

Zkoušky z profesních kvalifikací v oblasti HR a dalšího vzdělávání

V současné době je v národní soustavě kvalifikací pět pozic z oblasti řízení lidských zdrojů. Kromě obecné kvalifikace Personalista obsahuje také Specialistu náboru, přijímání a uvolňování zaměstnanců, Specialistu rozvoje a vzdělávání zaměstnanců, Specialistu hodnocení a odměňování a Specialistu pracovněprávních vztahů. V oblasti dalšího vzdělávání je možné již víc než rok skládat zkoušku z profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání a před pár měsíci byly schváleny tři nové kvalifikace pro činnosti v kariérovém poradenství.

Co se týče počtu uskutečněných zkoušek, tak jednoznačně vede Lektor dalšího vzdělávání, o kterého je největší zájem. Pro tuto kvalifikaci se registrovalo také nejvíce autorizovaných osob. V červenci jich bylo 60. U specialistů v personalistice by se úspěšní absolventi zatím vešli do jedné učebny. Je zde i méně autorizovaných osob (cca 20). Např. u nových kvalifikací pro kariérové poradenství nebyla ještě tři měsíce po jejich uveřejnění ani jedna autorizovaná osoba. Uvedená data vyvolávají otázky, na které se pokusíme hledat odpovědi.

Už samotný proces získání autorizace není jednoduchý a klade vzdělávací instituci, která o něj projeví zájem, řadu překážek celkově určitě oprávněných z důvodu zajištění odpovídající kvality, ale v mnoha místech přinejmenším diskutabilních. Jedná se např. o požadavek na prokázání praxe u zkoušejících. Často se totiž této činnosti věnují právě lidé, kteří již svoji profesionální kariéru ukončili, ale právě proto, že v oboru působili desítky let, tak za tu dobu získali neocenitelné zkušenosti, které mohou předávat v dalším vzdělávání i při ověřování získaných znalostí a dovedností. Kdo povolanejší by měl posuzovat způsobilost vykonávat určitou pro-

fesi, než ten, který uvedenou činnost sám léta vykonával. Bohužel kritéria ministerstev jsou nastavena nekompromisně a musí se prokazovat praxe v posledních letech před udělením autorizace, což může být problém právě u výše zmíněných odborníků.

Rozporuplnou kapitolou v práci autorizovaných osob je pak systém ISKA, který je nutný k evidenci dat při provádění zkoušek a má celý proces usnadňovat. Jednou z mnoha nevýhod systému je



nutnost nahrát software přímo do počítače, protože není dostupný formou internetové aplikace. Pokud máte ve firmě více autorizací, získáte pouze jedno přístupové heslo. Nelze tedy pracovat na více zkouškách současně. Systém má sice spoustu funkcí

a snaží se vám práci zjednodušit, ale často je tomu přesně naopak. Problém nastává např. při generování certifikátu v případě, že se ho pokoušíte vystavit do plně předtištěného formuláře SEVT. I při posouvání okrajů a nastavení tiskárny dochází k posunům písma v rádcích. Jediným řešením je pak zakoupení tiskopisů, které mají předtištěný pouze vodoznak a vše ostatní se vytiskne ze systému.

Zajištění průběhu zkoušek je poměrně náročné a vyžaduje pečlivou přípravu. I když u zkoušek z měkkých dovedností nepotřebujete speciální technické vybavení a nejčastěji si vystačíte s flipchartem, dataprojektorem a notebookem. U zkoušek lektorů je nutné zajistit účastníky dalšího vzdělávání, na kterých je možno ověřit schopnosti lektora aktivně pracovat se skupinou s využitím různých didaktických metod. Pro zkoušky personalistů musíte mít např. připravené varianty přijímacích nebo ukončovacích rozhovorů či různé typy pracovněprávních dokumentů. U zmíněných zkoušek je požadována hodnotící komise složená nejméně ze dvou členů. Z uvedeného vyplývá, podle čeho se dá stanovit cena za vykonání zkoušky, která není zákonem ani jiným předpisem dána. U většiny autorizovaných osob se cena za obdobné zkoušky pohybuje okolo 5 tis. Kč. Více než zvláštní je pak situace, když některé subjekty stejnou zkoušku nabízí za cenu poloviční, i nižší. Zde je na místě se ptát, jestli je skutečně dodržena požadovaná kvalita.

Proč je tak velký zájem o lektora dalšího vzdělávání a již méně zkoušek se realizuje u specialistů v personalistice? Hlavním důvodem je povaha lektorské práce, kterou z velké části vykonávají externí lektori jako OSVČ a ti potřebují na trhu dokládat reference klientů a získanou kvalifikaci. Například u náborářů toto vyžadováno není. Většinou již pracují ve firmě a dovednosti získali převážně praxí. Pokud mění zaměstnavatele, tak se při pohovorech odkazují právě na činnost, kterou v minulé firmě vykonávali. Zkouška z profesní kvalifikace zatím nemá takovou váhu a není u firem tolik známa, aby byla jednoznačnou zárukou, že daná osoba je v oblasti kompetentní. Odborníci v HR pak často říkají, proč by si zkoušky měli dělat, k čemu je potřebují.

Předpokladem pro úspěšné složení zkoušky je nejčastěji nějaký přípravný kurz nebo alespoň konzul-

tace s autorizovanou osobou. Důkladná příprava na zkoušku je nutností. Délka takového kurzu se může samozřejmě lišit podle dosavadních znalostí a dovedností účastníků. Ale i např. pro ostřílené lektory je často přínosné si zopakovat některá pravidla z andragogiky a práce s dospělými. Totéž platí i o personalistech, kteří mohou získat již tzv. provozní slepotu a mohou ve své práci opakovat chyby, které sami nevidí a nikdo je na ně neupozorní. Návěstí přijímacího nebo ukončovacího rozhovoru popřípadě celého assessment centra pak může odhalit mnohé nedostatky.

Centrum andragogiky mělo díky podpoře z evropských fondů možnost pilotně ověřovat tři vzdělávací programy pro kvalifikace specialistů v HR a získalo tím cennou zpětnou vazbu od účastníků. Programů se účastnilo přes 40 personalistek, 3 personalisté z různých firem z Královéhradeckého a Středočeského kraje. Zkoušky podle NSK získalo 21 osob. Z hodnocení vyplynulo, že nejvíce byl oceňován právě návěstí praktických situací z personální práce – nábor a výběr uchazečů, popis pracovního místa, tvorba a umístění personální inzerce, adaptační proces, uvolňování zaměstnanců, sestavení vzdělávacího plánu, vyhodnocování vzdělávacích potřeb, zhodnocení efektivity vzdělávání, způsoby hodnocení a odměňování zaměstnanců. Kromě vzdělávacího obsahu a použitých metod se ukázalo jako nesmírně přínosné vzájemné předávání zkušeností z praxe a inspirace z provádění personálních činností. Někteří z účastníků pak stihli během trvání kurzu vybrané metody přímo ve firmě vyzkoušet a zavést.

Podle našich zkušeností by zkoušky z těchto profesních kvalifikací měly skutečně sloužit k ověřování již získaných znalostí a dovedností v praxi. Žádný přípravný kurz nemůže nahradit zkušenosti z přímého výkonu pracovní činnosti. Pro větší rozšíření práce s národní soustavou kvalifikací bude potřeba více podpořit její využívání již při náboru zaměstnanců a zároveň při jejich dalším profesním vzdělávání.

Jaromír Šalek
Centrum andragogiky, s. r. o.

