

Koncepce rozvoje celoživotního vzdělávání

Manažerské shrnutí



OSTRAVA!!!

MSPAKT



Východiska a účel dokumentu

Koncepce rozvoje celoživotního vzdělávání statutárního města Ostravy představuje strategický rámec pro systematickou podporu vzdělávání dospělých a rozvoj kompetencí obyvatel města v kontextu probíhajících společenských, ekonomických a technologických změn. Dokument navazuje na *Strategický plán rozvoje statutárního města Ostravy 2024–2030* a *Strategii vzdělávání města Ostravy 2030*.

Hlavním cílem koncepce je stanovit ucelený rámec rozvoje celoživotního vzdělávání (CŽV) na území města, který propojuje vzdělavatelské instituce, zaměstnavatele, veřejnou správu a samotné obyvatele do funkčního ekosystému učení v průběhu celého života.

Struktura a proces tvorby dokumentu

Koncepce je členěna do tří hlavních částí:

Analytická část – poskytuje přehled trendů, potřeb a výzev v oblasti CŽV na území města, opírá se o data z šetření mezi obyvateli, zaměstnavateli a vzdělavateli, a identifikuje klíčová zjištění a tematické priority.

Tematické priority – určují základní směry rozvoje dovedností a kompetencí v návaznosti na ekonomickou a společenskou transformaci.

Návrhová a implementační část – představuje čtyři pilíře systému CŽV, stanovuje cíle, opatření a typové aktivity a vymezuje rámec implementace včetně způsobu monitoringu a koordinace.

Proces přípravy koncepce byl veden jako participativní a datově podložený. Do jeho přípravy byli zapojeni zástupci vzdělávacích institucí, zaměstnavatelů, veřejné správy, neziskového sektoru i odborníci z univerzit a rozvojových agentur.

Klíčová zjištění analytické fáze

Analýza vývoje společnosti, trhu práce a vzdělávací infrastruktury potvrdila potřebu zásadní modernizace systému celoživotního vzdělávání v Ostravě. Klíčová zjištění lze shrnout následovně:

Transformace trhu práce

Do roku 2030 bude nezbytné rekvalifikovat až 330 000 pracovníků v Moravskoslezském kraji. Nejvíce zasažené sektory zahrnují automobilový průmysl, energetiku a výrobu kovů. Naopak výrazný růst zaznamenávají IT, zdravotnictví, kreativní průmysly a ekologické technologie.

Digitalizace a automatizace

Rychlý rozvoj robotizace, umělé inteligence a digitálních technologií mění podobu pracovních činností a

klade důraz na nové digitální a analytické dovednosti, kyberbezpečnost a schopnost využívat data pro rozhodování.

Demografické změny

Stárnutí populace a úbytek ekonomicky aktivních osob zvyšují potřebu zapojení starších generací do dalšího vzdělávání a aktivní pracovní účasti. Současně se prohlubují rozdíly mezi generacemi v přístupu k technologiím a pracovním hodnotám.

Nízká účast obyvatel na CŽV

I přes deklarovaný zájem (83 % obyvatel) se reálné zapojení do vzdělávání pohybuje kolem 35 %. Bariérami jsou především nedostatek času, finanční prostředky a nízká informovanost o dostupné nabídce.

Nedostatečně koordinovaná infrastruktura

Nabídka vzdělávání je roztržštěná, chybí jednotný informační systém a koordinace mezi vzdělavateli, zaměstnavateli a veřejnou správou. Instituce často nevyužívají svůj odborný potenciál pro vzdělávání dospělých.

Tematické priority rozvoje dovedností



Odborné dovednosti – zaměřené na výkon profesí v transformujících se a nedostatkových odvětvích (automotive, energetika, zdravotnictví, strojírenství, IT, logistika, kreativní průmysly).



Digitální dovednosti – od základní digitální gramotnosti až po využití nástrojů umělé inteligence, datovou analytiku, kybernetickou bezpečnost a práci s ERP systémy.



Dovednosti pro udržitelnost – znalosti a kompetence pro přechod k nízkouhlíkovému a cirkulárnímu hospodářství, řízení udržitelnosti, CSR, sladění pracovního a rodinného života.



Soft skills – přenositelné kompetence pro moderní pracovní prostředí: komunikace, týmová spolupráce, řešení problémů, kreativita, kritické myšlení a kariérové dovednosti.



Podnikatelské a manažerské dovednosti – finanční a právní gramotnost, strategické řízení, marketing, projektové řízení a networking.



Jazykové a interkulturní dovednosti – podpora praktické jazykové kompetence a schopnosti interkulturní spolupráce v mezinárodním pracovním prostředí.

Strategické cíle a pilíře koncepce

Pilíř 1 – Identifikace vzdělávacích potřeb



Cíl: vytvořit spolehlivý, datově podložený a otevřený systém identifikace vzdělávacích potřeb obyvatel a trhu práce.

Typové aktivity: pravidelný monitoring trendů, participativní sběr dat od občanů a zaměstnavatelů, zapojení analytických nástrojů a šetření.

Pilíř 2 – Vzdělavatelé a nabídka vzdělávání



Cíl: zajistit tvorbu cílené, flexibilní a profesně využitelné nabídky vzdělávání.

Typové aktivity: aktivace potenciálu středních a vysokých škol, rozvoj modulárních kurzů a mikrocertifikací, podpora komunitního a neformálního vzdělávání, sdílení know-how mezi vzdělavateli.

Pilíř 3 – Lidé a jejich motivace



Cíl: posílit motivaci obyvatel ke vzdělávání, odstranit bariéry účasti a podpořit kulturu učení v městském prostředí.

Typové aktivity: informační kampaně, rozvoj kariérového poradenství, podpora distančních forem vzdělávání, spolupráce se zaměstnavateli při podpoře vzdělávacích aktivit zaměstnanců.

Pilíř 4 – Systém koordinace a digitální infrastruktura



Cíl: vybudovat koordinovaný systém řízení a sdílení informací v oblasti CŽV.

Typové aktivity: vznik městské platformy pro CŽV, vytvoření digitálního portálu vzdělávacích příležitostí, koordinace s regionálními a národními iniciativami, nastavení systému evaluace a zpětné vazby.

Implementace a sledování naplňování koncepce

Realizace koncepce bude probíhat prostřednictvím navazujícího akčního plánu, který stanoví konkrétní projekty, aktivity, nositele odpovědnosti, zdroje financování a měřitelné indikátory. Za koordinaci implementace odpovídá statutární město Ostrava ve spolupráci s Moravskoslezským paktem zaměstnanosti, z.s.

Závěr

Koncepce rozvoje celoživotního vzdělávání vytváří dlouhodobý rámec pro posílení lidského kapitálu, konkurenceschopnosti a kvality života obyvatel Ostravy. Cílem města je vybudovat funkční ekosystém celoživotního učení, který umožní obyvatelům přizpůsobovat se technologickým a společenským změnám, využívat nové profesní příležitosti a rozvíjet osobní i profesní potenciál v průběhu celého života.