit sektorových rad:

- Převzetí části povinností a pravomocí autorizujícího orgánu (např. prověření podmínek pro udělení autorizací, vedení potřebných registrů, evidence změn, evidence zkoušek a jejich výsledků) - pokud to bude požadováno autorizujícím orgánem
- Monitorování činnosti autorizovaných osob (pokud to bude požadováno autorizujícím orgánem, bude pro tuto činnost zpracována jednotná metodika a každá sektorová rada zřídí příslušnou výkonnou strukturu)

- Vytváření prostředí pro rozvoj pracovní síly v sektoru (zejména prosazování inovačních tendencí v obsahu sektorových kvalifikací a spolupráce se školskými a školicími zařízeními na obnovování vzdělávacích programů)
- Identifikace změn a potřeb sektoru z hlediska zaměstnavatelů i z hlediska pracovních sil sektoru
- Navrhování a případně i iniciování koncepčních, procedurálních i legislativních změn v zájmu daného odvětví
- Podpora vzdělávání a rozvoj odborných kompetencí v odvětví
- Poskytování poradenských služeb, souvisejících s potřebami daného sektoru

Vzhledem k tomu, že by sektorové rady mohly být efektivně využívány i v dalších procesech týkajících se mapování potřeb trhu práce a jinými uživateli, než jsou tvůrci a správci NSK, mohou se objevit další aktivity, které by se v rámci práce sektorových rad mohly realizovat. Tyto další role mohou vyplynout ze specifických okolností a požadavků konkrétního sektoru, odvětví nebo z potřeb příslušných správních orgánů (zejména ministerstev) apod.

Pokud se týká potřeb NSK, lze práci sektorových rad shrnout do následujícího schématu:



2. Struktura sektorových rad a navazujících orgánů

Struktura a organizace procesů a činností sektorových rad nejsou problémem, který by NSK řešila, ani který by považovala za prioritní. Následující popis představuje jen rámcový návrh, který by mohl být využit při nastavení těchto procesů.

Z pohledu potřeb NSK se jeví jako vhodné nastavení následující struktury sektorových rad:

RADA PRO ROZVOJ ODBORNÝCH DOVEDNOSTÍ (RROD)

Jedná se o řídicí orgán, který bude mít na starosti především koordinaci a monitorování práce jednotlivých sektorových rad. Bude zajišťovat jejich vzájemnou spolupráci a informovanost. Rada pro rozvoj odborných dovedností bude přebírat výsledky práce sektorových rad a zajišťovat komunikaci k daným výstupům (standardům) s centrálními státními orgány (Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy, Ministerstvem práce a sociálních věcí, Radou pro rozvoj lidských zdrojů a dalšími). Bude představovat také subjekt, který bude sektorovým radám poskytovat odborné či poradenské služby.

Struktura Rady pro rozvoj odborných dovedností se bude skládat ze dvou úrovní – **řídicí a výkonné**.

Řídicí úroveň bude mít na starost především odborné posuzování výstupů práce sektorových rad (popisů povolání, kvalifikačních a hodnoticích standardů, apod.) a rovněž bude plnit funkci odborného arbitra, který bude posuzovat sporné otázky a hledat takové řešení, které bude zakládat konsensuální situaci uvnitř sektoru.

Řídicí úroveň RROD by měla být tvořena zástupci následujících subjektů:

- Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)
- Hospodářská komora ČR (HK ČR)
- Agrární komora ČR (AK ČR)
- Svaz průmyslu
- Unie zaměstnavatelských svazů ČR
- Významní zaměstnavatelé

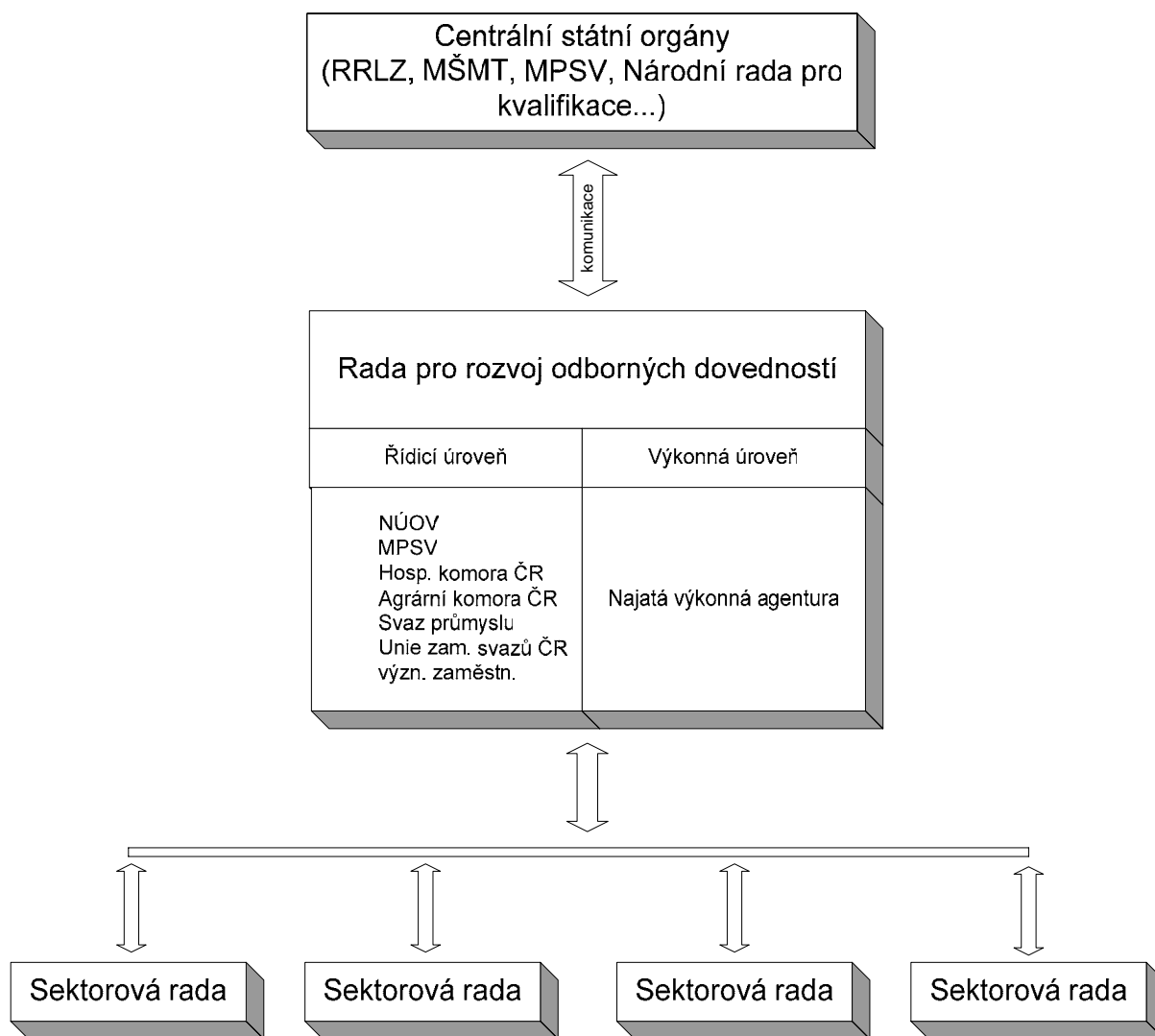
a měla by být komunikačně propojena s Národní radou pro kvalifikace.

Výkonnou úroveň bude mít na starosti najatá výkonná agentura či společnost, která bude poskytovat servis pro všechny sektorové rady.

V rámci tohoto servisu bude zajišťovat monitorování práce jednotlivých sektorových rad a koordinaci činností a zajišťování komunikace mezi RROD a jednotlivými sektorovými radami.

Tato rámcová struktura může být graficky znázorněna následujícím způsobem:

GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ ORGANIZAČNÍ STRUKTURY SEKTOROVÉ RADY



DEFINICE SUBJEKTŮ

MŠMT - Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

Nejvyšší orgán pro oblast kvalifikací (ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání). Ministerstvo (dle zákona) bude schvalovat, měnit, rušit a vydávat seznam úplných a dílčích kvalifikací; dále bude schvalovat měnit a rušit kvalifikační a hodnoticí standardy a materiálně a finančně zabezpečovat činnost Národní rady pro kvalifikace.

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Člen řídicí úrovně Rady pro rozvoj odborných dovedností

RROD – Rada pro rozvoj odborných dovedností

Řídicí orgán, který bude mít na starosti práci, kontrolu, řízení a monitoring práce jednotlivých sektorových rad.

NÚOV – Národní ústav odborného vzdělávání

Člen řídicí úrovně Rady pro rozvoj odborných dovedností.
Spravuje Národní soustavu kvalifikací.

HK – Hospodářská komora ČR

Člen řídicí úrovně Rady pro rozvoj odborných dovedností.

AK - Agrární komora ČR

Člen řídicí úrovně Rady pro rozvoj odborných dovedností.

SP – Svaz průmyslu

Člen řídicí úrovně Rady pro rozvoj odborných dovedností.

Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Člen řídicí úrovně Rady pro rozvoj odborných dovedností.

Národní rada pro kvalifikace

Poradní orgán MŠMT pro oblast kvalifikací definovaný v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Významní zaměstnavatelé