



Excellence SR 2012

- Excelentními se staly:**
- SR pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce
 - SR pro potravinářství a krmivářství
 - SR pro strojírenství
 - SR pro osobní služby
 - SR pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch

Nejúspěšnější byly sektorové rady v plnění indikátoru objem výstupů (počty vytvořených profesních kvalifikací, soulad s plánem) a dále v zajištění indikátoru „Rozsah a složení pracovních skupin a stvrzovatelů“. Naopak nejnižší dosaženou hodnotu (pouze 37 % za celou síť sektorových rad) měl již zmíněný indikátor využívání Národní soustavy kvalifikací v praxi (využívání NSK ve firmách, počet Autorizovaných osob, množství realizovaných zkoušek). Samozřejmě nelze tento indikátor naplnit v odvětvích, kde existují profesní kvalifikace třeba jen několik měsíců, ale přesto je nutné dát prostřednictvím excellence jasný signál, že využívání NSK v praxi je hlavním cílem snažení nás všech.

I přes přísné parametry hodnocení získalo 22 sektorových rad více než 50 % a v případě 5 sektorových rad byla dosažena excellence, jejímž měřítkem je dosažených 75 % a více.

Těmto sektorovým radám, jejichž předsedům a členům patří poděkování, protože aktivně tvoří profesní kvalifikace a paralelně oslovují podniky a vzdělavatele. Spolupracují s nimi a po zveřejnění kvalifikace může dojít k realizaci zkoušek z profesních kvalifikací, předávání osvědčení a uplatňování držitelů těchto osvědčení v praxi.

To je naším cílem jak v těchto sektorových radách, tak i v dalších, které často vyvinuly nemalé úsilí, ale např. vlivem recese nebo legislativních překážek nemají jednoduchou pozici při uplatňování Národní soustavy kvalifikací v praxi.

Závěrem lze říci, že hodnocení jednotlivých sektorových rad je přínosné nejen pro posun v kvalitě práce samotných sektorových rad, ale zároveň jako informační podklad a zpětná vazba správcům sítě sektorových rad - tedy střešním zaměstnavatelským svazům (SP ČR, HK

ČR, AK ČR). Excellence je rovněž podkladem při rozhodování o zapojení sektorových rad do dalších zakázek a projektů.

Obecně je objektivní hodnocení dle známých parametrů velmi vhodným a účelným nástrojem. My proto hodnotíme i práci koordinátorů, tajemníků, garantů a možná by bylo přínosné hodnotit i další spolupracovníky sektorových rad, k nimž patří např. Autorizující orgány, které jsou v některých případech pro NSK přínosem. I tato resortní ministerstva vlastně dosáhla se svou sektorovou radou excellence, protože pracují s reprezentanty svého sektoru, znají potřeby firem a svou pozici chápou jako službu pro dané odvětví, což je klíčové (a to nejen pro NSK). Věříme, že v příštím roce bude síť sektorových i díky spolupráci s Autorizujícími orgány ještě úspěšnější a implementaci NSK v praxi tak nebude stát nic v cestě.



a bylo uděleno přes 1 100 autorizací. Vysvětlil také roli Autorizujícího orgánu a všechny jeho povinnosti, které musí plnit. K nim patří mimo jiné kontrola Autorizujících osob, informační činnost, archivace dokladů o zkouškách z profesních kvalifikací a další aktivity. Požádal také o podporu zaměstnavatelů při navrhování a prosazování změn zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Eva Novotná z týmu PR představila aktuální stav implementace Národní soustavy kvalifikací do firemních personálních procesů. V tuto chvíli je již zaevidováno 181 firem, které NSK opravdu v některé z oblastí personální práce využívají a tuto skutečnost doložily. Společnosti, které NSK využívají a prokazují tak společenskou zodpovědnost vůči neuspokojivé situaci na trhu práce, byly také oceněny čestným certifikátem.

Ivo Jupa pak vyzval všechny zaměst-

navatele k tomu, aby se tématu dalšího vzdělávání intenzivně věnovali a aby Národní soustavu kvalifikací nejen implementovali do svých firemních procesů, ale také tlačili všemi možnými způsoby na její využití všemi aktéry trhu práce.

Další vystupující byla Miroslava Nováková z Generálního ředitelství Úřadu práce ČR, která vysvětlila, jak profesní kvalifikace využívá Úřad práce ČR při rekvalifikacích. Profesní kvalifikace jsou také obsaženy v nabídce některých volných pracovních míst, o jejichž obsazení Úřad práce jednotlivě zaměstnavatele žádají, a které pobočky Úřadu práce zveřejňují. Věra Prokopová z Krajské pobočky pro hlavní město Prahu pak informovala o problémech, které Úřad práce při realizaci rekvalifikací má a jak je řeší.

Předsedové sektorových rad se po celou dobu zapojovali do diskuse a přispívali svými poznatky, zkušenostmi, nápady a návrhy řešení.

Již více než 180 firem prokazatelně využívá systém Národní soustavy kvalifikací



Zaměstnavatelé převzali ocenění inovátora v oblasti lidských zdrojů za implementaci Národní soustavy kvalifikací do své firemní personální praxe.

Konsorcium Hospodářské komory ČR, Svazu průmyslu a dopravy ČR a společnosti TREXIMA, které se podílí prostřednictvím sektorových rad na tvorbě Národní soustavy kvalifikací, ocenilo 22. května v klášteře dominikánů v Praze společnost, které se rozhodly ověřit životaschopnost NSK ve své praxi. NSK představuje pro firmy novou cestu k získávání odborníků z praxe s mnohostranným využitím zejména v personalistice – od recruitmentu po outplacement. Zástupci oceněných společností se svým přístupem řadí mezi „inovátory HR, kteří se odhodlali propojit tradiční i nové metody s jediným cílem – maximálně využít a rozvíjet potenciál odborníků na současném trhu práce a tím podpořit konkurenceschopnost ve svém oboru.

Své zkušenosti s implementací a využíváním Národní soustavy kvalifikací, která jim již dnes pomáhá a usnadňuje personální práci, mají mimo jiné:

Ing. Petr Dostál, ředitel personální divize společnosti Continental Barum, Mgr. Regina Dlouhá, ředitelka Klubu

K2, Ing. Věra Vrchotová, ředitelka pro rozvoj lidských zdrojů MOTOR JIKOV Group, Ing. Josef Liška, generální ředitel SYNTHESIA a.s., Ing. Irena Popelková, vedoucí oddělení mzdy SYNTHESIA a.s., Bohuslav Hamrozi, jednatel společnosti HAMROZI s.r.o., Bc. Miroslava Komárková, majitelka KMV – návrhy a realizace zahrad, Mgr. Dana Fialová, vedoucí oddělení vzdělávání společnosti ŽDAS, a.s., Mgr. Ilona Walnerová, HR manažerka společnosti Jihostroj, a.s., místostarosta městského úřadu Dubá, Tomáš Novák a vedoucí údržby zeleně a úklidu Martina Šepsová, Ing. Jan Bendík, výkonný ředitel společnosti EGEM s.r.o., Městský úřad Šluknov zastoupený vedoucí odboru vnitřní správy Bc. Evou Baborákovou a Ing. Štefan Paluba, jednatel společnosti Spojený slévárny s.r.o.

Konkrétní příklady přínosů využívání NSK ve firmách naleznete na www.sektoroverady.cz

Předsedové sektorových rad opět diskutovali na téma Národní soustava kvalifikací



Praha, 20. června 2013:

rových rad. Sektorové rady jsou hlavním tvůrcem Národní soustavy kvalifikací, jejímž zadavatelem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR a realizátorem Národní ústav pro vzdělávání s konsorciem tvořeným Hospodářskou komorou ČR, Svazem průmyslu a dopravy ČR a společností TREXIMA, spol. s r.o. Národní soustava kvalifikací představuje jedinečný nástroj systému dalšího vzdělávání, která umožňuje získat požadovanou kvalifikaci i jinak, než jen v počátečním vzdělávání, tedy ve škole.

Cílem stálé konference předsedů sektorových rad, kterého se kromě samotných předsedů a realizátorů zúčastnili také zástupci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva průmyslu a obchodu a Úřadu práce ČR, byla vzájemná výměna informací a diskuse, jak implementovat Národní soustavu kvalifikací do praktického života.

Po krátkém úvodu a představení programu jednání se slova ujal hlavní manažer projektu Národní soustava kvalifikací Ivo Jupa z Národního ústavu pro vzdělávání a projevil radost nad faktem, že NSK se z fáze vlastní tvorby již dostala také do fáze skutečného využívání. Samozřejmě se při její implementaci objevují určité problémy, ať již při komunikaci s různými rezorty, začlenění profesních kvalifikací do živnostenského

V sídle Hospodářské komory České republiky proběhlo v červnu další zasedání předsedů sektorových rad.

zákona nebo při samotných zkouškách z profesních kvalifikací, kdy jsou kvalifikační standardy občas příliš složité. Celý realizační tým se nyní soustředí na informování veřejnosti a zaměstnavatelů o výhodách, které jim NSK přináší.

Dalším tématem byla tzv. průřezová témata, která byla podrobně zpracována při realizaci sektorových dohod uskutečněných v rámci veřejné zakázky Národní soustava povolání. Předseda Koordinační rady sektorových rad Bohumil Mužik ze Svazu průmyslu a dopravy ČR informovalo vývoji těchto aktivit a snah zástupců zaměstnavatelů o prosazení potřebných změn do české legislativy. Zmínil také novelu školského zákona, zákona o vysokých školách, tolik potřebné technické vzdělávání a větší propojení studentů a zaměstnavatelů.

„Významného úspěchu bylo dosaženo ve zvyhodnění zaměstnavatelů právě za poskytování praxe žákům. Ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu byly prosazeny změny do návrhu zákona o dani z příjmu a firmy tak budou moci využívat např. zrychlené odpisy nebo daňové úlevy na jednotlivé žáky,“ řekl.

Generální ředitel Svazu průmyslu a dopravy ČR Zdeněk Liška informoval o uskutečněných regionálních setkáních s hejtmany jednotlivých krajů, zástupci Úřadu práce ČR a zaměstnavateli, z nichž vyplynula dvě nejproblematictější témata, stejná napříč všemi regiony. Jedním bodem je nedostatečná dopravní infrastruktura, ale hlavním problémem trápícím kraje je již zmíněné technické vzdělávání. Účastníci těchto jednání se dohodli, že se budou zasazovat o standardizaci systému Národní soustavy kvalifikací, o úzkou spolupráci s Úřadem práce ČR a šíření informací o možnostech dalšího vzdělávání.

Na něj navázal Eduard Muřický z Ministerstva průmyslu a obchodu ČR a zároveň největšího Autorizujícího orgánu a sdělil, že v gesci Ministerstva průmyslu a obchodu je dnes složeno více než 3 000 zkoušek z profesních kvalifikací

OKénko zpětnovazebných konzultantů aneb informace z regionů:

NSK jako platforma pro strategické řízení zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

V Moravskoslezském kraji je Národní soustava kvalifikací využívána také partnerstvím zaměstnavatelů a jejich reprezentantů, představitelů kraje a veřejných orgánů a institucí, vzdělavatelů a zástupců vysokých škol i neziskových organizací, které jsou sdruženy do prvního regionálního Paktu zaměstnanosti na našem území, založeného v únoru 2011.

Zaměstnavateli stanovené a na trhu práce aktuálně poptávané profesní kvalifikace obsažené v NSK, slouží jako základ a platforma pro stanovení a definování právě těchto kvalifikací, které jsou a v budoucnu budou nejvíce poptávány zaměstnavateli na tamním trhu práce z oblasti průmyslu.

Zástupci Moravskoslezského Paktu zaměstnanosti (dále také jen MSPakt – viz www.mspakt.cz) si z aktuální nabídky necelých pěti set profesních kvalifikací, které jsou již nyní zveřejněny na webu www.narodni-kvalifikace.cz, vybrali seznam těch, které chtějí v rámci připravovaných aktivit prioritně využít a podpořit.

Cílem a smyslem společných snah MSPaktu je významně přispět ke změně dlouhé roky trvající nepříznivé situace na krajském trhu práce. Jeho nástrojem pro uskutečnění změn a posílení konkurenceschopnosti zdejších zaměstnavatelů je Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti. Definovaný program reaguje na akutní problémy trhu práce, mezi něž patří zejména nedostatek technicky a řemeslně vzdělaných a kvalifikovaných pracovníků. Díky takto v NSK zaměstnavateli pojmované a přesně specifikované poptávce mohou členové sdružení přesně zacílit své aktivity vedoucí k tvorbě více a lepších pracovních míst přesně dle potřeb konkrétních zaměstnavatelů.

Další nominovaní budou oceněni při příležitosti konání Konference NSK dne 3. 10. 2013 Top Hotelu Praha, mezi jinými například **RPIC – VIP, Parkhotel Golf Mariánské Lázně, a.s., LEGIOS a.s., 100% REWORK s.r.o., TM Technik s.r.o., VÍTKOVICE GEARWORKS a.s., TREXIMA, spol. s r.o., JOHNSON CONTROLS FABRICS STRAKONICE a.s., Česká technologická platforma bezpečnosti průmyslu, o.s., Český porcelán, akciová společnost, VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s., VÍTKOVICE HEAVY MACHINERY a.s. a Horská služba ČR.**



Jan Kellar
zpětnovazebný konzultant
Moravskoslezský kraj

Jak jste se o možnosti složit zkoušku dozvěděl a z jakého důvodu jste se ke zkoušce přihlásil?

doc. Dr. Ing. Ivo Formánek:

O možnosti zkoušky jsem se dozvěděl na základě vlastní iniciativy. Problematice kvality se věnuji dlouhodobě a ve své praxi jsem si mnohokrát ověřil, jak je tato oblast pro úspěch firmy důležitá, dělali se poctivě. Abych sobě a svému okolí i po formální stránce dokázal, že kvalitě a problémům s ní spojeným rozumím, obrátil jsem se na organizaci DTO CZ, s.r.o. v Ostravě s dotazem, zda existuje zkouška, která by byla dostatečně obsáhlá a dostatečně obtížná k tomu, aby její úspěšné absolvování znalost principů kvality jednoznačně prokazovalo. Doporučena mi byla zkouška Manažer kvality, kód: 62-001-T v NSK, kvalifikační úroveň NSK - EQF: 7. Protože daná zkouška vyhovovala mému zaměření i mým požadavkům, rozhodl jsem se ji absolvovat.

Splnilo absolvování zkoušky z profesní kvalifikace Vaše očekávání?

Absolvování zkoušky splnilo mé očekávání. Zkouška rozhodně není jednoduchá a její pohled na kvalitu je opravdu komplexní, což považuji za velmi správné.

5 OTÁZEK

PRO PRVNÍHO MANAŽERA KVALITY V ČR DLE NSK

Zkoušky z profesních kvalifikací jdou napříč různými obory a už nejsou v praxi neznámou. V minulém čísle jsme psali o prvních přezkoušených chůvách, dnes jich je již skoro třicet. Tentokrát jsme pro vás vyzpovídali absolventa zkoušky a majitele zatím ojedinělého osvědčení profesní kvalifikace manažer kvality pana doc. Dr. Ing. Ivo Formánka.

Jak jste se na zkoušku připravoval?

Na zkoušku jsem se připravoval od září 2012 a absolvoval jsem ji v únoru 2013. Díky tomu, že se danou problematikou již roky zabývám a mám i mnoho praktických zkušeností, mohl jsem se připravovat samostudiem. DTO CZ s.r.o. mi nabízel konzultace, které jsem asi ve dvou nebo ve třech případech využil.

77 857
přezkoušených

Kde jste zkoušku skládal, jak zkouška probíhala a jak se Vám zdála náročná?

Zkoušku jsem skládal v DTO CZ s.r.o. Ostrava dne 11. 2. 2013. Zkouška trvala celkem 8 hodin a skládala se z písemných testů, ústní zkoušky a obhajoby studie týkající se zavádění systému řízení kvality projektů v nadnárodní firmě.

Jaký je Váš osobní postoj k Národní soustavě kvalifikací, když jste si sám na sobě mohl vyzkoušet zkoušku z profesní kvalifikace a vidíte tento systém v personalistice jako účinný nástroj?

Osobně se domnívám, že myšlenka NSK je velmi dobrá. Téměř každý z nás v profesním životě alespoň jednou či dvakrát změnil své profesní zaměření, svou odbornost. NSK tak nabízí možnost dosáhnout formálního vzdělání a uznání i v jiném profesním oboru, než který jsme studovali. Podmínkou kredibility NSK však je, aby si zkoušky v rámci NSK udržely svou vysokou kvalitu. Pokud by náročnost a odborná úroveň těchto zkoušek poklesla, stala by se NSK zcela zbytečnou. Dosaženému a prokazanému vzdělání by nikdo nevěřil.



Psovod horské služby

Již po čtvrté se ve dnech 25. – 29. března 2013 na Luční boudě v Krkonoších konala zkouška profesní kvalifikace psovod horské služby

Účastníci - profesionální a dobrovolní členové HS České republiky, Slovenska a Polska.

Zkoušky se účastnilo 20 psů se svými psovody. Skládala se z odborných a praktických znalostí, ověřovaných v terénu (vyhledávání osob zasypaných v lavině).

Horská služba ČR měla v minulosti své vlastní zkoušky pro psovody, ale z důvodu širšího uplatnění absolventů zkoušek, popsala a doplnila jednotlivé body znalostí a dovedností. Na základě takto definovaných kvalifikačních požadavků vznikly nové zkoušky profesních kvalifikací, které lépe splňují požadavky pro společnou práci s policejními psovody při pátrání po pohřešovaných osobách. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

vy posléze zkoušku z profesní kvalifikace v této podobě schválilo.

Úspěšní absolventi zkoušek mají možnost se profesionálně zapojit do prací výše uvedených složek. Nejčastěji nacházejí uplatnění jako zaměstnanci HS ČR, jako sezónní zaměstnanci či dobrovolníci, kteří ale s osvědčením z profesní kvalifikace mají velký potenciál stát se zaměstnancem HS ČR.

V tomto termínu se ke zkoušce přihlásilo 15 uchazečů a všichni uspěli. Zkoušky byly tentokrát náročné jak pro psovody, tak i pro jejich psy, z důvodu povětrnostních podmínek a nepřízné

počasí, nemohla proběhnout „záchranná akce za účasti vrtulníku“.

Provádění jednotlivých částí zkoušek a přístup zúčastněných byl na profesionální úrovni.

Na podzim proběhne druhá část zkoušek v Jizerských horách – plošné vyhledávání.

newsletter

redakce: PR tým VZ NSK2 (svobodova@komora.cz)
vydalo: konsorcium HK ČR, SP ČR a TREXIMA, spol. s r. o.
dne 12. 8. 2013

„NSK2“ je individuální národní projekt MŠMT, jehož řešitelem je Národní ústav pro vzdělávání.

ÚVODNÍ SLOVO

Využitelnost Národní soustavy kvalifikací v praxi z pohledu Ministerstva průmyslu a obchodu

Národní soustavu kvalifikací (NSK) vnímáme jako státem registrovaný přehled kvalifikací a kompetencí s oporou v zákoně, který je příležitostí pro propojení poptávaných kompetencí na trhu práce se všemi formami celoživotního učení. Počet autorizací vydaných Ministerstvem průmyslu a obchodu se blíží k číslu 1 100, počet evidovaných úspěšných zkoušek profesních kvalifikací během května tohoto roku přesáhl 3 000 a dále narůstá - ke konci roku očekáváme okolo 4 500 úspěšných přezkoušených.

NSK má význam jako prospěšný a důležitý pomocník pro uznávání profesí pro lidi, kteří svoji kvalifikaci získali praxí či jinými cestami než počátečním vzděláváním. Speciálním případem v této oblasti jsou rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané organizované úřady práce a ukončené právě zkouškou v rámci NSK. Na jednu stranu je to vítaná pomoc, jak se rychle a účinně připravit na novou profesi. Ale právě tato rychlost představuje i úskalí. Pokud dotyčný bezprostředně nezíská pracovní uplatnění v oboru, pak rychle nabyté vědomosti stejně rychle zapomíná. Dalším úskalím, se kterým se potýkáme, je provázání již existujících procesů uznávání určitých kvalifikací, např. svářečů, s NSK. Zde vyvstává otázka, jakou cestou se vydat, zda respektovat již zaběhnutý systém, či se snažit o určitý způsob provázání. Proto je vhodné s nastavením procesů v rámci NSK dále pracovat. V žádném případě by neměly být zaváděny duplicitní profesní kvalifikace dle zákona č. 179/2006 Sb., které by zvyšovaly administrativní náročnost a náklady zúčastněných stran. Dále by bylo vhodné vytvořit institut opravné zkoušky profesní kvalifikace, který by zajistil snížení nákladů jak na straně uchazečů, tak i zefektivnění na straně státu a Autorizovaných osob. Pro zvýšení kvality zkou-

šek považujeme za vhodné zavedení povinnosti účasti nezávislého zástupce zaměstnavatelů při zkouškách profesních kvalifikací. Určitým problémem též zůstává skutečnost, že ne vždy, když vznikne nový standard profesní kvalifikace, se přihlásí jednotlivec či organizace, kteří mají zájem tyto kvalifikace přezkoušet. Zde vidíme nutnost více se zamyslet nad smyslností tvorby takovýchto standardů. Je ale možné, že v budoucnu i tyto standardy naleznou své zkoušející, a to například v důsledku uzavírání máločetných oborů vzdělání, o které nyní není ze strany studentů zájem, ale profese propojené s těmito obory do budoucna nezániknou a budou stále žádané. Jedná se zejména o některá tradiční řemesla.

NSK je unikátní nástroj, ve kterém zaměstnavatelé mohou popisovat a „objednávat“, jaké pozice jsou potřebné na trhu práce. Tento nástroj jde vstříc potřebě tvorby přidané hodnoty při vzdělávání. Přidanou hodnotu vnímáme jako schopnost absolventa najít uplatnění v zaměstnání a ve společnosti. Proto přikládáme velký význam propojení mezi potřebami zaměstnavatelů a možností ovlivnit obsah vzdělávání, a to i v připravovaných revizích Rámcových vzdělávacích programů. Nicméně poptávání zaměstnanci nejsou jen absolventi, ale i ostatní lidé. Se současným trendem posilování důležitosti celoživotního vzdělávání lze očekávat, že i počet těchto poptávaných zaměstnanců bude stoupat. Roli NSK a lidí zapojených do její tvorby v tomto procesu nelze podcenit.



autor:
RNDr. Jana Čermáková

Excelence SR

V minulém čísle newsletteru jsme psali, že sektorové rady jsou již známým pojmem u nás i v rámci evropského prostoru. České sektorové rady na sebe navázaly již přes 2 000 lidí, kteří s nimi krátkodobě nebo delší čas spolupracují a je za nimi vidět mnoho práce – popisy stovek profesních kvalifikací, tisíce pozic, uzavřené sektorové dohody v různých regionech.

Čím více se sektorové rady dostávají do povědomí, tím více jsou také z různých stran posuzovány. Každou sektorovou radu je třeba formovat, podporovat a dávat jí prostor k tomu, aby ukázala, co umí.

I proto jsme se rozhodli zavést hodnocení excelence sektorových rad, které poskytuje možnost vzájemného porovnání a v neposlední řadě nabízí i příležitost k tomu, aby více akčnější sektorové rady popostrčily ty méně cíle.

V minulém roce byl tento proces pilotován, letos už proběhlo ostré hodnocení. Výběr a rozhodování o nárocích a vahách jednotlivých parametrů indikátorů bylo složité, stejně tak i rozhodování, co je nejdůležitějším faktorem

excelence, co lze jednoduše a objektivně měřit.

Měřítkem úspěšnosti sektorových rad je rozsah a kvalita plnění úkolů vyplývajících z veřejných zakázek, na kterých se síť sektorových rad podílí. Excelence proto hodnotí lidský potenciál, který sektorová rada má - členy pracovních skupin a stvrzovatele. Excelence posuzuje i objem výstupů. Zásadním indikátorem je aktivita sektorových rad při implementaci výstupů do konkrétních firem a k občanům a dále schopnost propagovat se u odborné veřejnosti.

Možná paradoxně je právě indikátor sledující praktické využívání profesních kvalifikací v daném sektoru tím nejtěžším. Ale tak už to chodí, pokud nechce-

me tvořit něco do šuplíku a věříme myšlenke sektorových rad a hlavně Národní soustavy kvalifikací, musíme být zapálení a zapalovat i ostatní. Nelze jen vytvářet kvalifikace a pak je „neprodávat“. Některé sektorové rady mohou být v určité nevhodě, pokud například nemají dostatek vytvořených nebo spíše již schválených a zveřejněných kvalifikací (proces schvalování kvalifikací je totiž v mnoha případech podstatně delší než samotná tvorba), přesto je nutno excelenci nepřizpůsobovat občas nefungující realitě, ale nastavit tak, aby sektorové rady směřovala k aktivitám, které jsou pro uplatňování principů Národní soustavy kvalifikací klíčové.

