

Zapojení zaměstnavatelů do modernizace odborného vzdělávání

videokonference

Distanční výuka: Co nám dává a co nám bere

25. 11. 2020

Průmysl 4.0 - digitalizace a automatizace

- **Dopady na strukturu zaměstnanosti** v jednotlivých sektorech, **změny procesů, technologií, forem a organizace práce** - globální megatrendy spojené s Průmyslem 4.0 - rostoucí digitalizace, robotizace, implementace automatizovaných procesů do pracovních činností
- **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**

Studie Světového ekonomického fóra Future of Jobs

Kompetence 4.0

Požadavky nových kompetencí nebo změn jejich současné podoby

- **Odborné znalosti** (především technické)
- **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**

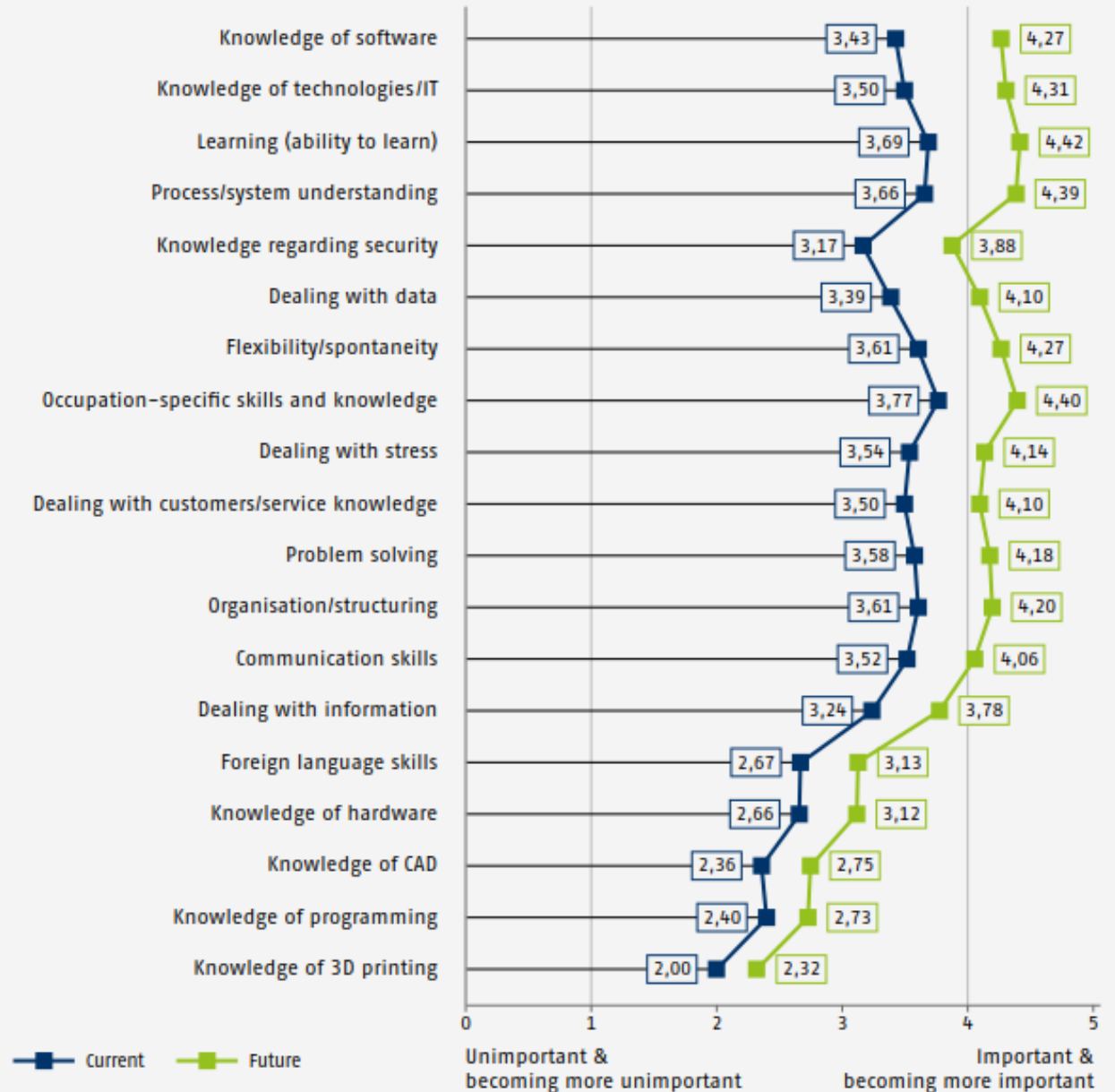
(**flexibilita** při výkonu práce, **samostatnost a schopnost řešit problémy**, orientace na řešení, **kreativita, spolehlivost, odpovědnost, sebeřízení**; schopnost řešit projektově postavené pracovní úkoly spojená se **schopností týmové práce**, výměny a sdílení znalostí a dovedností; **ochota učit se** - schopnost informálního a formálního učení)

SÍLA | RESPEKT | NEZÁVISLOST

VET 4.0 - Kvalifikace a kompetence kvalifikovaných pracovníků pro digitalizovanou práci zítřka

Rozsáhlý průzkum BIBB a BMBF (2016 – 2018)

- Digitalizace mění požadavky na dovednosti, znalosti a kompetence ve všech zkoumaných povoláních
- Dotčeny jsou všechny oblasti kompetencí (odborná způsobilost - specifické Z + D, soft kompetence - ochota učit se), největší nárůst (znalosti SW a ICT technologií, porozumění procesům)



Employment Outlook 2020 OECD

Výsledky šetření:

- přibližně 22 % pracovníků uvádí, že jejich kvalifikace je vyšší než vyžaduje jejich současné zaměstnání,
- zato 13 % pracovníků nemá dostatečnou kvalifikaci

Závěry:

Na nesoulad dovedností a kvalifikačních požadavků obecně nelze pohlížet pouze měřítkem počtu lidí ohrožených ztrátou zaměstnání

Ohroženou skupinou jsou i mladí lidé, kteří se teprve chystají vstoupit na trh práce

New Skills Agenda for Europe - výzva pro členské státy, sociální partnery ke spolupráci - cíle

- zlepšit kvalitu a relevantnost nabývaných dovedností,
- zajistit lepší viditelnost a srovnatelnost dovedností,
- zdokonalit poznatky a informovanost o dovednostech - snadnější volba povolání

Navrhovaná opatření

- přezkum EQF pro lepší porozumění kvalifikacím a lepší využití všech dostupných dovedností na evropském trhu práce,
- snížení vysokého počtu dospělých osob s nízkou kvalifikací v Evropě - zavedení záruky k získání dovedností ve spolupráci se sociálními partnery a poskytovateli odborného vzdělávání

New Skills Agenda for Europe - Záruka získání dovedností (up skilling, re skilling)

Poskytne dospělým, kterým chybí vyšší středoškolské vzdělání:

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

New Skills Agenda - Plán pro odvětvovou spolupráci v oblasti kompetencí - cíle

- Zlepšit poznatky o kompetencích a odstranit nesoulad mezi současnými a nově požadovanými kompetencemi PS v konkrétních hospodářských odvětvích
- Podpořit vytváření partnerství pro odvětvové dovednosti v oblasti průmyslu a služeb pro identifikaci potřebných dovedností (partnerství mezi podniky a vzdělávacími a výzkumnými institucemi; podpora odvětvových dohod o uznávání kvalifikací a certifikací)
- Příklady mechanismů pro identifikaci a používání informací o TP v členských státech EU akcentují
 - sektorový přístup k definování kvalifikačních požadavků i
 - klíčovou roli subjektů typu našich sektorových rad

EU - posun ke komplexnějšímu pojetí strategie a politiky rozvoje kompetencí - vliv na řízení odborného vzdělávání

Širší sady dovedností a slabší vazba na specifické profese a profesní profily vyžadují širší zapojení sociálních partnerů a posílení jejich role při:

definování kvalifikačních požadavků/tvorbě standardů PK - validaci dat a závěrů analýz trhu práce - tvorbě strategických dokumentů a jejich implementačních plánů v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání

Informace o kvalifikačních požadavcích TP - zpětná vazba pro vzdělávání, aktualizaci a modernizaci soustavy oborů a vzdělávacích programů odborného vzdělávání

Vzdělávací politika v odborném vzdělávání do roku 2035 - Výběrové šetření CEDEFOP Changing VET 2035

Hlavní trendy v rozvoji odborného vzdělávání ve všech evropských zemích

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

Očekávaný vývoj v oblasti odborného vzdělávání podle expertů:

- OV se stane **standardní cestou vzdělávání pro všechny** (spíše než cílenou na konkrétní skupiny)
- OV bude znamenat **větší spolupráci mezi školami a firmami**
- OV bude klást **větší důraz na požadavky regionálního trhu práce**
- Zvyšující se **podíl EU na financování odborného vzdělávání**
- **Národní systémy odborného vzdělávání** se pravděpodobně budou vzájemně **více podobat**

Otevřená strategie Hospodářské komory České republiky pro odborné vzdělávání (2019)



Odborné vzdělávání jako atraktivní profesní volba



Moderní obory a programy odborného vzdělávání



Kvalita dalšího profesního vzdělávání



Více praxe a kvality v odborném vzdělávání



Prostupný systém odborného vzdělávání



Inovace a excellence v odborném vzdělávání



Odborné vzdělávání jako cesta k podnikání

SÍLA | RESPEKT | NEZÁVISLOST

Přínos projektu KOMPETENCE 4.0 k modernizaci oborů a VP OV

Zaměstnavatelé (SR/PS NSK)

- **Tvorba a revize standardů PK NSK** definujících jejich kvalifikační požadavky,
- **Identifikace budoucích kompetencí (rozšíření CDK NSP/NSK), tvorba** sektorových kompetenčních pyramid (10), definování 20 široce pojatých povolání pro aktualizaci NSP
- **Analýza** metod mapování budoucích kompetencí s využitím zahraničních zkušeností - opora pro **výběh sektorů (intenzita digitalizace, Národní a krajské RIS3 strategie)**
- **Sítování odborníků - zakládání a provoz sektorových a průřezových PS:**

Moderní průmyslová výroba - Elektromobilita, Mechatronika, Energetika, Průmyslová chemie, ICT se zaměřením na KB, Kreativní prům. se zaměřením na herní průmysl, Logistika se zaměřením na skladování, Potravinářství, Stavebnictví, Velko/maloobchod (e-commerce)

Podíl zaměstnavatelů na aktualizaci odborné složky vzdělávání RVP oborů SOV, spolupráce s projektem MOV (modularizace ŠVP na základě propojení s PK NSK)

Podpora využívání PK a pyramid kompetencí s provazbou na oblast vzdělávání při komplexních revizích RVP a ŠVP s cílem zvýšit:

- **relevanci OV požadavkům TP,**
- **flexibilitu a prostupnost vzdělávacího systému,**
- **zlepšit propojení počátečního a dalšího OV v rámci CŽU**

Více praxe a kvality v odborném vzdělávání

- **Kompetence 4.0 - 4 regionální partneři** MPSV/nositele projektu (Institut Krajské hospodářské komory Zlínského kraje, z.s., Institut rozvoje Krajské hospodářské komory Středočeského kraje, z.s., Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje, z.s. a Ústecký kraj) - zapojeny školy a firmy - **podpora místních partnerství konkrétního zaměstnavatele s konkrétní SOŠ**
- **Odborná příprava v maximálním rozsahu u zaměstnavatele** - odvíjí se od možností firmy zajistit výuku podle svých potřeb a podle parametrů ŠVP - možnosti a bariéry byly ověřovány v POSPOLU (2013-2015), v pilotáži duálních prvků v MSK (od roku 2017)
- **Legislativní opora: Smlouvy firma –žák** (Metodický pokyn MŠMT, 2015), **firma – škola (smlouva o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování** podle §12 vyhlášky o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři (13/2005 Sb.)

Společné plánování a realizace odborného vzdělávání

- **Tvorba a revize ŠVP, úpravy Tematického plánu odborného výcviku** (struktura, obsah, rozsah a harmonogram odborného výcviku) v členění na praktické vyučování v prostředí podniku a praktické vyučování ve škole
- **Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele** - většinou interní zaměstnanec (jeho náklady si firma může hradit např. z daňových odpočtů), ev. externista (např. učitel odborného výcviku spolupracující školy) - **pozice Instruktora od roku 2017 standardizovaná jako PK v NSK, lze ji nechat certifikovat**
- **Odborník z praxe/zaměstnanec firmy** - na základě smlouvy **realizuje určitou část teoretického či praktického vyučování ve škole** - novela zákona 562/2004 Sb. z roku 2012 (ředitel školy může pověřit odborníka z praxe výukou v max. rozsahu 50 % úvazku)
- **Nabídka stáží ve firmě pro učitele odborných předmětů a praxe** (rozšíření jejich znalostí a dovedností v oboru výuky)

Název prezentace

16

Děkuji Vám za pozornost



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