

Zapojení zaměstnavatelů a HK ČR do modernizace vzdělávání

*Závěrečná konference projektu Partnerství
poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy v digitální oblasti
(CVETNET)*

SÍLA | RESPEKT | NEZÁVISLOST

Dopady Průmyslu 4.0

- Dopady na strukturu zaměstnanosti, formy a organizaci práce v jednotlivých sektorech
- Zánik až 50 % pracovních pozic, které bude možné nahradit roboty a automatizovanými procesy;
- Vznik nových, více kvalifikovaných pracovních míst spojených s automatizací - *65 % pracovních pozic, na kterých budou pracovat dnešní žáci, dosud neexistuje*

Zdroj: Studie Světového ekonomického fóra Future of Jobs

Situace v ČR: zaměstnavatelům při zavádění Průmyslu 4.0 chybí kvalifikovaní lidé!

Dotazníkové šetření EY - HK ČR (2018): 183 firem z výrobního / zpracovatelského průmyslu z členské základny HK ČR - regionální působení: 47 % v Čechách, 47 % na Moravě 6 % ve Slezsku - Velikost společnosti: 6 % 0 – 10 zaměstnanců; 19 % 11 – 50 zaměstnanců; 38 % 51 – 250 zaměstnanců; 37 % nad 250 zaměstnanců

- Přesně polovina dotázaných firem plánuje **podpořit** zavádění nástrojů a technologií Průmyslu 4.0 především **vlastními silami** (využitím vlastního útvaru) a 43 % respondentů se chystá vložit v následujících 3 letech do nástrojů či technologií Průmyslu 4.0 **více než 10% jejich investičních výdajů – analýzy interních dat**
- 44 % firem očekává, že je **stát** při zavádění Průmyslu 4.0 podpoří formou **investičních pobídek** zavádějící technologie Průmyslu 4.0
- **62 % respondentů považuje za největší překážku implementace nástrojů a technologií Průmyslu 4.0 nedostatek kvalifikovaného personálu**

Jaká opatření pro implementaci nástrojů Průmyslu 4.0 zaměstnavatelé v ČR potřebují?

Vedle modernizace pracovišť kladou zaměstnavatelé důraz na **ROZVOJ DOVEDNOSTÍ SVÝCH ZAMĚSTNANCŮ**

Konkrétní výsledky šetření *EY – HK ČR*

62% Modernizace výrobních pracovišť

34% Rozvoj dovedností zaměstnanců

21% Změna organizace práce

13% Změna organizační struktury firmy

9% Vývoj programů pro sdílení informací

Zdroj: EY – HK ČR, 2018

Požadavky na kvalifikaci a kompetence pracovníků firem

- **Odborné znalosti**
- **IT kompetence** (schopnost pracovat v komplexních databázových systémových prostředích, ochrana a zabezpečení dat, jako např. ochrana osobních údajů nebo výsledků výzkumu a vývoje v rámci globální sítě)
- **Přenositelné, soft kompetence (flexibilita při výkonu práce, samostatnost a schopnost řešit problémy, kreativita, spolehlivost, odpovědnost, schopnost týmové práce, výměny a sdílení znalostí a dovedností; ochota učit se - schopnost informálního a formálního učení)**

Zdroj: SKILL NEEDS ANTICIPATION: SYSTEMS AND APPROACHES. Šetření OECD, ILO, CEDEFOP a ETF - Respondenti: ministerstva (školství a práce), služby zaměstnanosti, reprezentanti zaměstnavatelů i odborů, vzdělávací instituce a jejich asociace

Název prezentace

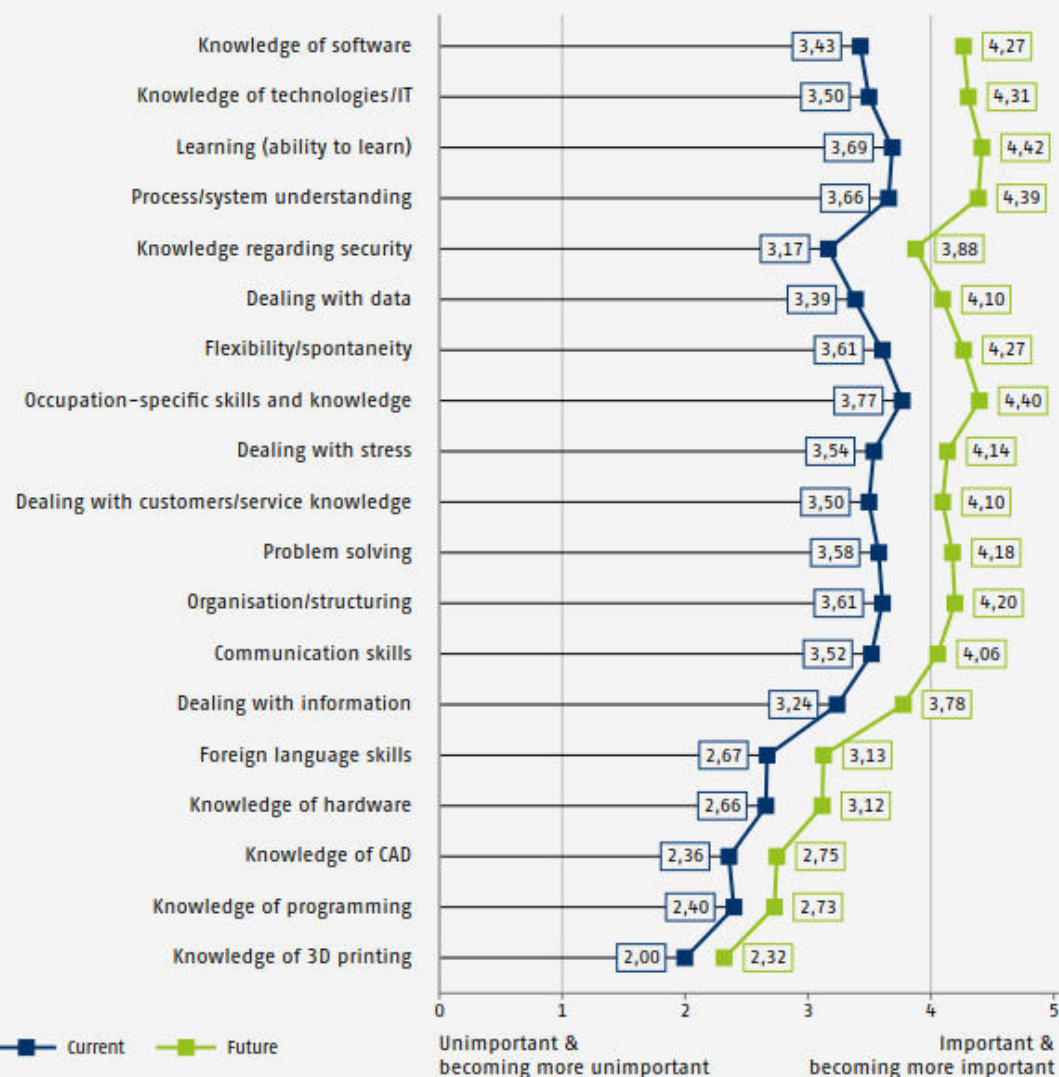
5

SÍLA | RESPEKT | NEZÁVISLOST

Největší dopad digitalizace na kompetence:

- ochota učit se;
- specifické odborné znalosti;
- porozumění procesům, propojení činností v rámci organizační struktury;
- znalosti SW, IT, sdílení dat;
- zákaznický přístup, komunikační dovednosti;
- flexibilita, schopnost řešit problém

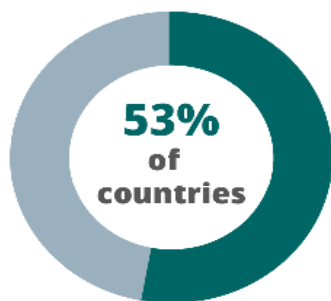
Zdroj: Průzkum povolání BIBB a BMBF VET 4.0 - Kvalifikace a kompetence kvalifikovaných pracovníků pro digitalizovanou práci zítřka (2016 – 2018)



Definujeme problém: nesoulad poptávky po kompetencích se současnou kvalifikací pracovní síly

- Digitalizace mění požadavky na znalosti, dovednosti a kompetence – impuls pro celoživotní učení

In 2021, countries have increased their budget for employment policies



increased support
for jobseekers



increased support
for matching skill needs and talent

Source: OECD (2021), Active Labour Market Policy Measures to Mitigate The Rise in (long-Term) Unemployment

New Skills Agenda for Europe - posun ke komplexnějšímu pojetí strategie a politiky rozvoje kompetencí a intervencí

Co je třeba změnit? Cíle New Skills Agenda for Europe:

- Zvýšit relevantnost a srovnatelnost nabývaných kompetencí
- Zlepšit informovanost o kompetencích - kariérové poradenství jako opora pro celoživotní učení

EK - Up skilling, re skilling - zavedení záruky k získání dovedností

- posouzení dovedností (jaké dovednosti dospělí mají a jaké by potřebovali získat),
- individuální nabídku vzdělávání uzpůsobenou specifickým potřebám každého jednotlivce a místního trhu práce,
- příležitosti pro ověření a uznání získaných dovedností

Klíčová spolupráce sociálních partnerů a poskytovatelů vzdělávání dospělých

SÍLA | RESPEKT | NEZÁVISLOST

Evropská vzdělávací politika v odborném vzdělávání do roku 2035

- rostoucí důraz na zvýšení relevance vzdělávání požadavkům TP - **provázání obsahu odborného vzdělávání s profesními kvalifikacemi**,
- vzdělávací programy postavené na **výsledcích učení**,
- posilování **praktického vyučování realizovaného přímo ve firmách**,
- rozšíření **vzdělávací nabídky na vyšších úrovních vzdělávání** (vyšší odborné vzdělávání a profesně zaměřené studijní programy vysokých škol)

Výběrové šetření CEDEFOP Changing VET 2035

SÍLA | RESPEKT | NEZÁVISLOST

Klíčová témata pro firmy

- **Udržování aktuálních dovedností pracovní síly = podmínka úspěchu v probíhající technologické transformaci**
- Investice do pracovníků a jejich vzdělávání
- **Přínos mezigeneračního učení v osvojování digitálních kompetencí - mnoho mladších pracovníků vyrostlo s digitálními technologiemi - jejich osvojení může u starších generací vyžadovat větší úsilí při učení a adaptaci**

Význam mapování kompetencí pro zvyšování relevance vzdělávání požadavkům TP

Cíle projektu KOMPETENCE 4.0 (OP Z) - HK ČR, SP ČR, TRX: vytvoření nástroje pro mapování budoucích kompetencí, aktualizace Centrální databáze kompetencí NSP, ze které čerpá i NSK

Výběr sektorů na základě analýzy zahraničních trendů trhu práce, rozhovorů s lídry Průmyslu 4.0, oporou pro **výběr sektorů (intenzita digitalizace, Národní a krajské RIS3 strategie):** Elektromobilita, Logistika, Chemie, Stavebnictví, Mechatronika, Moderní průmyslová/strojírenská výroba, ICT činnosti (zaměření na kybernetickou bezpečnost), Kreativní průmysl (se zaměřením na herní průmysl), Velkoobchod, maloobchod a e-commerce a Potravinářství) - **pracovní skupiny** (zástupci firemní, výzkumné, vývojové, inovační a vzdělávací sféry) - identifikace kompetencí, tvorba kompetenčních pyramid - **modernizace obsahu vzdělávacích programů - re(up)skilling**

Projekty HK ČR na podporu vzdělávání zaměstnanců firem

Projekt OP Z - zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí - zvýšení adaptability zejména starších pracovníků našich členských firem

- Nabídka vzdělávání: obecné IT, měkké a manažerské dovednosti, jazykové vzdělávání, specializované IT, účetní, ekonomické a právní kurzy a v neposlední řadě technické a jiné odborné vzdělání.
- Vzdělávací kurzy (realizace 2020 až 31. 3. 2022) - připravovány na míru podle požadavků jednotlivých firem

Projekt CVETNET (ERASMUS+) zaměřený na další vzdělávání zaměstnanců MSP v digitální oblasti, zlepšení spolupráce mezi subjekty počátečního/dalšího vzdělávání a firmami a v neposlední řadě na podporu mezigeneračního učení ve firmách.

Proč mezigenerační učení ve firmách

- Populace ve velkých zemích s vyspělou ekonomikou rychle stárne - ekonomiky OECD - **podíl populace ve věku 50+ se zvýší z 37% v roce 2020 na 45% v roce 2050**
- **Vícegenerační pracovní síla** - spojí pracovníky různého věku ve větší míře než v minulosti

Přínos pro zaměstnavatele

- kombinace silných stránek a různých pohledů zaměstnanců, předávání znalosti a zkušenosti, silnější zásoba talentů, zvýšení „odolnosti“ a zlepšení kontinuity pracovní síly, stability a uchování know-how

Rozvoj digitálních kompetencí zaměstnanců firem

Digitální kompetence

- zvyšují flexibilitu zaměstnavatelů i zaměstnanců, usnadňují práci na dálku - klíčové při pandemii COVID-19;
- mění povahu spolupráce a fungování týmů - síťování podporuje spolupráci mezi spolupracovníky z nesourodých částí organizace - v obsahové i geografické rovině;

Výhoda starších pracovníků - dlouholeté zkušenosti - dobré moderační schopnosti

Posílení role zaměstnavatelů v systému celoživotního učení

Celoživotní učení v ČR - roztržitost, slabá koordinace mezi zainteresovanými resorty

Cíl partnerského modelu řízení systému CŽU postaveného na spolupráci státu, zaměstnavatelů a odborů:

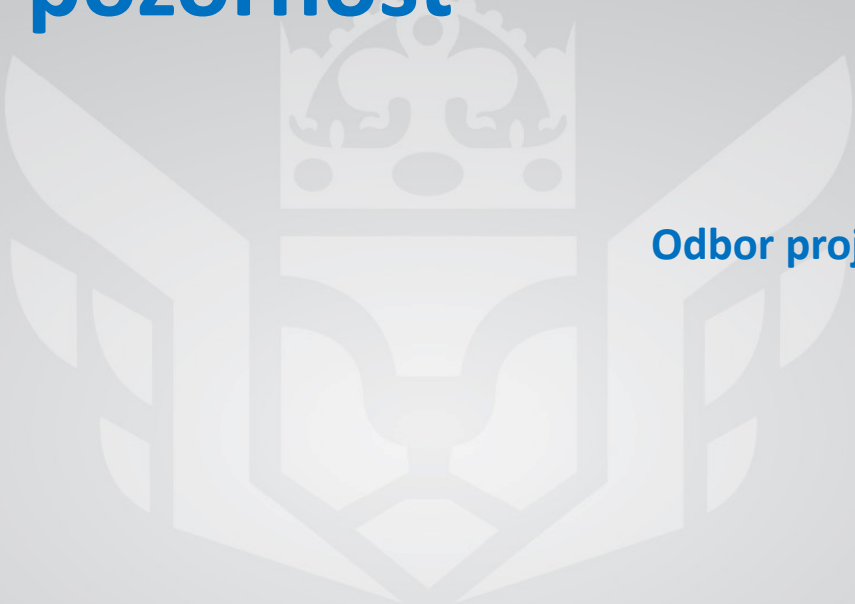
- přispět k propojení již existujících nástrojů na podporu mobility kvalifikované pracovní síly,
- posílit koordinaci řady dosud izolovaných aktivit: od predikcí vývoje jednotlivých ekonomických sektorů, přes identifikaci kompetencí, inovaci standardů povolání a kvalifikací až po jejich promítnutí do dalšího i počátečního profesního/odborného vzdělávání,

Klíčová role Aliance Národní sítě sektorových rad

Role zaměstnavatelů v systému celoživotního učení

- Validace dat a závěrů analýz trhu práce jako opory pro koncepční a strategické rozhodování v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti (ve vzdělávání Strategie 2030+, DZ)
- Definování potřeb trhu práce včetně predikcí vývoje zaměstnanosti (predikční modely využívající statistická, administrativní data)
- Definování podoby, obsahu povolání a kvalifikací ve standardech NSP a NSK
- **Profesní kvalifikace jako východisko pro inovaci soustavy oborů, aktualizaci a modernizaci vzdělávacích programů středního odborného vzdělávání**

Děkuji Vám za pozornost



Dr. Helena Úlovcová
Odbor projektů, vzdělávání a výzkumu
ulovcova@komora.cz