**Materiál**

**Nastavení systému celoživotního vzdělávání z pohledu potřeb trhu práce – rekvalifikace, příprava na kompetence Průmyslu 4.0**

**Zpracovalo:**

**Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy**

Obsah

[**1.** **Úvod** 3](#_Toc523141255)

[**2.** **Oblast predikcí trhu práce** 5](#_Toc523141256)

[**3.** **Poradenství** 6](#_Toc523141257)

[**4.** **Rekvalifikace** 8](#_Toc523141258)

[**4.1.** **Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II** 11](#_Toc523141259)

[**4.2.** **Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II** 12](#_Toc523141260)

[**4.3.** **Projekt Kvalita systému akreditací a rekvalifikací (KVASAR)** 13](#_Toc523141261)

[**5.** **Rozvoj digitálních kompetencí v rámci CŽU** 16](#_Toc523141262)

[5.1. Zastřešení implementace Akčního plánu Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020 18](#_Toc523141263)

[5.2. Rozvoj oblasti přenositelných digitálních kompetencí 21](#_Toc523141264)

[**6.** **Koncept „Práce 4.0“ a související akční plán** 23](#_Toc523141265)

[**7.** **Projekt Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce (Kompetence 4.0)** 27](#_Toc523141266)

[**8.** **Národní soustava povolání** 32](#_Toc523141267)

[**9.** **Systém ověřování a uznávání kvalifikací založený na Národní soustavě kvalifikací a uplatňováním zákona č. 179/2006 Sb.** 36](#_Toc523141268)

[**10.** **Další systémové aktivity MŠMT v rámci rozvoje oblasti celoživotního učení** 36](#_Toc523141269)

[**11.** **Závěr** 38](#_Toc523141270)

1. **Úvod**

Problematika celoživotního vzdělávání je důležitým tématem nejen pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“), které primárně řeší v obecné rovině problematiku vzdělávání, ale samozřejmě též pro Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), které řeší zapojení osob, jež ukončily svou vzdělávací dráhu, na trhu práce.

Důvodů, proč MPSV vnímá problematiku celoživotního vzdělávání jako velmi důležitou, je několik.

* Hlavním je skutečnost, že kvalita a úroveň počátečního i dalšího vzdělávání je jedním ze signifikantních předpokladů pro uplatnění na trhu práce, tedy jak pro získání nového, tak i udržení si svého stávajícího zaměstnání.
* Kvalita celoživotního vzdělávání jako součásti konceptu celoživotního učení se též odráží i v mezinárodním srovnání v míře konkurenceschopnosti České republiky, která je v evropském měřítku v podstatě nejprůmyslovější zemí Evropské unie.
* Ačkoliv počáteční vzdělávání je nezbytným základem pro úspěšný rozvoj české ekonomiky, vzhledem k současnému demografickému vývoji i neustálým změnám na trhu práce hraje stále důležitější roli především další vzdělávání. Pro většinu občanů České republiky je v současné době další vzdělávání, ať se již jedná o rozšiřování, prohlubování či aktualizaci odborných znalostí a dovedností, v podstatě nutností, aby si udrželi své postavení na trhu práce.
* Podpora odborného vzdělávání je důležitá též z hlediska řešení problematiky aktuálního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

MPSV v tomto ohledu podporuje celoživotní vzdělávání, v souladu se Strategií politiky zaměstnanosti do roku 2020, např. v rámci priority „Přizpůsobení zaměstnavatelů, zaměstnanců a nezaměstnaných osob změnám a potřebám trhu práce“, kde je hlavní důraz kladen především na rozvoj politiky zaměstnanosti v oblasti předvídání vývoje a potřeb trhu práce a podpory dalšího vzdělávání.

Další odborné vzdělávání je podporováno v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v oblasti rekvalifikací. Zaměstnavatelé mohou též využít podporu v rámci projektů financovaných z Evropského sociálního fondu.

Vzhledem k současné situaci na trhu práce v České republice, kdy ke dni 31. červenci 2018 byl podíl nezaměstnaných osob 3,1 %, přestává být nejzásadnějším problémem samotná výše míry nezaměstnanosti. Jako významný problém se ukazuje nedostatek pracovní síly s ohledem na rozdílnou strukturu nabídky a poptávky na trhu práce a jejich vzájemný nesoulad. Základem řešení této problematiky je vyhodnocení, jaké profese jsou zaměstnavateli nejčastěji poptávány a komparace těchto výsledků se strukturou uchazečů nebo zájemců o zaměstnání, přičemž je nutné se zaměřit nejen na prostou kvantifikaci neobsazených pracovních míst, ale zejména hodnotit rovněž jejich regionální rozložení a dobu neobsazenosti. MPSV v této souvislosti zpracovalo materiál Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, jehož cílem je na základě analýzy současné situace navrhnout vhodná opatření, jak tuto situaci řešit. Oblasti celoživotního učení se v rámci tohoto materiálu týkají především následující opatření ve skupině 4: Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce:

**Tabulka č. 1 - opatření ve skupině 4: Zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce**

|  |
| --- |
| **Skupina 4: zvýšení kvalifikačního souladu na trhu práce** |
| 4.1 | Kariérové poradenství | V rámci individualizované práce s klienty ÚP ČR budou posíleny útvary informačních a poradenských středisek s cílem zintenzivnit činnost ÚP ČR v oblasti kariérového poradenství a poradenství k volbě povolání s cílem směřovat volnou (a potenciální) pracovní sílu do těch oblastí národního hospodářství, kde je citelný nedostatek vhodné a kvalifikované pracovní síly |
| 4.2 | Rekvalifikace | Pro odstranění disproporcí v profesním rozložení nabídky a poptávky bude prováděnefektivní průzkum požadavků zaměstnavatelů tak, aby rekvalifikační kurzy byly schopny v dostatečném předstihu připravit pracovní sílu. MPSV provede vyhodnocení efektivity nastavení rekvalifikačních kurzů a vypracuje návrhy směřující ke zvýšení flexibility a efektivity tohoto nástroje APZ. |
| 4.3 | Predikce trhu práce | MPSV vytvoří systém predikcí vývoje trhu práce, tak aby bylo možné v dostatečném předstihu reagovat na vývoj trhu práce a zabezpečit tak dostatek pracovní síly ve vhodné kvalifikační struktuře a její připravenost ke vstupu na trh práce. Využito bude již realizovaných kroků (projekt PŘEKVAP) |
| 4.4 | Spolupráce na trhu práce | Spolupráce všech zúčastněných aktérů trhu práce (státní správy, zaměstnavatelů, samosprávy, zástupců zaměstnanců, vzdělávacích institucí, nestátních neziskových organizací a dalších aktérů ovlivňujících trh práce) je zcela nezbytným předpokladem k realizaci významné části výše uvedených opatření.Ze strany státní správy bude zaměstnavatelům poskytnuta maximální možná podpora při podpoře zaměstnanosti a kvalifikace pracovní síly, zejména  ve prospěch znevýhodněných skupin osob.Primární platformou pro posilování spolupráce na trhu práce, zejména v oblasti realizace politiky zaměstnanosti, jsou poradní sbory zřizované Úřadem práce ČR podle zákona o zaměstnanosti. |

1. **Oblast predikcí trhu práce**

MPSV reaguje na současnou situaci na trhu práce též v oblasti předvídání budoucích potřeb trhu práce. MPSV v současné době realizuje **projekt Predikce trhu práce (Kompas)**, který řeší nastavení systému predikcí v ČR na národní i především pak regionální úrovni.

Tyto predikce budou velmi důležitým podkladem pro anticipaci dalšího možného vývoje a potřeb (nejen trhu práce) souvisejících se 4. průmyslovou revolucí. **Predikce budoucích potřeb a trendů trhu práce by pak měly být základem pro možnost kvalifikovaných strategických a koncepčních rozhodnutí nejen v oblasti politiky zaměstnanosti, ale též např. i v nastavení celoživotního vzdělávání z hlediska budoucích kvalifikačních potřeb či regionálního rozvoje.**

**Cílem projektu je v návaznosti na aktuální stav řešení problematiky predikcí potřeb trhu práce především:**

* Zjistit potřeby a očekávání relevantních aktérů trhu práce a zmapovat probíhající a nastupující trendy na trhu práce, které souvisí zejména se 4. průmyslovou revolucí.
* Zajistit data v dlouhodobé perspektivě s potřebnou vypovídající hodnotou, která budou respektovat princip efektivnosti a udržitelnosti.
* Zkvalitnit existující podobu monitoringu trhu práce realizovaného ÚP ČR mezi zaměstnavateli tak, aby byly využitelné pro zkvalitnění výstupů projekcí trhu práce.
* Vytvořit webovou aplikaci, která bude dostupná široké skupině uživatelů, obsahující informace vztahující se k současné situaci a predikovanému vývoji na trhu práce z hlediska jednotlivých skupin povolání a úrovni vzdělání.
* Rozšířit odborné pracoviště MPSV pro monitorování a predikce trhu práce.

Další vzdělávání z pohledu potřeb trhu práce je podporováno především v rámci **aktivní politiky zaměstnanosti,** a to prostřednictvím **rekvalifikací a poradenství**.

1. **Poradenství**

**Realizace poradenství v rámci MPSV**

V České republice vedle sebe působí v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti dva poradenské systémy. Oba systémy (jak v resortu MŠMT, tak v resortu MPSV) do jisté míry používají stejné metody a techniky práce, respektují platné mezinárodní dokumenty a etický kodex, rozdíly jsou spíše v míře konkrétnosti a zaměření. Poradenský subsystém v resortu MŠMT je orientován na poradenskou činnost vůči žákům a studentům, případně jejich rodičům, při řešení běžných výchovných problémů a dalších situací, se kterými se děti a mládež potýkají v průběhu studia, při úvahách o změně či výběru dalšího vzdělávání i při profesní orientaci a pro jejich přípravu ke vstupu na trh práce. Poradenský subsystém v resortu MPSV je významným nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Zaměřuje se především na řešení otázek souvisejících s volbou povolání a s přípravou na něj, s problematikou změny povolání, změny kvalifikace a s celou řadou problémů a otázek souvisejících se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání.

Poradenství pro volbu povolání poskytuje Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění.

Již od roku 1993 začalo MPSV na základě „Koncepce poradenství pro úřady práce“ budovat sítě Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání (dále jen „IPS“), která jsou dnes umístěna v každém okrese ČR. Služby IPS, které na poli kariérového poradenství odborní poradci ÚP ČR svým klientům poskytují, a to nejen při prvotní volbě povolání v rámci činnosti IPS, ale i v průběhu profesní kariéry v rámci celoživotního vzdělávání, mají historicky své nezastupitelné místo právě v rámci vzájemné meziresortní spolupráce.

Aktivity IPS jsou nedílnou součástí poradenských služeb poskytovaných ÚP ČR jak uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, tak klientům široké veřejnosti. IPS poskytují také bezplatné služby žákům základních škol, studentům a absolventům škol, rodičovské veřejnosti, školským zařízením a dalším zájemcům. Tím není dotčeno poskytování poradenských služeb institucemi v resortu školství, se kterými ÚP ČR ve své činnosti úzce spolupracuje. Aktivity IPS jsou prioritně orientovány na prevenci nezaměstnanosti.

**V roce 2014** bylo v rámci poradenství pro volbu povolání prostřednictvím IPS uskutečněno 5 750 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo celkem 101 449 žáků, či studentů. Dále bylo IPS uspořádáno celkem 2 552 akcí pro 29 838 uchazečů o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 113 541 klientům.

**V roce 2015** bylo v rámci poradenství pro volbu povolání prostřednictvím IPS uskutečněno 4 446 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo celkem 94 905 žáků, či studentů. Dále bylo IPS uspořádáno celkem 2 965 akcí pro 29 762 uchazečů o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 113 541 klientům.

**V roce 2016** bylo v rámci poradenství pro volbu povolání prostřednictvím IPS uskutečněno 4 704 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo celkem 99 027 žáků, či studentů. Dále bylo IPS uspořádáno celkem 2 936 akcí pro 30 778 uchazečů o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 127 526 klientům.

**V roce 2017** bylo v rámci poradenství pro volbu povolání prostřednictvím IPS uskutečněno 4 534 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo celkem 97 251 žáků, či studentů. Dále bylo IPS uspořádáno celkem 3 917 akcí pro 31 641 uchazečů o zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto celkem 113 541 klientům.

**Za účelem zefektivnění služeb zaměstnanosti aktuálně realizuje ÚP ČR 2 samostatné projekty:**

* **Podpora informačních a poradenských středisek (dále jen „PIPS“),**
* **Efektivní služby zaměstnanosti (dále jen „EFES“).**

**Projekt PIPS** je realizován od 1. 1. 2017. Hlavním cílem projektu je zabezpečit standardizované služby v oblasti kariérového poradenství. Projekt je zaměřen na rozvoj, modernizaci a podporu IPS. Tím dojde k posílení schopnosti ÚP ČR při realizaci politiky zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti osob ohrožených na trhu práce.

**Projekt EFES** je realizován od 1. 2. 2016. Hlavním cílem projektu je zefektivnit poskytované služby ÚP ČR formou zajištění kvalitního zázemí a podmínek zaměstnancům ÚP ČR prostřednictvím materiálně-technického vybavení, školení, informovanosti o aktivitách v rámci ÚP ČR i regionu, prohlubování síťování s lokálními partnery a také zkvalitnění a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům a zaměstnancům ÚP ČR. Prohloubením spolupráce ÚP ČR s regionálními partnery jako jsou obce, města, zaměstnavatelé, neziskové organizace, agentury práce, hospodářské komory, vzdělávací střediska atd. dojde k rozvoji a zvýšení informovanosti pracovníků ÚP ČR o podmínkách a možnostech regionálního trhu práce s pozitivním dopadem na poskytování efektivnějších poradenských služeb klientům ÚP ČR. Současně dojde k přenosu informací o poskytovaných službách ÚP ČR a možnostech spolupráce těmto regionálním partnerům (vzájemná informovanost).

**Realizace poradenství v rámci MŠMT**

MŠMT zajišťuje poradenské činnosti prostřednictvím své přímo řízené organizace Národního ústavu pro vzdělávání v rámci jeho Centra kariérového poradenství.

Kariérové poradenství NÚV zahrnuje jak vlastní přímé kariérové poradenství, tak jeho nepřímou formu představovanou informační, vzdělávací a metodickou podporou, vč. opatření směřující k prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání.

Nejvíce je v kariérovém poradenství využíván informační systém ISA+ na [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz), v posledním roce dosáhla přes 750 tisíc návštěv, v některých týdnech přitom přesahuje návštěvnost 20 tisíc, s maximem 24 500 návštěv v týdnu. V systému je každoročně inovována vzdělávací nabídka všech středních a vyšších odborných škol v ČR, ISA+ poskytuje i informace o k možnosti pracovního uplatnění žákům SŠ, motivuje je k získávání co nejvyšší kvalifikace, pomáhá rovněž návratu mladých lidí do vzdělávacího systému (korekce profesní volby). Lidé mohou CKP kontaktovat prostřednictvím telefonu, e-mailu, elektronického formuláře v systému Infoabsolvent.cz nebo se mohou objednat k osobní konzultaci. Důležitou složkou je helpline podpora NSK. Těchto služeb využije necelá tisícovka lidí ročně.

Pro sekundární uživatele (KÚ, MŠMT, zaměstnavatelé a odbory) jsou zpracovávány studie poskytující údaje o situaci absolventů SŠ, jejich zájmu o studium jednotlivých typů SŠ, spokojenosti se studiem a uplatněním na trhu práce, vč. nezaměstnanosti, či např. o důvodech, proč nepracují v oborech, pro které se připravovali. Těchto studií je ročně připravováno 8-10 a rozesílány na 220 adres. V roce 2018 proběhly prezentace pro školení pracovníků Úřadu práce, kde probíhá výklad mj. o možnostech využití [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz), a to i s přesahem do oblasti prevence předčasných odchodů ze vzdělávání.

1. **Rekvalifikace**

MPSV v rámci dalšího profesního vzdělávání zajišťuje rekvalifikace prostřednictvím ÚP ČR. Záměrem MPSV je v této oblasti aktivně ovlivňovat zaměření rekvalifikací tak, aby aktuálně reagovalo na regionální potřeby trhu práce a z hlediska očekávaného vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti byl systém zároveň připraven i na řešení kvalifikačního nesouladu budoucího trhu práce.

Rekvalifikace zabezpečuje ÚP ČR pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, a to prostřednictvím krajských poboček, v souladu se zákonem o zaměstnanosti a vyhláškou č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Významnou změnou v oblasti rekvalifikací bylo propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Pokud je rekvalifikační kurz zaměřen na profesní kvalifikaci obsaženou v Národní soustavě kvalifikací, lze prostřednictvím stanoveného počtu profesních kvalifikací získat ucelenou kvalifikaci a tím také určitý stupeň vzdělání. V současné době tvoří podíl akreditovaných programů MŠMT s vazbou na profesní kvalifikace cca polovinu všech akreditovaných programů.

Rekvalifikace jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) a jejich realizace je plně v kompetenci ÚP ČR, který je odpovědný za vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ primárně při řešení zaměstnanosti konkrétního uchazeče o zaměstnání ve vazbě na efektivní vynakládání přidělených finančních prostředků ze státního rozpočtu. Pokud pro individuální charakteristiky uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání není možné vyhledat vhodné zaměstnání, může mu ÚP ČR v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání zabezpečit také rekvalifikaci. Prostřednictvím rekvalifikace je tedy umožňováno uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání změnit si či upravit svoji kvalifikaci tak, aby lépe odpovídala potřebám jejich uplatnění na trhu práce.

Stávající systém poskytování rekvalifikací jako podpůrného nástroje APZ je velmi flexibilní. Kromě zabezpečování rekvalifikací uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání může ÚP ČR při řešení jejich individuálních potřeb hradit i cenu tzv. zvolené rekvalifikace, kdy je za podmínek daných zákonem o zaměstnanosti umožněno uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání samostatně si zvolit konkrétní rekvalifikační kurz i příslušné rekvalifikační zařízení. Dále je možné na základě písemné dohody také plně nebo částečně hradit náklady rekvalifikace zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje. Cílem spolupráce ÚP ČR se všemi subjekty vstupujícími a ovlivňujícími trh práce je aktivní ovlivňování obsahového zaměření rekvalifikačních kurzů, které vychází především z požadavků zaměstnavatelů a je motivací pro rekvalifikační zařízení k pořádání rekvalifikačních kurzů s požadovaným zaměřením.

V předchozích obdobích se rekvalifikace svým zaměřením přizpůsobovaly požadavkům trhu práce a struktuře volných pracovních míst. Využívaly se nejen pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také k jejímu zvýšení a prohloubení, včetně jejího udržování a obnovování. S ohledem na požadavky zaměstnavatelů byly ÚP ČR přednostně podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace směřující ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Na základě poptávky zaměstnavatelů a zájmu uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání o konkrétní rekvalifikace byly nejčastěji realizovány rekvalifikační kurzy pro získání řidičských oprávnění včetně průkazů profesní způsobilosti řidiče, dále pak kurzy směřující ke zvýšení počítačové gramotnosti a získání specializovaných PC dovedností, kurzy vedoucí k získání svářečských, strojnických aj. odborných průkazů, kurzy pro pracovníky v sociálních službách a kurzy účetnictví (více viz následující tabulka č. 2).

**Tabulka č. 2 – Nejčastější typy rekvalifikací**

|  |  |
| --- | --- |
| **Typ rekvalifikace** | **Rekvalifikace celkem** |
| Řidičské průkazy vč. profesní způsobilosti | 3592 |
| Počítačové rekvalifikace - základní dovednosti | 2334 |
| Svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy | 1642 |
| Sociální oblast | 1604 |
| Účetnictví | 1291 |
| Počítačové rekvalifikace - specializované dovednosti | 1030 |
| Ekonomika, administrativa, personalistika | 813 |
| Osobní služby (péče o tělo, kosmetika, manikúra, pedikúra, ...) | 730 |
| Bezpečnost práce, ochrana majetku a osob | 528 |
| Příprava k podnikání | 471 |
| Obchod, skladování, logistika | 458 |
| Provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník, ..) | 432 |
| Ostatní | 398 |
| Stavebnictví strojírenství | 347 |
| Gastronomie, hotelnictví a turismus | 317 |

Již od roku 2014 pozitivně ovlivňuje vývoj na trhu práce příznivá ekonomická situace, kdy se zvyšuje počet volných pracovních míst a klesá počet uchazečů o zaměstnání. Postupný nedostatek pracovníků se odráží v počtech volných pracovních míst oznámených zaměstnavateli jednotlivým pracovištím ÚP ČR. Průběžný meziroční pokles účastníků rekvalifikace souvisí se snižováním počtu uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci ÚP ČR a ochotou zaměstnavatelů přijmout do pracovního poměru i uchazeče o zaměstnání bez rekvalifikace, a to i vzhledem k tomu, že významná část nově vytvářených pracovních míst jsou pracovní pozice vyžadující nízké vzdělání. Vývoj počtu osob zařazených do rekvalifikace viz následující tabulka č. 3.

|  |
| --- |
| **Tabulka č. 3 - Rekvalifikace a zvolená rekvalifikace v letech 2014-2017** |
|  |  |  |  |  |
| **Rok** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| Rekvalifikace | 25 489 | 20 437 | 12 847 | 11 478 |
| Zvolená rekvalifikace | 20 605 | 17 641 | 9 701 | 6 696 |
| **Rekvalifikace celkem** | **46 454** | **38 078** | **22 548** | **18 174** |

**Pro zefektivnění systému rekvalifikací MPSV považuje za klíčové zaměřit se na řešení realizace rekvalifikací prostřednictvím ÚP ČR v systému veřejných zakázek. Ke zvýšení efektivity rekvalifikací by primárně přispělo odstranění legislativních překážek, zejména odstranění povinnosti jednotlivé rekvalifikace soutěžit podle dosavadní praxe, kdy není možné dostatečně pružně reagovat na požadavky zaměstnavatelů k zajištění kvalifikované pracovní síly.**

* 1. **Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II**

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (dále jen „POVEZ II“) se **zabývá problematikou adaptability pracovní síly v podnicích na neustále se měnící situaci na trhu**. **Projekt POVEZ II** **řeší primárně problém nesouladu mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými, tedy nedostatečnou flexibilitu pracovní síly** (včetně flexibility profesní).

Reg. č. projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_021/0000053

Doba realizace: 1. 12. 2015 – 30. 11. 2020

Pro zvýšení konkurenceschopnosti a rozšíření činnosti musí zaměstnavatelé kontinuálně disponovat kvalifikovanou pracovní silou. Z monitoringu ÚP ČR přitom vyplývá, že zaměstnavatelé často nejsou spokojeni s kvalifikací nových zaměstnanců a nezřídka je přeškolují. S oživením ekonomiky a vyšší poptávkou po pracovní síle lze tedy při strnulém systému počátečního vzdělávání očekávat prohloubení tohoto problému, který pomáhá řešit právě tento projekt.

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnavatelé ve smyslu § 7 Zákoníku práce, a to prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců. Cílovou skupinou jsou rovněž fyzické osoby – OSVČ a nestátní neziskové organizace.

**Zaměstnavatelům je v rámci projektu umožněno získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a refundaci jejich mezd po dobu školení**. Vzdělávání může být realizováno jako vzdělávání obecné i specifické a to jak v akreditovaných, tak neakreditovaných kurzech. Rovněž je umožněno realizovat vzdělávání přímo na pracovišti zaměstnavatele, a to včetně praktické přípravy.

Zaměstnavateli je hrazeno určité procento nákladů vynaložených na odborný rozvoj zaměstnanců zapojených do projektu. Vzdělávání je realizováno na území ČR, případně mimo ČR, pro zaměstnance provozoven zaměstnavatele (s výjimkou provozoven na území Hlavního města Prahy), kteří jsou občany ČR, EU/EHP a Švýcarska či pro občany třetích zemí s trvalým pobytem na území ČR.

Vzdělávání může být zajištěno:

* externím vzdělávacím zařízením,
* interními lektory zaměstnavatele.

Od začátku do konce roku 2017 bylo v rámci projektu podpořeno 15 238 osob.

* 1. **Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II**

**Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (dále jen „VDTP II“) se zabývá především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR potřebám trhu práce**.

**Doba realizace:** 1. 1. 2016 – 31. 12. 2021

**Reg. č. projektu:** CZ.03.1.48/0.0/0.0/15\_121/0000597

**Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů.** Projekt se zabývá především zvýšením šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR na uplatnění se na trhu práce - nalezením nového zaměstnání či změnou zaměstnání tím, že jim bude poskytnuto doplnění kvalifikačních či osobnostních předpokladů, jež jsou požadovány zaměstnavateli či případně jsou nutné k zahájení samostatné výdělečné činnosti. Projekt se snaží vyřešit problematiku mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce tím, že jsou realizovány právě takové rekvalifikační kurzy, po kterých je na trhu práce poptávka. Poradenské činnosti jsou zaměřeny na ty, kteří mají obtíže v orientaci na trhu práce či hledají odpovědi na otázky týkající se jejich pracovního potenciálu. V rámci těchto aktivit budou prostřednictvím nácviku různých technik získávány kompetence potřebné pro vyhledávání zaměstnání a komunikaci se zaměstnavateli. Ve specifických případech dlouhodobě nezaměstnaných osob nebo osob spadajících do skupin více ohrožených nezaměstnaností je třeba poskytnout těmto osobám individuální podporu a asistenci. Rekvalifikace jsou směrovány především na ty uchazeče, jejichž kvalifikace neodpovídá současným trendům na trhu práce.

Projekt je určen jak uchazečům, tak i zájemcům o zaměstnání dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání mohou v rámci projektu využít následujících aktivit projektu:

* **Poradenské činnosti**

V rámci poradenských činností budou realizovány zejména:

* poradenské programy různého zaměření (na techniky vyhledávání zaměstnání, orientaci na trhu práce…),
* pracovní a bilanční diagnostika (vytvoření osobnostního profilu a zhodnocení možností dalšího směřování uchazeče na trhu práce),
* Job cluby (nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání, komunikační dovednosti, sebeprezentace),
* Motivačně-aktivizační kurzy (motivace dlouhodobě nezaměstnaných k aktivnějšímu zapojení ke hledání zaměstnání či speciální psychologické poradenství).
* Součástí dalších poradenských aktivit mohou být také specializované oblasti poradenství, jako jsou protidluhové poradenství, poradenství v oblasti finanční gramotnosti, pracovně-právní poradenství a další formy vyhledávání zaměstnání (coaching, sebeprezentace, komunikace).

Na základě výstupů z poradenských činností může být účastníkovi doporučena účast na dalších motivačních kurzech případně absolvování rekvalifikačního kurzu.

* **Rekvalifikace**

Rekvalifikace povedou u uchazečů a zájemců o zaměstnání ke zvýšení, rozšíření, případně změnám stávající kvalifikace za účelem co nejrychlejšího návratu na trh práce či udržení se na trhu práce. Uchazeči a zájemci o zaměstnání budou moci využít nejen rekvalifikační kurzy zabezpečované ÚP ČR, ale též rekvalifikace zvolené, kdy si sami vyberou pro sebe vhodnou rekvalifikaci. V rámci rekvalifikací úspěšní absolventi získají klíčové dovednosti potřebné pro výkon pracovní pozice, na kterou je rekvalifikace zaměřena.

* **Doprovodná opatření**

V rámci projektu se počítá s doprovodnými opatřeními, která by měla být podpůrnou aktivitou účastníků projektu. Mezi podpůrné aktivity účastníků projektu spadá:

* požadavek úhrady cestovného, stravného a ubytování během účasti na těchto aktivitách, které bude hrazeno v souladu s podmínkami daných zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
* úhrada vyšetření (lékařských prohlídek) nutných pro výkon některých rekvalifikací nebo povolání, na které je klient rekvalifikován v rámci rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce.
	1. **Projekt Kvalita systému akreditací a rekvalifikací (KVASAR)**

S cílem navrhnout a pilotně ověřit vybraná opatření v rámci revize systému rekvalifikací, formulovaných Strategií politiky zaměstnanosti ČR do roku 2020, na jehož realizaci se podílí i MŠMT, je realizován **projekt KVASAR**.

Záměrem projektu je ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů navržení a pilotní ověření vybraných opatření v rámci revize systému rekvalifikací. V oblasti dalšího vzdělávání je zde definován požadavek revize systému rekvalifikací, mj. prostřednictvím modularizace rekvalifikací tak, aby byly schopny reflektovat již naučené dovednosti a rekvalifikovaná osoba mohla být vzdělávána pouze v těch částech, které skutečně potřebuje pro úspěšné složení závěrečné zkoušky. V projektu bude ve spolupráci se zaměstnavateli navrženo metodické řešení financování systému modularizace rekvalifikací, proběhne jeho pilotní ověření a bude zpracován návrh zavedení do praxe na základě zkušeností z pilotního ověření.

Projekt vychází ze strategických priorit i ze současné situace, kdy systém rekvalifikací je nedostačující, a to z těchto pohledů:

* struktura rekvalifikací - vzhledem k soutěženým zakázkám na období 3 let není možné rekvalifikace přizpůsobovat potřebám regionálních trhů práce;
* obsah a rozsah rekvalifikací – nízký podíl praxe a nedostatečná délka trvání u technicky zaměřených kvalifikací;
* nepružnost - každý účastník absolvuje celou rekvalifikaci bez ohledu na jeho vstupní kompetence.

Vyšší kvalitu a účinnost rekvalifikací lze dosáhnout za předpokladu, že výstup projektu - návrh systémového řešení financování modularizace rekvalifikací při zapojení zaměstnavatelů, včetně nastavení standardu kvality praxe a také návrh změn v pravidlech udělování akreditací vzdělávacích programů - bude plošně implementován. A to jednak do procesu udělování akreditací vzdělávacích programů, tak i do činnosti rekvalifikačních zařízení a činnosti ÚP ČR.

Implementace do činnosti rekvalifikačních zařízení by se měla především odrazit v nabídce modularizovaných vzdělávacích programů a užší spolupráci se zaměstnavateli v jednotlivých regionech. Tato spolupráce by měla spočívat v zajištění praktické části modularizované rekvalifikace a diagnostiky vstupních předpokladů, která by měla být součástí modularizované rekvalifikace, a mělo by ji provádět rekvalifikační zařízení jako smluvní partner ÚP ČR. Kvalita modularizovaných rekvalifikací musí být zajištěna jak procesem udělování akreditací vzdělávacích programů MŠMT, tak procesem zabezpečování rekvalifikací ÚP ČR.

Hlavním cílem projektu je přizpůsobení nástrojů dalšího vzdělávání, se zaměřením na rekvalifikace, současným a budoucím požadavkům trhu práce a těsnější zapojení zaměstnavatelů do tohoto procesu. Dílčí cíle jsou následující:

1. **Zapojení zaměstnavatelů do procesu zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání**

Systémově pojaté zapojení zaměstnavatelů v rámci regionů i odvětví do dalšího vzdělávání umožní přiblížit strukturu i náplň rekvalifikací požadavkům praxe a rychlejší reakci na změny očekávané v souvislosti se 4. průmyslovou revolucí (Průmysl 4.0). Zapojeno bude min. 39 zaměstnavatelů, 3 pro každý region mimo Prahu.

1. **Podpora účinnosti rekvalifikací ve smyslu dosahování rekvalifikací s těmito vlastnostmi:**
* rekvalifikace reagují na aktuální potřeby trhu práce včetně změn v souvislosti s Průmyslem 4.0, celkem bude realizováno 65 rekvalifikačních kurzů;
* kvalita rekvalifikací je založena na odpovídajícím systému akreditace vzdělávacích programů, včetně využití systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání;
* rekvalifikace jsou dostupné (v daném regionu existují vzdělavatelé, autorizované osoby i firmy poskytující praktickou část přípravy);
* délka i forma rekvalifikace odpovídá náročnosti získávané kvalifikace, praktická část probíhá v reálných podmínkách u zaměstnavatelů.
1. **Podpora motivace uchazečů o zaměstnání**
* rekvalifikace jsou modularizovány účelně, tak aby jeden modul byl efektivně vzdělavatelný, přiměřeně dlouhý a zahrnoval smysluplný podíl teorie a praxe. Na základě ověření vstupních předpokladů uchazeče o zaměstnání je mu nastaven individuální plán vzdělávání. To znamená, že je rozhodnuto, které moduly musí uchazeč o zaměstnání absolvovat a které nikoliv, což snižuje náklady a zvýší efektivnost rekvalifikace - diagnostika vstupních předpokladů má primární dopad na efektivitu modularizace rekvalifikací. K tomu bude využíván Individuální akční plán na pracovištích ÚP ČR;
* rekvalifikace realizované u zaměstnavatele zvýší pravděpodobnost získání zaměstnání v odpovídající profesi, bude prověřena možnost finanční participace zaměstnavatelů na praktické části rekvalifikace;
* celkem bude podpořeno 1 050 osob.
1. **Spolupráce různých subjektů**

Posílení existujících sítí subjektů na regionální úrovni a upřesnění jejich rolí při zajišťování konkrétních akcí souvisejících s dalším vzděláváním v ČR.

V důsledku projektu tedy dojde k následujícím změnám:

1. Hlavní změna bude pro MPSV představovat zefektivnění vynakládání finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, konkrétně na rekvalifikace financované ÚP ČR. Přínosem pro ÚP ČR bude přesnější zacílení poskytovaných rekvalifikací vzhledem k potřebám trhu práce, s čímž souvisí lepší uplatnitelnost absolventů rekvalifikací. V neposlední řadě půjde také o zkrácení účasti uchazečů na rekvalifikačním kurzu - tím dojde k úspoře prostředků vynakládaných na poskytování podpory při rekvalifikaci.
2. Změnou v přístupu MŠMT bude vytváření podmínek pro širší využívání dalšího vzdělávání v regionech. Přínosem pro NÚV budou zkušenosti z pilotáže nově navržené metodiky modularizace rekvalifikací a pravidel uznávání již získaných kompetencí.
3. Pro zaměstnavatele bude změna správně rekvalifikovaná pracovní síla, tj. dle potřeb a požadavků trhu práce.

Společným přínosem pro cílové skupiny bude využívání již existujících sítí subjektů ovlivňujících oblast zaměstnanosti a dalšího vzdělávání jako jsou např. sektorové rady, sektorové dohody, pakty zaměstnanosti, regionální observatoře trhu práce, atd. Dojde tak k většímu propojování těchto iniciativ ve smyslu konkrétní spolupráce při realizaci konkrétních rekvalifikací v regionu. Příkladem může být využití sektorových regionálních dohod při výběru profesí – rekvalifikací klíčových pro daný region, případně spolupráce s pakty zaměstnavatelů při podpoře – rozšiřování počtu autorizovaných osob pro klíčové profesní kvalifikace.

1. **Rozvoj digitálních kompetencí v rámci CŽU**

**Rozvoj digitálních kompetencí je velmi důležitý nejen z hlediska připravenosti pracovní síly na důsledky 4. průmyslové revoluce, ale také má celkově pozitivní dopad na zvýšení dovedností a kvalifikace občanů ČR, a to nejen z hlediska zvyšování konkurenceschopnosti ČR v mezinárodním kontextu, ale též např. z hlediska osobnostního rozvoje, zvyšování aktivního zapojení občanů do občanské společnosti či celkového zvyšování životního standardu občanů ČR.**

V návaznosti na Národní program reforem České republiky 2014 schválila vláda ČR dne 20. 3. 2013 Státní politiku v elektronických komunikacích Digitální Česko v. 2.0 – Cesta k digitální ekonomice, která jako jedno z opatření zmiňuje vypracování Strategie pro zvýšení digitální gramotnosti a rozvoj elektronických dovedností občanů. Cílem tohoto opatření je rozvoj optimálních nástrojů, které umožní, aby byli noví pracovníci připraveni na vstup do zaměstnání a zároveň aby byli podporováni současní zaměstnanci, kteří čelí změnám v informačních a komunikačních technologiích a globalizaci. Mezi další cíle patří snižování digitální propasti a zajištění, resp. zvýšení digitální gramotnosti, a tím posílení české ekonomiky a její konkurenceschopnosti.

Hlavním gestorem přípravy tohoto opatření bylo v souladu s dřívějším Usnesením vlády ČR ze dne 29. 6. 2011 č. 503 MPSV, které má na jeho zpracování spolupracovat s  MŠMT. Oblastí počátečního vzdělávání se zabývá Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020[[1]](#footnote-1)[1], která byla schválena vládou ČR dne 12. 11. 2014. **Oblastí dalšího vzdělávání se zabývá Strategie digitální gramotnosti České republiky na období 2015 až 2020 (dále jen „Strategie DG“), která byla schválena Usnesením vlády č. 523, o Strategii digitální gramotnosti České republiky na období 2015 až 2020, ze dne 1. 7. 2015.**

Strategie DG reflektuje společenské změny, které v současnosti probíhají v souvislosti se stoupajícím významem informací, znalostí a informačních a komunikačních technologií. Cílem Strategie DG je pak na tyto změny a jejich důsledky adekvátně reagovat.

Mezi hlavní faktory ovlivňující podobu současného světa patří zejména velmi rychlé globální rozvoj informačních a komunikačních technologií, přesun těžiště růstu produktivity do oblasti utváření, zpracování a přenosu informací a dat, narůstání významu terciárního, kvartérního a kvintérního sektoru ve struktuře zaměstnanosti, růst významu kompetencí v účelném a přínosném využívání informací v běžném životě, politice, ekonomice i kultuře a přechod k dominanci sítí jako základního principu organizace lidských aktivit.

Na úrovni jednotlivce se kompetence k efektivnímu využívání digitálních technologií stává jedním z faktorů úspěšného pracovního a společenského uplatnění a tedy i jednou z podmínek sociálního začlenění. Využitelnost potenciálu rozvoje technologií a nárůstu inovací v digitálních technologiích je však závislá na tom, zda lidé dokážou vnímat jejich přínos, zda budou schopni je ovládat a zda je budou umět prakticky využít**. Jedním z předpokladů dalšího rozvoje informační, resp. znalostní společnosti se stává získávání, obnovování a prohlubování kompetencí jednotlivců potřebných k využívání rozvíjejících se technologií. Význam digitálních technologií ve společnosti roste exponenciálně, a proto je potřeba digitální dovednosti vnímat jako jednu ze základních složek funkční gramotnosti člověka. Úspěšné uplatnění jedince je stavebním kamenem úspěšné společnosti.**

Tento vývoj však přináší i nové společenské jevy, které rozevírají propast mezi těmi, kteří se jim dokážou přizpůsobit, a těmi, kteří to sami nedokážou.

**Hlavním cílem Strategie DG je proto navrhnout a následně realizovat taková opatření, jež by vedla k pozitivnímu rozvoji digitálních dovedností všech občanů České republiky.** Tato opatření jsou v rámci Strategie DG rozdělena do šesti strategických cílů:

1. Zaměstnanost;
2. Konkurenceschopnost;
3. Sociální začleňování;
4. Podpora rodiny;
5. Elektronické služby veřejného sektoru;
6. Podpora systému vzdělávání a učení prostřednictvím digitálních technologií.

Na základě komunikace s jednotlivými rezorty a dalšími partnery, kteří byli identifikováni jako gestoři pro jednotlivá opatření definovaná Strategií DG, MPSV v souladu s výše uvedeným usnesením vlády zpracovalo „Akční plán Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020“. Tento akční plán byl schválen v červenci 2016 usnesením vlády č. 616, o Akčním plánu Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020, v rámci kterého je podpořeno zvýšení nejen např. specifických i nespecifických digitálních kompetencí, ale i digitálních gramotností v celé jejich šíři.

* 1. **Zastřešení implementace Akčního plánu Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020**

V rámci implementace Akčního plánu je velký důraz kladen na hodnocení realizace jednotlivých opatření. Proto byl vždy pro každé jednotlivé opatření v rámci Akčního plánu identifikován hlavní gestor. Těmito gestory jsou:

* MPSV;
* MŠMT;
* Ministerstvo vnitra (dále jen „MV“);
* Úřad vlády ČR;
* Generální ředitelství Úřadu práce ČR (dále jen „GŘ ÚP ČR“);
* Fond dalšího vzdělávání (dále jen „FDV“).

Hlavní gestoři jednotlivých opatření jsou zodpovědní nejen za plnění opatření ve své gesci, ale též za identifikaci potřeby změny opatření, aktivit či nastavených indikátorů nebo plánu implementace a za upozornění garanta implementace Strategie DG, kterým je MPSV, že je Akční plán potřeba aktualizovat. MPSV bude z tohoto důvodu každoročně po gestorech jednotlivých opatření požadovat vždy ke dni 31. 3. nejen konkrétní popis plnění jednotlivých opatření, které spadají do jejich gesce, za předcházející rok, ale též návrh na úpravu a zpřesnění opatření tohoto akčního plánu a současně návrh specifikace konkrétních kroků, prostřednictvím kterých budou v následujícím roce plnit opatření ve své gesci.

MPSV, jakožto garant Strategie DG, bude pravidelně informovat vládu ČR o pokroku v implementaci Akčního plánu Strategie DG, a to s roční periodicitou vždy ke dni 30. 6.

Pro úspěšnou implementaci Akčního plánu zpracoval FDV, kterému je v rámci Strategie DG i Akčního plánu určena role nositele implementace opatření Strategie DG a Akčního plánu, ve spolupráci s MPSV projekt „**Rozvoj systémové podpory digitální gramotnosti**“ (dále jen „DigiStrategie 2020“). Projekt byl připraven v návaznosti na schválení Akčního plánu a spuštěn byl od 1. 9. 2016.

* Zkrácený název projektu: „DigiStrategie 2020“
* Registrační číslo projektu: CZ.03.1.54/0.0/0.0/16\_020/0005634
* Rozpočet projektu: 53 740 050 Kč
* Doba realizace projektu: 1. 9. 2016 - 31. 8. 2020

Projekt je zaměřen především na mezirezortní koordinaci a systémovou podporu hlavních gestorů/realizátorů opatření Akčního plánu. Dále je v rámci projektu realizován monitoring a evaluace implementačního procesu, bude připravena jednotná komunikační a informační platforma, podpořena propagace problematiky rozvoje digitální gramotnosti, realizován sběr dat a zpracovány analýzy nezbytné pro efektivní plánování a realizaci kroků potřebných pro zvýšení úrovně digitální gramotnosti v ČR.

FDV má tedy v rámci implementace hrát klíčovou roli při koordinaci samotné implementace a organizaci plnění všech opatření a navazujících aktivit, jež jsou uvedena v Akčním plánu a jež vycházejí ze Strategie DG.

V rámci projektu je realizováno pět vzájemně propojených klíčových aktivity:

**Klíčová aktivita 1** zahrnuje ustavení Odborného panelu Strategie DG (dále jen „OPS“), který připravuje doporučení a metodické materiály pro realizaci vybraných opatření Strategie DG v oblasti dalšího vzdělávání v digitální gramotnosti. OPS je členěn do čtyř pracovních skupin, jež jsou v gesci: MPSV, MŠMT, FDV a Úřad práce ČR (dále jen „ÚP ČR“).

Další relevantní aktéři, sociální partneři (např. Asociace malých a středních podniků, Unie zaměstnavatelských svazů, Hospodářská komora), stěžejní realizátoři jednotlivých opatření Akčního plánu a vybraní odborníci pak budou sdruženi v poradním orgánu OPS.

Všechny výstupy OPS (respektive jeho pracovních skupin) 2x do roka schvaluje Řídicí výbor projektu „Rozvoj systémové podpory digitální gramotnosti“.

V rámci **klíčové aktivity 2** vznikne jednotná online platforma Digitální strategie (dále jen „DigiPortál“). DigiPortál bude řešen jako online aplikace, která bude umístěna na doméně <https://digitalnistrategie.cz>. Hlavním cílem portálu je umožnit odborné i široké veřejnosti přístup k otevřeným digitálním informačním a vzdělávacím zdrojům na principech otevřeného vzdělávání.

Pro realizátory jednotlivých opatření bude v rámci DigiPortálu k dispozici:

• pracovní prostředí obsahující modul pro přípravu a tvorbu otevřených vzdělávacích zdrojů dle doporučení pracovních skupin OPS, dále komunikační modul pro neveřejnou i veřejnou komunikaci a modul interní sociální sítě, moduly pro projektové řízení a administraci aktivit projektu,

• prostor pro přípravu, implementaci a případné úpravy pracovního prostředí budou ve spolupráci s realizátory zajišťovat Konzultanti/experti implementace,

• prostor pro společnou prezentaci aktivit a výstupů realizovaných projektů.

**Klíčová aktivita 3** zajišťuje formou analýz a šetření doplnění potřebných dat k aktuálnímu stavu digitální gramotnosti v ČR. Na základě doporučení OPS budou navrhována zadání analýz a šetření ke schválení Řídicímu výboru projektu. Cílem formulace analýz a šetření je pomoci řešit nedostatek aktuálních dat o stavu digitální gramotnosti v ČR. Zároveň je také nezbytné provést analýzu právního prostředí pro rozvoj digitalizace a navrhnout případné nutné legislativní úpravy. Výsledky analýz mohou jednotlivým gestorům sloužit jako podklady pro jednání s Řídícím orgánem Operačního programu Zaměstnanost (dále jen „OP Z) a Operačního programu výzkum, vývoj a vzdělávání (dále jen „OP VVV“), aby se potřeby identifikované v rámci těchto analýz promítly do zaměření připravovaných výzev v rámci těchto operačních programů. Výsledky analýz budou dále důležitým podkladem pro realizátory dalšího vzdělávání, kteří by měli zohledňovat zjištění při přípravě a specifikaci vzdělávacích intervencí.

Cílem **klíčové aktivity 4** je připravit a zajistit evaluaci, která bude poskytovat realizačnímu týmu v průběhu projektu zpětnou vazbu a podněty k zefektivnění stěžejních procesů (procesní evaluace projektu).

Procesní evaluace bude sledovat a hodnotit průběh projektu s důrazem na pomoc při jeho realizaci. Na základě tohoto hodnocení bude úkolem evaluace v případě identifikované potřeby přinášet včasná upozornění nebo doporučení na úpravu procesů projektu. Smyslem procesní evaluace bude především formativní asistence projetu. Evaluace by se měla pro naplnění tohoto cíle zaměřit zejména na zásadní části projektu, u kterých lze předpokládat, že budou mít přímý vliv na jeho úspěch.

Celkově se procesní evaluace zaměří zejména na tyto oblasti:

• Zhodnocení relevance cílů projektu z hlediska jednotlivých aktivit projektu.

• Zhodnocení některých nástrojů projektu pro jejich případnou úpravu během realizace projektu.

**Klíčová aktivita 5** je zaměřena na popularizaci problematiky digitální gramotnosti a výstupů projektu DigiStrategie 2020. Cílem klíčové aktivity je:

1. zvýšit povědomí široké i odborné veřejnosti o potřebě rozvíjet své digitální kompetence;
2. informovat o možnostech zlepšování a rozvoje digitálních kompetencí a nabídnout varianty řešení;
3. představit opatření, která jsou v této oblasti prováděna v souvislosti s realizací Akčního plánu.

Hlavním komunikačním a informačním nástrojem bude DigiPortál. Součástí portálu bude uživatelské prostředí (<http://www.digistrategie.cz/>), kde bude mít návštěvník možnost volit informace dle tematických kategorií, případně fulltextově. Portál bude postupně nabízet ve strukturované podobě všechny výstupy, které vzniknou v rámci dalších projektů naplňujících opatření Akčního plánu.

Uživatel zde dále nalezne znalostní databázi, která bude vymezovat hlavní pojmy a koncepty související s tématem digitální gramotnosti. Internetové stránky budou také obsahovat informace o všech realizovaných projektech v rámci implementace Akčního plánu, jejich aktivitách, možnostech zapojení do projektu, apod.

**Cílové skupiny projektu** jsou dvě. Primární cílovou skupinou jsou gestoři/realizátoři opatření Akčního plánu. Sekundárně jsou cílovou skupinou projektu také zaměstnavatelé a zaměstnanci; sociální partneři a poskytovatelé vzdělávání.

* 1. **Rozvoj oblasti přenositelných digitálních kompetencí**

Na základě implementace strategického dokumentu Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020 byl dále připraven projekt Rozvoj systému dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí (DigiKatalog), který přispěje k podpoře a rozvoji oblasti digitálních kompetencí v ČR. Realizátorem projektu je FDV.

**Registrační číslo projektu:** CZ.03.1.54/0.0/0.0/15\_020/0007851

**Rozpočet:**  44.981 723,41 Kč

**Doba realizace:** 1. 10. 2017 - 31. 3. 2021

Hlavním cílem projektu je vytvořit systémový nástroj pro podporu rozvoje digitálních kompetencí (dále jen „DK“) - prostřednictvím vytvoření Smart Online Systému (dále jen „SOS“).

SOS se skládá z následujících 4 součástí:

1. **DK – SOS** – katalog přenositelných DK pro 500 tzv. páteřních povolání, vybraných na základě kvantifikace podle struktury zaměstnanosti v rámci Národní soustavy povolání (NSP)
2. **Q – SOS** – autoevaluační nástroj stanovující úroveň jednotlivých přenositelných DK dle evropského rámce DIGCOMP 2,
3. **MET – SOS** – interaktivní nástroj obsahující metodická doporučení v následujících oblastech:
	* práce v prostředí Q – SOS a EDU – SOS pro pracovníky Úřadu práce,
	* zavádění práce z domova a na dálku prostřednictvím digitálních technologií pro zaměstnavatele,
	* rozvoje dovedností pracovníků IT za účelem zlepšení schopnosti podporovat rozvoj digitálních kompetencí pracovníků,
	* využití SOS pro vedoucí pracovníky zaměstnavatelů vč. pracovníků veřejné správy směřující k zlepšení informovanosti o možnostech rozvoje DK.
4. **EDU – SOS** – online nástroj, který na základě vyhodnocení výsledků z Q-SOS doporučí relevantní vzdělávací programy pro rozvoj konkrétních přenositelných DK.

SOS využije prostředí DigiPortálu vznikajícího v projektu DigiStrategie 2020. DigiPortál je prostředím pro tvorbu a zveřejnění vzdělávacích zdrojů, které vzniknou v rámci implementace Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020. Portál bude obsahovat frontend, který poskytne vzdělávací zdroje ve strukturované podobě široké veřejnosti. Plánovaný výstup projektu významně přispěje ke zvýšení online dostupnosti vzdělávacích a informačních zdrojů vhodných pro informální individuální učení.

Cílovou skupinu tvoří nezaměstnaní i zaměstnaní občané ČR, kteří si chtějí nechat ověřit úroveň svých digitálních dovedností a na základě tohoto ověření si nechat následně doporučit vhodné vzdělávací programy pro rozvoj digitálních dovedností.

Projekt vytvoří nejen samotný nástroj Smart Online Systém pro podporu dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí, ale připraví také metodická doporučení a na základě ověření úrovně digitálních dovedností vybere vhodné existující či v rámci projektu vytvořené vzdělávací programy.

Projekt DigiKatalog během realizace a po jejím skončení v r. 2021

* Nabídne katalog přenositelných DK a jejich úrovně pro 500 tzv. páteřních povolání v ČR. Předpokládá se implementace DK z tohoto katalogu při aktualizaci Centrální databáze kompetencí a využití v plánovaném projektu Kompetence 4.0,
* Vytvoří autoevaluační nástroj Q – SOS, který umožní stanovit úroveň DK pro cílové skupiny
* Připraví metodická doporučení pro oblasti:
	1. práce v prostředí Q – SOS a EDU – SOS pro pracovníky Úřadu práce,
	2. zavádění práce z domova a na dálku prostřednictvím digitálních technologií pro zaměstnavatele,
	3. rozvoje dovedností pracovníků IT za účelem zlepšení schopnosti podporovat rozvoj digitálních kompetencí pracovníků,
	4. využití SOS pro vedoucí pracovníky zaměstnavatelů vč. pracovníků veřejné správy směřující k zlepšení informovanosti o možnostech rozvoje DK.
* shromáždí relevantní vzdělávací příležitosti pro zvýšení úrovně DK ve vzdělávacích programech vytvořených mimo projekt ve formě:
	+ - e-learningu,
		- videí obsahujících návody a příklady dobré praxe,
		- případových studií apod.
* vytvoří v projektu nové vzdělávací programy k tematice:
	+ - digitálního začleňování,
		- rozvoje DK ve veřejné správě,
		- IT pracovník jako mentor rozvoje DK,
		- podpora rozvoje DK zaměstnanců ze strany vedoucích pracovníků,
		- rozvoje DK v rámci rodiny.

Očekává se, že SOS mohou ročně využít tisíce občanů ČR.

EDU SOS bude obsahovat komunikační systém pro přímou podporu cílových skupin. Dále obsahuje motivační a tematická videa s doprovodnými texty - série krátkých motivačních videí vytvořená expertním týmem a doplněná dalšími tematickými videi z dalších aktivit projektu (příklady dobré praxe, videonávody, záznamy offline i online diskusí a akcí).

Implementace projektu bude sledována v průběhu celého projektu a informace budou MPSV předávány v monitorovacích zprávách. Postup realizace bude hodnocen též v rámci každoročních Zpráv o naplňování Akčního plánu Strategie digitální gramotnosti České republiky na období 2015 až 2020 v jednotlivých letech.

1. **Koncept „Práce 4.0“ a související akční plán**

Hlavní snahou MPSV v této oblasti je podrobně **zmapovat současnou situaci i budoucí trendy na trhu práce, které souvisí s příchodem 4. průmyslové revoluce a připravit případné scénáře (opatření), jak na tyto změny adekvátně reagovat**.

MPSV **zpracovalo Studii Iniciativa Práce 4.0**, která se konkrétně zabývá očekávanými dopady digitalizace (informatizace a kybernetizace) na oblast trhu práce a na vybrané sociální aspekty.

**V návaznosti na tuto studii MPSV v úzké spolupráci s hospodářskými a sociálními partnery zpracovalo Akční plán Práce 4.0,** který navrhuje konkrétní široce pojatá opatření spojená s očekávanými dopady digitalizace na oblast zaměstnanosti, trhu práce a na vybrané, s těmito oblastmi spojené, sociální aspekty. Značná pozornost je věnována také otázkám dalšího vzdělávání.

**Na základě dohody s Úřadem vlády ČR byla opatření uvedená v Akčním plánu Práce 4.0 následně začleněna do Akčního plánu pro Společnost 4.0,** který vznikl v rámci fungování Aliance Společnost 4.0. Aliance Společnost 4.0 má plnit koordinační roli při naplňování jednotlivých opatření v rámci jednotlivých rezortních agend a zajištění součinnosti všech aktérů, aby při plnění opatření nedocházelo k překryvům, ale aby na sebe naopak jednotlivé aktivity efektivně navazovaly a bylo možné využít jejich vzájemných synergií.

Opatření nastavená v tomto akčním plánu (zejména v části týkající se dalšího vzdělávání) navazují a rozvíjejí opatření uvedená v Akčním plánu Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020. Oba tyto akční plány jsou vzájemně komplementární.

Oblasti rozvoje dalšího (celoživotního) vzdělávání se věnuje 2. strategický cíl, v rámci něhož jsou nastavena opatření uvedená v tabulce č. 4.

**Tabulka č. 4 – Přehled opatření v 2. strategickém cíli Akčního plánu Práce 4.0**

|  |
| --- |
| **2.1 Podpora nabídky dalšího vzdělávání, nových forem a individualizace** |
| **2.1.1. Rozšíření nabídky dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací**  | Gesce | Spolugesce |
| - analýza možností rozšiřování nabídky dalšího profesního vzdělávání o dovednosti obecné a měkké (např. schopnost improvizace, logického myšlení, komunikace, orientace v digitálním světě, cizí jazyky) ve spojení s důkladným porozuměním profesnímu základu oboru a jeho principům, které jsou neměnné; - rozšiřování nabídky dalšího profesního vzdělávání o nové obsahy reflektující technologický vývoj či aktualizace již existujících kurzů v souladu s technologickým vývojem (zejména prostřednictvím Národní soustavy kvalifikací). | MPSV, GŘ ÚP |  MŠMT, TPZ  |
| **2.1.2      Zvyšování povědomí a propagace, příprava na změny, informační podpora** | Gesce | Spolugesce |
| - zajištění důkladné informační podpory, jež by měla být jedním ze signifikantních faktorů zvýšení motivace účastnit se dalšího vzdělávání a její provázání se systémem kariérového poradenství;- osvěta a propagace dalšího vzdělávání a nových možností, které nabízí (např. on-line vzdělávání a otevřené kurzy) mezi zaměstnavateli a širokou veřejností.  | MPSV/ MŠMT | NÚV, GŘ ÚP, FDV, TPZ |
| **2.1.3 Rozvoj nových modelů a individualizace v dalším vzdělávání**  | Gesce | Spolugesce |
| - podpora rozvoje nových forem, metod či didaktických postupů v rámci dalšího vzdělávání, které prioritně reflektují potřeby Práce 4.0 („blended learning", „flipped clasroom“, "gamifikace vzdělávání"„coding bootcamps“ apod.);- zvýšení využívání MOOC kurzů jako jedné z důležitých a rychle se rozvíjejících forem distančního neformálního vzdělávání;- podpora individualizace nabídky dalšího vzdělávání, aby odpovídala stále náročnější a diverzifikovanější poptávce, nastavení systému modularizace rekvalifikací v návaznosti na Národní soustavu kvalifikací i tzv. "čisté" rekvalifikace. | MŠMT/MPSV | NÚV, GŘ ÚP, FDV, TPZ  |
| **2.2 Podpora rozvoje dalších systémových prvků dalšího vzdělávání**  |
| **2.2.1 Návrh prvků nefinanční stimulace poptávky po DV** | Gesce | Spolugesce |
| - zpracování analýzy možností zvyšujících individuální poptávku po dalším vzdělávání všech osob bez rozdílu typu pracovní aktivity, zejm. sebezaměstnaných (jako je např. využívání volna/dovolené na vzdělávání, vouchery na vzdělávání, daňové úlevy apod.). | MPSV/MŠMT |  MF, TPZ  |
| **2.2.2  Systémový přístup, partnerství** | Gesce | Spolugesce |
|  - koordinace aktivit v rámci počátečního a dalšího vzdělávání z hlediska systémového nastavení, aby obě oblasti tvořily v rámci konceptu celoživotního učení provázané celky; - podpora zvýšení atraktivity a zkvalitnění technického vzdělávání; - meziresortní spolupráce v oblasti dalšího vzdělávání a zapojení sociálních partnerů; - odstraňování administrativních a jiných bariér rozvoje dalšího vzdělávání; vytváření transparentního a stabilního prostředí, zajištění efektivní legislativy a procesů standardizace pro oblast dalšího vzdělávání; - další rozvoj systému uznávání výsledků předchozího učení; - návrh a realizace opatření zaměřených na zvýšení otevřenosti vzdělávacích cest a zajištění prostupnost počátečního a dalšího vzdělávání. | MŠMT | MPSV, NÚV, FDVGŘ ÚP, TPZ  |
| **2.3 Vytváření platforem – podpora pro tripartitní dialog o dalším vzdělávání na národní i regionálních úrovních** |
| **2.3.1 Tripartitní dialog o vhodné podpoře dalšího vzdělávání**  | Gesce | Spolugesce |
|  - podpora rozvoje tripartitního dialogu k podpoře dalšího vzdělávání nejen na centrální, ale i na regionální úrovni a vytvoření příslušných platforem na tripartitní bázi;- v úzké kooperaci se zástupci odborů a zaměstnavatelů formulovat vhodné postupy a pobídky k zavádění alternativních forem podnikového vzdělávání k zajištění udržitelné zaměstnanosti (např. rotace úkolů zaměstnanců, využívání IT podporovaného vzdělávání - e-learning, MOOC, zavádění podnikových akademií, vytváření moderních programů dalšího vzdělávání ve spolupráci s univerzitami a institucemi dalšího vzdělávání, apod.);- zavedení celoživotního učení do korporátní kultury (např. zahrnutí konkrétních podmínek dalšího vzdělávání do kolektivních smluv apod.). | MPSV | odbory, zaměstnavatelé, TPZ, MŠMT |
| **2.3.2 Propojování regionálních aktérů v oblasti vzdělávání** | Gesce | Spolugesce |
| - propojování škol se zaměstnavatelskou a podnikatelskou sférou v regionech;- vytváření regionálních koncepčních materiálů o aktuálních potřebách zaměstnavatelů;- rozvoj platforem spolupráce a setkávání absolventů rekvalifikací se zástupci podniků nebo experty v oboru, formou např. workshopů, exkurzí, stáží, a dalších pro obě strany výhodných akcí. | MPSV | MŠMT, GŘ ÚP, MPO, TPZ, KÚ, odbory, zaměstnavatelé |

1. **Projekt Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce (Kompetence 4.0)**

Stále větší akcent je kladen na komunikaci a velmi úzkou spolupráci se sociálními partnery ve smyslu zjišťování aktuálních i budoucích kvalifikačních potřeb umožňující nejen kvalitní párování uchazečů o zaměstnání s vhodným pracovním místem, ale též reagující na nové kvalifikační potřeby spojené s nástupem Průmyslu 4.0. Trh práce se kvůli technologiím a digitalizaci velmi rychleji mění. Podle studie OECD Employment Outlook 2016 **má Česko nejvíce pracovních míst ohrožených změnami souvisejícími s Průmyslem 4.0**. Ze všech stávajících pracovních míst **cca 10 % pracovních míst patrně zcela zanikne** a v rámci **dalších cca 35 % pracovních míst se zásadně změní jejich náplň**, protože významnou část činností převezmou stroje. Během velmi krátké doby se tedy může stát, že se **současný všeobecný nedostatek pracovních sil přemění na vysokou strukturální nezaměstnanost doprovázenou dalším poklesem konkurenceschopnosti** regionů kvůli nedostatku správně kvalifikované pracovní síly.

Abychom těmto rizikům předcházeli, **je třeba nejen předvídat, která pracovní místa budou vznikat a zanikat** a kdy a v jakém počtu (projekt KOMPAS), ale bude též potřeba:

* **hledat mechanismy, které umožní s předstihem identifikovat nové kompetence,** jež budou na trhu práce vyžadovány. Tyto kompetence je třeba **identifikovat**, **pojmenovat, přiřadit** k existujícím nebo nově vznikajícím povoláním a kvalifikacím.
* vytvořit mechanismus, který zajistí osvojení těchto kompetencí v co nejkratší době (ať už prostřednictvím počátečního nebo dalšího vzdělávání).
* **zvýšit důraz na průřezové a přenositelné kompetence** a tím absolventy lépe připravit na změny v rámci jejich budoucího pracovního uplatnění.
* **zajistit intenzivní komunikaci zaměstnavatelů a vzdělavatelů a rychlou reakci vzdělávacího systému jako klíčovou podmínkou úspěšného zvládnutí dopadů Průmyslu 4.0** a zároveň jedním z klíčových opatření Práce 4.0.

Z výše uvedeným důvodů MPSV v současné době připravuje projekt „Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce“ (Kompetence 4.0), jehož hlavním cílem je reagovat na výše uvedené potřeby.

Cílem tohoto projektu je podpora adaptace institucí trhu práce na změny vyplývající ze 4. průmyslové revoluce prostřednictvím včasné identifikace v budoucnosti vyžadovaných kompetencí a podpora spolupráce a partnerství firem a škol pro zajištění vzájemné komplementarity ve vztahu k potřebám pracovního trhu. To je zásadní pro efektivní fungování:

* **MPSV, ÚP ČR** (rekvalifikace, poradenství, zprostředkování)
* **MŠMT, škol, krajských úřadů** coby zřizovatelů škol (příprava absolventů dle požadavků TP, revize RVP, změny vzděl. oborů)
* **zaměstnavatele** **a zaměstnance** (pomoc při adaptaci zaměstnanců na nové technologie a novou organizaci práce)

**Výběr sektorů a krajů**

Projekt bude zaměřen na 10 klíčových sektorů 4 vybraných krajů, kterých se aktuálně nejvíce dotýká 4. průmyslová revoluce.

**Při výběru regionů jako partnerů** v projektu **bylo zohledněno jak geografické hledisko** – 2 kraje v Čechách a 2 na Moravě, **tak i odlišnost ekonomických a sociálních podmínek** – Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj patří mezi strukturálně postižené s velkým počtem zaměstnanců v průmyslu, Zlínský kraj má největší podíl průmyslu na hrubé přidané hodnotě ze všech krajů ČR, Středočeský kraj má největší počet firem a specifickou polohu kolem Prahy. Všechny zapojené kraje mají industriální charakter a realizace projektu v odlišných podmínkách ověří schopnost následného využití výsledků při implementaci v ostatních krajích.

**Lze předpokládat, že dopady 4. průmyslové revoluce budou v Moravskoslezském, Zlínském, Ústeckém a Středočeském kraji, vzhledem k jejich průmyslovému charakteru, oproti jiným regionům ČR ještě výraznější.**

Z průzkumů a dotazníkových šetření ve čtyřech zapojených krajích vyplývá jednoznačný zájem firem a středních odborných škol zkvalitnit vzájemnou spolupráci s cílem zvýšit odbornou úroveň absolventů škol a jejich uplatnitelnost na trhu práce.

**V rámci projektu je realizováno osm vzájemně propojených klíčových aktivity:**

**KA 1 Analýza metod mapování budoucích kompetencí s využitím zahraničních zkušeností, výběr sektorů a zpracování metodik**

KA 1 se **zaměřuje na zpracování výchozích dokumentů** pro následné aktivity v projektu. Jejím cílem je **popsat a posoudit tzv. best practice vybraných zemí** v oblasti mapování budoucích požadavků trhu práce a propojení trhu práce se vzdělávacím systémem. V rámci dané KA **budou dále zpracovány základní metodické dokumenty definující pravidla** a základní metodiku pro činnost pracovních skupin v dalších KA a budou vybrány prioritní sektory pro aktualizaci kompetencí v CDK.

**KA 2 Síťování odborníků – zakládání a provoz sektorových a průřezových pracovních skupin, školení pro odbornou veřejnost**

Předmětem KA 2 je **vytvoření odborné komunikační platformy**, tzn. **vytvoření 10 sektorových a průřezových PS** na základě dříve definovaných prioritních sektorů v KA 1. **V každé PS bude** **zapojeno max. 15 expertů** zastupujících aplikační sféru (inovátorské firmy) a výzkumné organizace (celkem cca 150 expertů tvořících odbornou komunikační platformu).

**KA 3 Rozšíření CDK o budoucí kompetence ve vybraných sektorech**

Pracovní skupiny budou v souladu s metodikou zpracovanou v KA 1 a na základě odbornosti expertů zastoupených v PS, informací z praxe a zajištěných podkladů (zahraniční analýza zpracovaná v rámci KA 1) shromažďovat návrhy změn stávajících a **formulovat nové** **kompetence ve vybraných sektorech.**

Kompetence shromážděné v PS budou předány Správci NSP ke klasifikaci do stávající struktury CDK a dále **tříděny do klastrů** vymezujících budoucí profese či skupiny profesí neboli široce pojatá povolání

**Cílem KA 3 je úprava CDK tak, aby:**

* **bylo možné do ní zahrnout i nové, v budoucnu požadované, kompetence**
* **aktualizovat CDK o popis nových a v budoucnu vyžadovaných kompetencí** **v 10 vybraných sektorech**, ve kterých lze očekávat změny v návaznosti na 4. průmyslovou revoluci;
* byla zajištěna kompatibilita se strukturou stávající CDK
* bylo možné klastrovat stávající i nové kompetence a tím se celkově zvýšila využitelnost CDK.

**KA 4 Vytvoření sektorových kompetenčních pyramid v jednotlivých sektorech s provazbou na oblast vzdělávání**

**Pro kvalitní a systémový přenos požadavků praxe do vzdělávání je nutné precizní vymezení kompetencí, které by měly být v daném oboru vzdělávány** - tedy **vymezení obecných, měkkých a odborných specializačních skupin současných i budoucích kompetencí**. Toto vymezení kompetencí **umožňují sektorové kompetenční modely tzv. kompetenční pyramidy**.

**Cílem KA 4 je proto zpracovat tzv. sektorové kompetenční pyramidy jako nástroje pro systémové vymezení požadavků trhu práce**. Tyto sektorové kompetenční modely budou identifikované **kompetence začleňovat do kontextu širokého všeobecného a oborového kvalifikačního rámce**.

**Sektorové kompetenční pyramidy** budou vznikat na základě širokého konsenzu v rámci sektorových a průřezových pracovních skupin a na základě specifikace nových kompetencí. Přínosem kompetenčních pyramid je možnost systémového přenosu požadavků praxe do vzdělávání prostřednictvím precizního vymezení kompetencí, které jsou pro daný obor signifikantní a vytváření podkladů pro aktualizaci struktury povolání v NSP.

Při modelování kompetenčních pyramid **realizovány následující aktivity**:

* nastavení struktury jednotlivých pater dané pyramidy - spodní patra budou obdobná pro stejnou kvalifikační úroveň (např. ekonomické povědomí, matematika a přírodní vědy, jazyková způsobilost, kreativita). Vrchní patra budou určitou oborovou až profesní specializací;
* naplnění jednotlivých bloků pyramid kompetencemi. Naplnění jednotlivých pater bude prioritně vycházet ze stávajících a nových  kompetencí (viz KA 3) v CDK a jejich provazbách na popisy povolání v NSP.

**KA 5** **Podpora dialogu zaměstnavatelů a vzdělavatelů na regionální/místní úrovni**

Obsahem KA 5 bude **rozvoj dialogu, mezi firmami a odbornými školami** na regionální/místní úrovni, **zaměřeného na změnu přístupu obou stran k odbornému výcviku** v počátečním vzdělávání.

Cílem dialogu je **definovat a nastavit vhodné podmínky k poskytování praktického vyučování** (odborného výcviku, odborné praxe) v reálném prostředí firem a tím **přispět k implementaci vybraných prvků duálního vzdělávání** v podmínkách ČR.

**Cílem, KA 5 je vytvořit základ pro nastavení standardů pro praktickou odbornou přípravu při aplikaci vybraných prvků duálního vzdělávání** a **facilitace při realizaci spolupráce a partnerství firem a škol.** Jedním ze slabých míst v této oblasti je **slabé povědomí o praktické realizaci takové spolupráce** **zejména na straně firem**, které se školami doposud nespolupracují.

Hlavním předmětem spolupráce firem a škol bude nastavování výuky odborných kompetencí v podmínkách firem, neboť stále nejsou zcela naplněny možnosti pro **místní spolupráci firem s odbornými školami při definování požadavků na obsah a formu odborného vzdělávání**.

V rámci KA 5 dojde k **podpoře rozvoje aplikace vybraných prvků duálního vzdělávání**, jako je work-based learning (učení se praxí, především formou praktického vyučování realizovaného na pracovištích firem), **podpoře a zapojení firemních instruktorů praktického vyučování** apod.

**KA 6 Prosazování podmínek pro implementaci výstupů**

**Pro implementaci výstupů projektu do běžné praxe je třeba zajistit i vhodné cesty diseminace výstupů a relevantních informací**. Pro zajištění této aktivity bude realizováno:

* 14 regionálních workshopů (téma partnerství škol a firem)
* 10 sektorových kulatých stolů (téma sdílení informací o nových kompetencích a jejich přenos do odborné přípravy).

Cílem **KA 6 je šířit informace a navrhnout doporučení pro případné procesní a legislativní úpravy v dané oblasti.**

**KA 7 Evaluace projektu**

V rámci této aktivity **bude vyhotovena evaluační studie, zaměřena na zhodnocení výsledků projektu** (včetně krátkodobých dopadů). **Cílem je objektivní vyhodnocení realizace** projektu během a při jeho ukončením. Evaluace zahrne i hodnocení výstupů klíčových aktivit projektu a hodnocení spolupráce s dodavatelem.

Výstupem bude evaluační studie, která bude složena ze zprávy:

* vstupní,
* průběžné
* závěrečné.

**Vstupní zpráva** bude obsahovat podrobněji specifikovaný výzkumný design celé evaluace a desk research. **Průběžná a závěrečná zpráva** budou **obsahovat hlavní závěry a doporučení, shrnutí doposud dosažených výsledků a krátkodobých dopadů, včetně dopadů dále očekávaných**.

**KA 8 Řízení projektu**

Tato aktivita zahrnuje činnosti spojené s administrací, finančním a procesním řízením, monitoringem projektu a koordinací klíčových aktivit ve spolupráci s dodavatelem VZ projektu vč. zpracování a realizace VZ na dodavatele projektu v jeho počátečních měsících. Součástí této KA budou také činnosti související s publicitou projektu – informace o realizaci projektu budou zveřejněny na webových stránkách MPSV ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.nsp.cz](http://www.nsp.cz)) a webových stránkách zapojených partnerů projektu

1. **Národní soustava povolání**

Systém celoživotního vzdělávání je z hlediska MPSV podporován také prostřednictvím **Národní soustavy povolání**, v rámci které jsou vytvářeny a aktualizovány popisy povolání. MPSV dle ustanovení § 6 odst. 1 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání (dále jen „NSP“). NSP je soustavně rozvíjený a na internetu všem dostupný katalog, který odráží reálnou situaci na národním trhu práce. Obsahuje především popis podrobných požadavků na vykonavatele práce ve formě obecných a odborných kompetencí. NSP obsahuje:

* název a číselné označení povolání vyjádřené kódem,
* stručný popis povolání,
* pracovní činnosti v povolání,
* předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní,
* další údaje související s povoláním

NSP je též základním východiskem pro Národní soustavu kvalifikací (NSK) v gesci MŠMT, hlavním styčným bodem je v tomto ohledu **Centrální databáze kompetencí (dále jen „CDK“),** která je společným základem pro obě soustavy. Kvalitní specifikace tohoto základu je velice důležitá, neboť z ní pak vychází např. obsah rekvalifikačních kurzů navázaných na NSK. Naplňování a aktualizace NSP a CDK je v gesci MPSV. MPSV každoročně stanovuje plán činností NSP. Do tohoto plánu jsou přednostně zařazeny požadavky:

* které kontinuálně navazují na rozpracované oblasti NSP;
* které povedou k vyváženosti struktury NSP a budou reflektovat aktuální situaci na trhu práce;
* které povedou k optimalizaci počtu JP v NSP a k větší využitelnosti NSP mezi laickou a odbornou veřejností, dále budou reflektovat potřeby poradenství v oblasti zprostředkování zaměstnání a bude možné maximalizovat ekonomickou udržitelnost správy NSP (zajištění aktuálnosti JP apod.).

Veškeré návrhy na tvorbu či revizi musí splňovat následující požadavky:

* jejich potřebnost musí být doložena rodným listem NSP, pokud se jedná o požadavek na vytvoření nové jednotky práce (dále jen „JP“) a změnovým listem, pokud se jedná o požadavek na revizi stávající JP. Drobné úpravy JP - (nemění charakter JP) nemusí být dokládány změnovým listem;
* musí splňovat metodické požadavky na tvorbu, revizi a aktualizaci NSP a zohledňovat metodiku vazeb mezi NSP a NSK.

Při stanovení plánu činností NSP využívá MPSV níže uvedené zdroje a podněty:

* podněty ze strany zaměstnavatelů (podmínkou jsou dodané změnové a rodné listy);
* vyřizování požadavků NSK souvisejících s tvorbou a revizí profesních kvalifikací (dále jen „PK“);
* výsledky analýz odborných směrů a definovaných doporučení na optimalizaci NSP z předešlých let;
* změny v legislativě a nutnost zapracování jejich dopadů do JP;
* aktualizace popisů JP s ohledem na metodické změny;
* aktualizace databází NSP (číselníků a vazebníků);
* redukce počtu JP v NSP, které nejsou významné pro trh práce nebo nesplňují metodické podmínky pro zveřejnění na webu NSP.

**V rámci plánu činností NSP pro rok 2019 byly identifikovány následující klíčová témata a priority:**

**Uspokojování požadavků zaměstnavatelů**

Požadavky zaměstnavatelů na doplnění JP v souladu s vývojem trhu práce, které deklarovali zasláním požadavků (rodných a změnových listů) na tvorbu nových a revizi stávajících JP. Tyto požadavky obdrží Administrátor NSP průběžně v roce 2018 od zaměstnavatelů sdružených v oborových týmech (dále jen „OT“), ale i mimo OT prostřednictvím emailové nebo telefonické komunikace se zaměstnavateli, personalisty, běžnými uživateli NSP. Zohledněny byly i požadavky se zásobníku NSP, kde jsou požadavky sbírány od roku 2014.

**Vyváženost struktury NSP**

Nevyváženost struktury NSP, jež má negativní dopady na její praktickou využitelnost a nároky na údržbu JP. Stanovení vhodně zvolené míry detailnosti soustavy je předpokladem pro její využitelnost a současně udržitelné financování. Příliš vysoká míra detailu zvyšuje nároky na kapacity, a tím i na finance nutné pro údržbu. Příliš nízká míra detailu je naopak překážkou pro využitelnost.

**Propojování NSP a NSK**

Slaďování požadavků při tvorbě a realizaci plánů prací NSP a NSK a jejich projednání se zástupci MŠMT a Národního ústavu pro vzdělávání (dále jen „NÚV“). Stanovování a projednávání vazeb mezi JP a PK se zástupci NÚV na úrovni kompetencí a koordinace správy CDK. Spolupráce s NSK při rozšíření kompetenčního modelu CDK o digitální kompetence a kompetence 4.0.

**Snižování počtu JP v NSP**

I přes optimalizaci počtu JP ve státní správě a územně samosprávných celcích, která byla provedena v roce 2016 a 2017, obsahuje NSP stále kolem několika desítek zastaralých JP, které nebyly projednány se zaměstnavateli a personalisty a jsou 10 let neaktualizované (chybí kompetence a jiné údaje) nebo jsou to JP, které byly do NSP doplněny z Kartotéky typových pozic. Většinu těchto pozic tvoří JP z oblasti vědy a výzkumu, výchovy a vzdělávání potravinářství, zemědělství a veterinární péče, chemie a jiných směrů.

S ohledem na budoucí pracnost a finanční náročnost údržby NSP je potřeba pokračovat v identifikaci možnosti optimalizace počtu a případně struktury JP v NSP. Tyto informace přímo ovlivňují další priority při stanovování plánu prací v následujících letech. Při optimalizaci soustavy probíhala úzká spolupráce Administrátora NSP se Správcem NSP. Tato spolupráce je důležitá i v budoucích obdobích. Na způsobu optimalizace soustavy je nutná i intenzivní spolupráce Administrátora NSP se zástupci Úřadu práce ČR, resortů a zástupci zaměstnavatelů.

**Spolupráce se zahraničním**

Pokračování v mezinárodní spolupráci v rámci projektu ESCO. ESCO je vícejazyčná (24 jazyků) klasifikace dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání. Je součástí Evropské strategie 2020. Cílem je vytvořit sdílený referenční jazyk, který by dokázal propojit oblast zaměstnanosti a vzdělávání a přípravy. Projekt ESCO by měl napomoci lepšímu fungování trhu práce. Zaměstnanci budou mít možnost najít práci, která se shoduje s jejich dovednostmi, případně si je rozšířit, pokud nějaké hledané chybí. Administrátor NSP se podílí na vytvoření vazby mezi klasifikací ESCO a národní klasifikací povolání (NOC), která je v ČR tvořena NSP.

**Inovace CDK**

Potřeba metodicky pokrýt inovaci CDK, zejména navržení způsobu sdílení dat mezi CDK a informačním systémem (dále jen „IS“) NSK. Navrhnout programové úpravy IS CDK, které umožní provádět čištění odborných znalostí a dovedností s vazbou na neaktuální popisy JP v NSP. Cílem aktivity je postupné přiblížení struktury CDK struktuře NSP.

Programování optimalizace a čištění CDK pro zefektivnění práce s kompetencemi – druhá fáze inovace CDK v rámci realizace plánu prací NSP z roku 2017. Vytvoření návrhu webové prezentace CDK, doplnění nových a rozšíření stávajících nástrojů pro práci s kompetencemi a jejich sdílení s jinými systémy. Technické řešení propojení NSP a Integrovaného portálu MPSV na základě požadavků MPSV. V roce 2019 se jedná o třetí krok plánovaných úprav CDK včetně přípravy a realizace implementace digitálních dovedností a dovedností 4.0.

**Propojení IS NSP a CDK s ostatními systémy a reakce na vývoj průmyslu 4.0**

V rámci inovace CDK bude zajištěna spolupráce a provazba na realizovaný projekt Digikatalog. Cílem je začlenění digitálních kompetencí do struktur CDK a navázání digitálních kompetencí na povolání v NSP. V roce 2019 je Administrátor připraven na spolupráci s MPSV v rámci projektu Kompetence 4.0, jehož realizace a výstupy by měly být v souladu a využitím NSP a zejména CDK. Projekt Kompetence 4.0 se zaměřuje na mapování budoucích kompetencí ve vybraných oblastech trhu práce, ve kterých jsou očekávány radikální změny v souvislosti s probíhající čtvrtou průmyslovou revolucí. Tyto kompetence 4.0 by měly být začleněny do struktury Centrální databáze kompetencí a dále využity v popisech budoucího vývoje povolání v NSP. Předpokládaná je i spolupráce a využití výstupů projektu Kompas, jehož cílem je predikce budoucího vývoje zaměstnanosti (struktury povolání) na národní i regionální úrovni trhu práce.

1. **Systém ověřování a uznávání kvalifikací založený na Národní soustavě kvalifikací a uplatňováním zákona č. 179/2006 Sb.**

MŠMT pro ovlivňování nabídky vzdělávání odrážející potřeby trhu práce využívá, implementuje a rozvíjí systém ověřování a uznávání kvalifikací založený na Národní soustavě kvalifikací a uplatňováním zákona č. 179/2006 Sb. K polovině roku 2018 bylo v systému schváleno 1234 profesních kvalifikací. (V roce 2015 bylo schváleno 309 profesních kvalifikací (242 nových a 67 revidovaných), v roce 2016 to bylo 237 profesních kvalifikací (179 nových a 58 revidovaných) a v roce 2017 se jednalo o 306 profesních kvalifikací (39 nových a 267 revidovaných). Je rozvíjeno propojení NSK s dalšími kvalifikačními systémy a právními předpisy. V roce 2015 byly vytvořené profesní kvalifikace využívány v oblasti neformálního a zájmového vzdělávání dětí a mládeže, byl zpracován návrh zákona o realitním zprostředkování využívající profesní kvalifikaci jako doklad odborné způsobilosti (předpokládané schválení zákona je v roce 2018), docházelo k propojování profesních kvalifikací se živnostenským zákonem (v oblasti manikérských a pedikérských služeb). V letech 2016 - 2017 byly profesní kvalifikace využity jako kvalifikační kritéria v rámci některých výzev OP VVV a IROP. Nově vzniklé profesní kvalifikace byly průběžně implementovány do systému rekvalifikací, kdy jsou akreditovány kurzy, které svým obsahem odpovídají kompetencí profesních kvalifikací. Došlo k  propojení systému NSK a NSP prostřednictvím slaďování plánů tvorby na příslušné roky v obou systémech. Profesní kvalifikace a jejich schopnost odrážet aktuální potřeby trhu práce jsou využívány při revizích RVP.

1. **Další systémové aktivity MŠMT v rámci rozvoje oblasti celoživotního učení**

V roce 2018 bylo započato s přípravou projektu věnovaného rozvoji klíčových kompetencí (Realizátor NUV), který bude mít za cíl vytvořit nástroje pro rozvoj gramotností (matematické a čtenářské) a realizovat statistické šetření - PIAAC – 2. cyklus (2018 – 2023) v ČR. Předpokládané zahájení realizace projektu je v roce 2019.

V letech 2015-2017 bylo MŠMT spolupořadatelem akcí propagujících téma dalšího vzdělávání (např. Týdny vzdělávání dospělých, AEDUCA). V oblasti propagace dalšího vzdělání a zvyšování motivace dospělých ke vzdělávacím aktivitám je však potřeba hledat a podporovat nové účinné nástroje.

MŠMT podporuje školy v jejich roli center celoživotního učení. V roce 2015 byla tato činnost plněna prostřednictvím aktivit projektu UNIV 3 – podpora procesů uznávání realizovaný Národním ústavem pro vzdělávání. Docházelo k mapování poskytování dalšího vzdělávání ve školách, školských zařízeních a dalších mimoškolních zařízeních. V těchto aktivitách NUV pokračuje v rámci své kmenové činnosti. V roce 2016 byl schválen a zahájen projekt P-KAP financovaný z OP VVV, jehož součástí je intervence „Rozvoj škol jako center celoživotního učení“. Školy jsou metodicky vedeny k poskytování nejen počátečního, ale i dalšího vzdělávání a to profesního, občanského a zájmového. V rámci jejich aktivit jsou zohledňovány i regionální potřeby trhů práce.

K rozvoji profesního vzdělávání a podpoře řemeslného mistrovství v České republice je určen i v roce 2016 zahájený projekt „Mistrovská zkouška – systém“, jehož cílem je systémové zavedení mistrovské zkoušky do vzdělávacího systému. V rámci tohoto projektu budou řešena pravidla, procesy a metody tvorby kvalifikačních a hodnotících standardů pro jednotlivé mistrovské kvalifikace (nejméně 45 mistrovských kvalifikací), jim odpovídající vzdělávací programy a učební texty, do projektu jsou zapojeni zástupci zaměstnavatelů, zejména prostřednictvím cechů a dalších profesních sdružení. Mistrovská zkouška se stane účinným nástrojem pro osvědčení řemeslného mistrovství pro absolventy vzdělání s výučním listem a několikaletou praxí. Ukončení projektu je plánováno v roce 2021, následně bude systém uveden do praxe.

**Pro další období si MŠMT stanovilo v oblasti dalšího vzdělávání tyto priority:**

* **Podpora a rozvoj dalšího vzdělávání v ČR**

Další vzdělávání je nedílnou součástí konceptu celoživotního učení a dynamicky se vyvíjí s ohledem na stále větší nutnost lidí umět reagovat na rychle se měnící potřeby současného světa. Koncept Průmyslu 4.0. a čtvrtá průmyslová revoluce přinášejí rychlý nástup a proměny technologií, způsobů a organizace práce a s tím související vznik nových povolání, jejichž specifika není a nebude možné identifikovat v rámci počátečního vzdělávání a bude proto nutné se pro ně i několikrát v průběhu života kvalifikovat či rekvalifikovat.

Česká republika svojí 8,8, % účastí (v roce 2016, průměr EU 10,7, %, pokles oproti roku 2014 – 9,4%, pro věkovou skupinu 25-64 let) stále nedosahuje evropské referenční úrovně (dle evropského strategického rámce Vzdělávání a odborná příprava 2020) 15 % dospělých, kteří se mají účastnit dalšího vzdělávání. Jedním z hlavních úkolů pro další období je vytvořit účinné nástroje, které napomohu zvýšit motivaci dospělých k  celoživotním vzdělávacím aktivitám.

Za tímto účelem MŠMT bude posilovat a rozvíjet svoji koordinační a osvětovou roli v oblasti dalšího vzdělávání směrem k veřejnosti a klíčovým aktérům -zaměstnavatelům, paktům zaměstnanosti, kariérovým poradcům. Bude podporován vznik funkčních platforem partnerství na úrovni hlavních tvůrců politik a budou posíleny nástroje umožňující zvyšování čtenářské, matematické a digitální gramotnosti a včetně umožnění vzdělávání specifických cílových skupin. Pozornost bude věnována zřizovatelům škol ve smyslu jejich vedení k podpoře škol jakožto platforem poskytujících další vzdělávání a rozvoje škol v rámci sítě center celoživotního učení. Budou soustřeďována a analyticky využívána dostupná relevantní statistická data.

* **Zvyšování využívání Národní soustavy kvalifikací a její kvalitativní rozvoj**

Zvláštní pozornost bude věnována zlepšení využívání Národní soustavy kvalifikací jakožto nástroje umožňujícího potvrzení získaných odborných kvalifikací a podporovat aktivity vedoucí k intenzivnější implementaci zákona č. 179/2006 Sb., a to například jeho důsledným provazováním s jinými právními předpisy v oblasti prokazování odborné způsobilosti pro výkon některých povolání. Budou rozvíjeny aktivity vedoucí ke zvýšení pokrytí profesních kvalifikací autorizovanými osobami. Bude pokračováno ve využívání profesních kvalifikací jakožto zdroje odrážejícího reálné potřeby zaměstnavatelů pro potřeby tvorby a revizí RVP a pro využívání profesních kvalifikací jakožto zdroje závazného obsahu vzdělávacích kurzů pro akreditované rekvalifikační programy. Budou osloveny školy a jejich zřizovatelé, svazy zaměstnavatelů a úřady práce s nabídkou vytvoření společných platforem a navázání užší spolupráce a budou podpořeny nové poradenské nástroje podporující využívání NSK.

Národní soustava kvalifikací také bude sloužit jako jeden z nástrojů ke zlepšení prostupnosti vzdělávacího systému a zajištění větší flexibility vzdělávacích cest díky využití možnosti uznávání výsledků předchozího učení. Vzrůstající podíl žáků a studentů, kteří předčasně odcházejí ze škol a končí bez ukončeného středního vzdělání, je neblahým trendem. Tyto osoby jsou také jednou z cílových skupin *Doporučení Rady Evropské unie ze dne 19. prosince 2016 o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé (2016/C 484/01)*, které si klade za cíl, aby tito mladí lidé měli možnost dosáhnout kvalifikační úrovně 3 nebo 4 evropského rámce kvalifikací. V této souvislosti proto dojde k optimalizaci Národní soustavy tak, aby byly doplněny ty profesní kvalifikace, které umožní připuštění k závěrečné zkoušce či maturitě díky získání úplné profesní kvalifikace, a to co pro největší možný počet oborů vzdělání.

1. **Závěr**

MPSV i MŠMT chápe podporu oblasti celoživotního vzdělávání v rámci výše uvedených aktivit jako svůj důležitý úkol. Nicméně hlavním gesčně příslušným ministerstvem v oblasti koncepčního rozvoje vzdělávání je MŠMT. **Obecným cílem MPSV je ve spolupráci s dalšími zainteresovanými partnery (MŠMT, Ministerstvo průmyslu a obchodu, zaměstnavatelé, vzdělavatelé atd.) rozvinout celý systém celoživotního vzdělávání tak, aby umožňoval absolventům škol se v dlouhodobé perspektivě uplatnit na trhu práce, nezaměstnaným pomohl zvýšit jejich šance nalézt nové pracovní uplatnění a zaměstnaným umožnil udržet si svou pozici na trhu práce a předcházet ztrátě zaměstnání.**

1. [1] Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/34429\_1\_1/ [↑](#footnote-ref-1)