

## 4 IMPLEMENTACE STRATEGIE

---

### 4.1 IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURA A SYSTÉM ŘÍZENÍ IMPLEMENTACE

Hlavním nositelem implementace Regionální sektorové vzdělávací strategie (dále jen regionální strategie) bude Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, z.s. a jeho projektoví partneři, kteří prostřednictvím strategického projektu TRAUTOM – Kompetence pro 21.století bude naplňovat definované cíle a opatření této strategie v období let 2023–2027. Tento strategický projekt je rozdělen do 4 oblastí, které svým obsahem odpovídají hlavním čtyřem cílům strategické vize (podrobněji jsou popsány v kapitole 3.3.). Každá oblast má jasně definovány klíčové a dílčí aktivity, které pomohou k vytvoření vhodných podmínek pro vzdělávání a poradenství v regionu v kontextu zelené a digitální transformace. Pomocí tohoto strategického projektu bude vytvořen a implementován do praxe regionální vzdělávací a poradenský ekosystém, který zajistí poskytování komplexního souboru služeb zaměřených na rozvoj lidských zdrojů na základě potřeb regionu. Pro fungování ekosystému bude vytvořen výkonný aparát i potřebné odborné kapacity.

Dalšími subjekty, které budou přispívat k naplnění regionální strategie, budou především podniky dotčené transformací. Svými transformačními plány a na ně navázanými vzdělávacími projekty budou přinášet dílčí příspěvky k naplnění hlavních cílů strategie. Kromě zaměstnavatelů se na její implementaci budou podílet i další aktéři, jakou jsou střední a vysoké školy v regionu, instituce veřejné správy apod.

V následujících kapitolách (4.1.1. - 4.1.4.) ukazujeme, jakými aktivitami budou naplňovány jednotlivé cíle strategie. Zvláštní pozornost věnujeme cíli 4.1.4 a příslušné kapitole, ve které vysvětlujeme kritéria, podle kterých se bude určovat, zda jsou transformační plány podniků v souladu s regionální strategií nebo ne.

#### 4.1.1 Cíl 1 Strategicky řízené vzdělávání v sektorech procházejících transformací (na úrovni regionu a podniků)

- Budování a udržení regionálního partnerství mezi veřejnou a privátní sférou – během období let 2023 – 2027 bude vytvořeno fungující regionálního partnerství v oblasti vzdělávání a poradenství pro zaměstnance mezi veřejnou, vzdělávací a podnikovou sférou prostřednictvím realizace strategického projektu TRAUTOM – Kompetence pro 21. století
- Budování a využívání mezinárodní spolupráce – spolupráce s transformovanými regiony v EU
- Inovace v procesu vzdělávání a využití nejlepších praxí v rámci EU
- Zajištění dat a informací o vývoji zaměstnanosti v dotčených odvětvích - poskytnout aktuální data a analýzy z oblasti vzdělávání a trhu práce v Moravskoslezském kraji, která budou veřejně dostupná
- Zajištění dat a informací pro řízení vzdělávací nabídky a poptávky v dotčených odvětvích
- Tvorba certifikačního systému pro firemní vzdělávání
- Softwarová podpora pro koordinaci vzdělávací poptávky a nabídky
- Budování nové image tradičních profesí a marketingová podpora transformace sektorů - - konference a eventy
- Podpora firem při přípravě a realizaci individuálních vzdělávacích projektů



#### 4.1.2 Cíl 2 Zvýšení informovanosti obyvatel regionu a zajištění poradenství pro zaměstnance a zájemce o zaměstnání v transformujících se sektorech

- Zajištění informačních materiálů pro obyvatele MSK
- Tvorba online nástrojů a aplikací pro lepší orientaci občanů - on-line poradenská aplikace
- Zajištění dostupnosti poradenských služeb zřízení poradenského centra – pilotní ověření na skupině min. 1 000 účastníků

#### 4.1.3 Cíl 3 Zvýšená účast na dalším vzdělávání zaměstnanců především v ohrožených sektorech (unikátní vzdělávací projekty firem)

Pro naplnění čtvrtého cíle bude probíhat plánování, příprava a realizace firemního vzdělávání v podnicích dotčených transformací, jak v rámci strategického projektu TRAUTOM – Kompetence pro 21. století, tak pomocí samostatné výzvy Vzdělávání ve firmách. Výzva je zaměřená na podporu vzdělávacích projektů firem, které jsou dotčeny dopady zelené a digitální transformace a bude vyhlášena Státním fondem životního prostředí prostřednictvím Operačního programu Spravedlivá transformace. Dle výzvy si firmy připraví své projektové záměry včetně transformačních plánů, které budou hodnoceny ve dvou kolech: na regionální úrovni bude hodnocen soulad transformačního plánu firmy s Regionální sektorovou vzdělávací strategií Regionální hodnotící komisí. Pokud bude soulad hodnocen kladně, následně si firma podá elektronickou žádost o podporu v systému ISKP+, kterou budou hodnotit zástupci řídicího orgánu.

Dále budou realizovány konzultace transformačních plánů firem s řídicím orgánem této strategie – s organizací MS Pakt, resp. se zástupci realizačního týmu strategického projektu TRAUTOM – Kompetence pro 21. století. Firmy, které budou podávat žádosti o podporu v rámci samostatné výzvy, mohou během přípravné fáze využít bezplatné konzultace.

Projektové záměry firem, resp. jejich transformační plány budou popsány v povinné příloze žádosti o podporu [Transformační plán podniku](#) a před podáním elektronické žádosti o podporu procházet hodnocením Regionální hodnotící komise, která posoudí, zda předložený transformační plán je v souladu s regionální strategií. Pro posouzení budou klíčová tato tři kritéria:



## 1. Příslušnost podniku k sektoru definovanému ve strategii

V Moravskoslezském kraji jsou transformací primárně zasaženy 3 sektory, proto je výzva určena především pro firmy z těchto tří sektorů, které byly definovány na základě předešlých analýz a jsou podrobněji popsány v kapitole 2.4. této strategie:

Identifikované sektory jsou vymezeny oddíly CZ-NACE, a to včetně souvisejících podsekcí CZ NACE až na úroveň 5místných CZ NACE (např. 29320 Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla):

- A. **Automotive** (CZ NACE 29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů)
- B. **Výroba kovů a kovodělných výrobků** (CZ NACE 24 Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárství)
- C. **Energetika** (CZ NACE 35 Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu)

Žádost o podporu mohou žádat také firmy, které jsou transformací zasaženy sekundárně a mají subdodavatelskou roli ve vztahu k primárně zasaženým firmám.

Oprávněný žadatel může být:

- primárně zasažená firma (dle definice CZ NACE)
- sekundárně zasažená firma – subdodavatelé, jejichž rozsah obchodní výměny v rámci sektorů činí min. 30% - rozsah obchodní výměny je nutné doložit formou výroční zprávy nebo jiným relevantním dokumentem za poslední uzavřená účtovací období

## 2. Transformační příběh

Transformační příběh podniku by měl popisovat, jakým způsobem projekt přinese změny a přispěje k transformaci firmy. Zároveň by měl obsahovat informace o konkrétních cílech projektu, o očekávaných změnách ve firmě a jak tyto změny ovlivní rozvoj a posílení kompetencí zaměstnanců. Důraz by měl být kladen na to, jak projekt pomůže firmě přizpůsobit se novým trendům a výzvám v daném odvětví. Důležitá je úzká provázanost plánovaného vzdělávání s transformačními změnami. Při hodnocení transformačního příběhu budou důležitá 2 kritéria:

1. Příběh ukazuje, že zelená transformace dopadá na podnik, jeho ekonomiku a zaměstnance
2. Plánované cíle a aktivity projektu vedou např. k modernizaci podniku nebo k udržení pracovních míst.

## 3. Rozvoj kompetencí

V souvislosti s rozvojem kompetencí bude posuzován především soubor vzdělávacích aktivit projektu. Důraz bude kladen na typy vzdělávání, jejich obsah a cíle, které souvisejí s transformačním příběhem. Důležitá bude definice aktuálních a budoucích kompetenčních potřeb na transformujících se pracovních pozicích.

Vzdělávání by mělo být spíše zaměřeno na specifické oblasti či témata, která jsou stěžejní při rozvoji kompetencí zaměstnanců potřebných k úspěšnému naplnění transformačního procesu firmy. Podporováno je vzdělávání formou:

1. zvyšování nebo prohlubování stávající kvalifikace zaměstnanců - **upskilling**
2. formou rekvalifikace zaměstnance na nové pracovní místo - **reskilling**

U obou těchto forem vzdělávání je důležitým cílem udržet si zaměstnance a vytvářet nová pracovní místa v transformujícím se podniku nebo v sektoru.

Přehled plánovaného vzdělávání zaměstnanců popíše firma podrobněji v povinné příloze Plán transformace podniku v části 3.3. Plán vzdělávacích potřeb. Pro vzdělávání formou upskillingu i reskillingu existují samostatné tabulky, jejich možné příklady vyplnění uvádíme níže.

Firmy také předloží kumulativní rozpočet projektu (samostatná příloha v excelu).

Soulad transformačního plánu s regionální strategií bude posuzovat Regionální hodnotící komise, která bude složena ze zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců, veřejné správy a expertů. Podrobnější informace o komisi, včetně konkrétního složení komise, jejich stanovách a termínech zasedání jsou zveřejněny [na webových stránkách projektu TRAUTOM](#). Plán transformace podniku je nutné zaslat na e-mail: [trautom@mspakt.cz](mailto:trautom@mspakt.cz) vždy 14 dní před termínem zasedání Regionální hodnotící komise. Regionální hodnotící komise posoudí soulad předloženého transformačního plánu s regionální strategií a vydá rozhodnutí svého posouzení, které bude zasláno do datové schránky žadatele. Při kladném hodnocení souladu transformačního plánu s regionální strategií obdrží žadatelé také Potvrzení o souladu, které je povinnou přílohou elektronické žádosti o podporu. Následně mohou žadatelé zpracovat a odeslat elektronickou žádost o podporu v systému ISKP21+ dle podmínek Výzvy k předkládání žádostí o podporu na vzdělávání ve firmách.

**PŘÍKLADY VYPLNĚNÝCH TABULEK, JAK PRO ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE ZAMĚŠTNANCŮ (UPSKILLING), TAK PRO REKVALIFIKACI NA ( RESKILLING):**

1. **Upskilling** (zvyšování kvalifikace zaměstnanců) – např. 15 zaměstnanců bude absolvovat vzdělávání zaměřené na ovládnutí nových výrobních strojů, které firma zakoupila a uvádí do provozu v rámci transformace podniku. Úroveň potřebné kompetence zaměstnanců je 0 a pro schopnost obsluhovat nové výrobní stroje je nutná min. úroveň 1

Kategorie vzdělávání	Pracovní název vzdělávací aktivity	Profese zaměstnance (dle klasifikace CZ-ISCO)	Název kompetence	Úroveň kompetence před zahájením vzdělávání	Úroveň kompetence po ukončení vzdělávání	Počet zaměstnanců zapojených do vzdělávání v rámci projektu	Vzdělávání je ukončeno formální zkouškou nebo certifikátem (ANO/NE)
Technické a jiné odborné vzdělávání	Optimalizace vstřikovacího procesu	74121 Elektromechanik	Ovládnutí výrobních strojů a zařízení	0	1	15	NE
Jazykové*	Technická angličtina	31153 Strojírenský technik, kontrolor kvality	Angličtina	A2	B2	8	NE
		31153 Strojírenský technik, kontrolor kvality	Angličtina	B1	B2	4	NE

\* Pokud mají zaměstnanci jednoho kurzu různou úroveň dané kompetence/odbornosti, je třeba je rozepsat do samostatných řádků, např. je plánován kurz Technické angličtiny s cílovou úrovní B2, do tohoto kurzu mohou nastoupit zaměstnanci s úrovní A2 i B1, i když se jedná o jeden kurz budou zaměstnanci rozepsáni do více řádků dle vstupní úrovně.

Při vyplňování tabulky upskillingu vždy uvádějte:

- kategorie vzdělávání – dle možností v tabulce
- pracovní název vzdělávací aktivity/ kurzu – pokud dopředu neznáte přesný název kurzu uveďte obecný pracovní název (např. Technická angličtina, kurz 1, atd.)
- pracovní pozice (např. dle klasifikace ISCO) vzdělávaného zaměstnance
- název kompetence (pro definování názvu kompetence můžete využít specifikace dle Krajské kompetenční matice – viz. tabulka č. 1 Kategorie vzdělávání a kompetence)



- úroveň dané kompetence před zahájením a po ukončení vzdělávání, pro úroveň kompetencí je určena škála 0-4, jejíž podrobné vysvětlení naleznete v kompetenční matici nebo v tabulce č. 2 *Úroveň kompetencí*
- celkový počet zaměstnanců na daném kurzu

**Reskilling** (rekvalifikace na jinou pracovní pozici) – např. v rámci transformace podniku dojde ke snížení počtu zaměstnanců na pracovní pozici *Mistr a příbuzní pracovníci ve výrobě*, tito zaměstnanci mohou přejít na jinou pracovní pozici v rámci podniku, na niž ovšem potřebují novou odbornost, kterou mohou získat absolvováním vhodných rekvalifikačních kurzů, u přechodu na novou pracovní pozici se přepokládá, že vzdělávání bude delší a zaměstnanec bude absolvovat více kurzů

Kategorie vzdělávání	Pracovní název vzdělávací aktivity	Profese zaměstnance před zahájením vzdělávání (dle klasifikace CZ-ISCO)	Profese zaměstnance po ukončení vzdělávání (dle klasifikace CZ-ISCO)	Počet zaměstnanců zapojených do vzdělávání v rámci projektu	Vzdělávání je ukončeno formální zkouškou nebo certifikátem (ANO/NE)
Technické a jiné odborné vzdělávání	Kurz 1	3122 <i>Mistr a příbuzní pracovníci ve výrobě</i>	7412 <i>Elektromechanik</i>	2	ANO
Obecné IT	Kurz 2			1	ANO
Technické a jiné odborné vzdělávání	Kurz 3			2	ANO

Při vyplňování tabulky reskillingu vždy uvádějte:

- kategorie vzdělávání – dle možností v tabulce
- uveďte původní profesi před vzděláváním a novou profesi, na kterou zaměstnanec nastoupí po vzdělávání (možno využít klasifikace dle CZ-ISCO nebo prokázat jiným způsobem zařazení k dané profesi)
- pracovní název vzdělávací aktivity/ kurzu – pokud dopředu neznáte přesný název kurzu uveďte obecný pracovní název (např. *Technická angličtina, kurz 1*, atd.)
- celkový počet zaměstnanců na daném kurzu



**Tabulka č. 1 - Kategorie vzdělávání a název kompetence (dle Krajské kompetenční matice)**

Kategorie	Kompetence
<b>Měkké kompetence</b>	Týmová práce
	Strukturované řešení problému
	Spolupráce člověk – stroj
	Zastupitelnost v týmu
	Řízení konfliktů
	Práce v projektových týmech
	Komunikační dovednosti
<b>Jazyky</b>	Angličtina
<b>Nástroje</b>	HR aplikace
	Plánovací SW
	Nástroje zpracování dat
	SW pro řízení náběhu nového výrobku
	Portály zákazníků
	CRM
	MES
	SW řízení toku materiálu, vč. AGV...
	SW řízení kvality
	Vizuální nástroje řízení výroby
	Návody na obsluhu zařízení
	Brýle VR
	On line reporting
	SW pro TPM
	Pravidla BOZP a PO
	Podnikové směrnice
	ISO normy
8D	
<b>Tvrdé kompetence</b>	Data ve výrobě / Datová Analýza
	Vykazování práce
	Ovládání výrobních strojů a zařízení
	Dokumentace a manuály
	Inženýrství požadavků
	Návrh produktu
	Výrobní metody a procedury
	Optimalizace výroby
	Detekce vadných dílů
	Plánování výroby
	Detekce problémů (root cause analysis)
	Plánování práce
	Vykazování výroby
	Kontrola výrobku
	Zacházení s neshodnými díly
	Obsluha měřidel a měřicích přípravků
	Uložení materiálu na lince
	Práce s kontrolními zařízeními ve vzdálené správě
	PLC
	Senzorika ve výrobě
	Zpracování dat a korelační analýza
	On line data processing ve výrobě
	Specifické požadavky zákazníků
	Obsluha zařízení ve vizuální kontrole s pomocí AI, robotů
	ISO TS 16949
	Řízení kvality výrobní jednotky

<b>Tvrdé kompetence</b>	ISO9001
	Metrologie
	3D Měření
	Reklamační řízení
	APQP
	Základy kybernetické bezpečnosti
	Komunikační a informační technologie na pracovišti
	Change management
	Modelování a simulace
	Práce v portálech zákazníka
	Traceabilita dat ve výrobě
	PPAP
	Řízení kvality v robotizovaných a automatizovaných výrobních procesech
	I4.0
	MSA
	Certifikace QMS
	Ukládání a manipulace s přípravky
	Kontrolní měření
	Ukládání a manipulace s měřidly
	Řízení toku materiálu na linku
	Mezioperační kontrola
	Vstupní kontrola
	Auditorské praktiky ve výrobě
	Projektové řízení
	Uvolnění výroby
	Zavádění nového výrobku
	Zlepšení a řízení procesu
	Základy štíhlé výroby, TPS
	Trvalé zlepšování
	Elektrotechnika
	Strojírenství
	Řízení kvality na smíšených pracovištích robot/cobot-člověk/operátor
	Zaškolení nových pracovníků
	Standardy vývoje automobilových systémů (funkční bezpečnost, ASPICE, atd.)
	Sys/SW/HW Vývoj
	Řízení životního cyklu
	Systémové inženýrství
	Mechatronické systémy
	3D modelování
	Spolehlivost
	Ověřování a optimalizace systému
	Umělá inteligence
	Nástroje počítačového vidění
	Kybernetická bezpečnost (pokročilá, design a nastavení)
	Verifikace a řízení
Ověřování a zkoumání dat	
Homologace	
Řízení kvality	
Hydraulika	
Fyzika	
Reverzní inženýrství	
Matematika	
Inovační procesy	
Systémy transformace energie	
Legislativa a regulace v automobilovém průmyslu	
Prediktivní údržba	



	Optimalizace procesů
	Bezpečnost ve výrobním provozu a údržbě
	Robotika (vývoj)

**Tabulka č. 23 - Úroveň kompetencí**

Úroveň		
0	Žádná znalost	
1	Povědomí	Pochopení základních znalostí, schopností/dovedností a jejich praktického využití.
2	Praktik	Dobré znalosti, zkušenosti s danou kompetencí/dovedností. Schopen aplikovat znalosti, zkušenosti s danou kompetencí/dovedností a sdílet je s ostatními, včetně používání nejvhodnějších nástrojů a technik pro řešení.
3	Odborník	Odborná znalost nebo schopnost/schopnost vyvíjet a používat postupy a dovednosti jako jednotlivec a/nebo poskytovat kvalifikované stanovisko týmu. Uznávaný odborník a poradce v oblasti tvorby řešení a nápadů, včetně metod, nástrojů, technik, vedení nebo vedení ostatních v oblasti osvědčených postupů při využívání specifických znalostí a dovedností.
4	Lektor	Schopen učit ostatní danou kompetenci. Expert v daném oboru s aktuálními znalostmi a dovednostmi.