

Koncepce rozvoje celoživotního vzdělávání



OSTRAVA!!!

MSPAKT



ÚVOD	3
PROČ KONCEPCE VZNIKLA?	3
PROČ JE DŮLEŽITÉ PŘEMÝŠLET O ROZVOJI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA MÍSTNÍ ÚROVNI?	4
KDE SE INSPIROVAT?	6
JAK KONCEPCE VZNIKALA	6
ANALYTICKÁ ČÁST	9
TRENDY	9
KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ	11
TEMATICKÉ PRIORITY	14
NÁVRHOVÁ ČÁST	21
PILÍŘ 1: IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB	22
PILÍŘ 2: VZDĚLAVATELÉ A NABÍDKA VZDĚLÁVÁNÍ	24
PILÍŘ 3: LIDÉ A JEJICH MOTIVACE	27
PILÍŘ 4: SYSTÉM KOORDINACE A DIGITÁLNÍ INFRASTRUKTURA	29
IMPLEMENTACE	31
KDO SE NA NÍ PODÍLÍ?	31
JAK SLEDOVAT IMPLEMENTACI?	33

ÚVOD

„Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“ (Strategie celoživotního učení ČR 2009-2015). I když celoživotní učení zahrnuje v této perspektivě také počáteční vzdělávání, tato koncepce se zaměřuje na období vzdělávání po vstupu na trh práce, tj. na tzv. **další vzdělávání**, a soustředí se na **znalosti, dovednosti a kompetence důležité pro uplatnění v pracovním životě obyvatel města Ostrava**. *„Úkolem vzdělávacích institucí je vést lidi v jakémkoliv věku k podnikavosti v rovině osobní, profesní a společenské – k tomu, aby si osvojili dovednost samostatně se učit a v souladu se svými schopnostmi vyhledávat příležitosti, jak tyto své dovednosti a znalosti uplatnit v praxi.“ (Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+).*

Proč koncepce vznikla?

Kompetence v oblasti politik zaměstnanosti a vzdělávání pro potřeby trhu práce jsou v České republice doménou národní úrovně. Pracovní mobilita je ale velmi nízká a trh práce má výrazně místní charakter, včetně specifických potřeb relevantních aktérů – zaměstnavatelů, vzdělavatelů i veřejné správy.

Stejně tak, pokud obyvatelé hledají příležitost se vzdělávat po dobu svého aktivního profesního života, orientují se přirozeně nejprve v nabídce dostupné v blízkosti jejich bydliště.

Nedávné události navíc dokazují, že v případech, kdy jsou ohroženi klíčoví zaměstnavatelé v regionu, se obyvatelé obracejí s nadějí, že se jim dostane pomoci, přirozeně na politickou úroveň sobě nejbližší, tedy na představitele statutárního města, kteří mohou zajistit nutnou intervenci a prevenci ohrožení obyvatel na trhu práce. Statutární město Ostrava se vydalo oběma cestami, kdy koncepční přístup k rozvoji vzdělávání v celoživotní perspektivě představuje úsilí předcházet nízké uplatnitelnosti obyvatel na měnícím se trhu práce a zvýšení jejich orientace v profesních možnostech.

Průzkumy vnímané kvality života obyvatel potvrzují, že aspekty získání odpovídajícího pracovního uplatnění i dostupnost nabídky kvalitního vzdělávání patří mezi klíčové pro rozhodování občanů o setrvání nebo odchodu z města. Uplatnění koncepčního přístupu a hledání řešení pro rozvoj nabídky

celoživotního vzdělávání na lokální úrovni má pozitivní dopad na hlavní ukazatele úspěšnosti naplňování Strategického plánu rozvoje statutárního města Ostravy na období 2024-2030 (spokojenost obyvatel s životem v Ostravě a migrační saldo). Téma celoživotního vzdělávání je rovněž zahrnuto ve Strategii vzdělávání města Ostravy 2023 a touto koncepcí je dále rozpracováno.

Koncepčním přístupem k rozvoji celoživotního vzdělávání navíc statutární město Ostrava využívá synergie s dalšími strategickými aktivitami v území, zejm. se strategickým projektem TRAUTOM – Kompetence pro 21. století, který byl vybrán pro Transformační plán MSK a jehož cílem je mj. vytvoření funkčního ekosystému celoživotního a firemního vzdělávání v souladu s potřebami regionálních firem v reakci na proměnu struktury ekonomiky. Projekt zahrnuje rovněž aktivity vedoucí ke zvyšování povědomí veřejnosti o významu celoživotního vzdělávání pro uplatnitelnost na měnícím se trhu práce, o nabídce nově vznikajících pracovních míst v souvislosti s transformací a o jejich náplni. Tyto aktivity projektu mohou v synergii posílit lokální rozměr rozvoje nabídky celoživotního vzdělávání, nabídnout informace o potřebách v některých odvětvích, sdílet metody pro tvorbu vzdělávacích obsahů a navazovat na konkrétní produkty. Nositelem projektu TRAUTOM – Kompetence pro 21. století i zpracovatelem koncepce celoživotního vzdělávání statutárního města Ostrava je Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, z.s. (MSPAKT).

Proč je důležité přemýšlet o rozvoji celoživotního vzdělávání na místní úrovni?

Ekonomická stabilita, růst a konkurenceschopnost města

Město se zájmem o rozvoj celoživotního vzdělávání podporuje dostupnost kvalifikované a zároveň flexibilní pracovní síly pro místní zaměstnavatele i potenciální nové investory. Jeho obyvatelé se umí lépe přizpůsobit změnám na trhu práce souvisejícím s nástupem nových technologií a inovací, a tedy i změnám v poptávce po profesních dovednostech. Pokud město usiluje o dostupnost celoživotního vzdělávání, pomáhá tím svým obyvatelům nejen, aby zůstali konkurenceschopní na pracovním trhu, ale také rozvíjí prostředí pro inovace, které je atraktivní pro talenty hledající možnosti pro osobní a profesní růst.

V **transformujících se městech** má strategický přístup k celoživotnímu vzdělávání ještě větší význam. Taková města se nacházejí v bodě, kdy musí efektivně využít potenciál svých obyvatel, aby se přizpůsobily nové realitě – zajistit, že obyvatelé budou schopni se přizpůsobit novým technologickým a enviromentálním výzvám, a to jak v profesní sféře, tak v každodenním životě.

Přizpůsobení se demografickým změnám

Stárnutí populace města vytváří specifické výzvy pro pracovní trh i pro poskytování sociálních služeb. Celoživotní vzdělávání pomáhá starším generacím udržet si relevantní dovednosti a zůstat aktivní na trhu práce nebo v dobrovolnických aktivitách.

Kvalita života obyvatel

Město, které svým obyvatelům zajišťuje dostupné celoživotní vzdělávání, přispívá k celkové kvalitě jejich života, protože mají nejen lepší šance na pracovním trhu, ale i vyšší úroveň osobní pohody a zdraví. Existence osobních cílů v oblasti vzdělávání souvisí také s pocitem štěstí a spokojenosti a má pozitivní vliv na celkový životní styl obyvatel všech věkových kategorií.

Rozvoj místní komunity a kultury učení

Město, které podporuje celoživotní vzdělávání, také podporuje soudržnost a spolupráci mezi různými skupinami obyvatel. Vzdělávací programy mohou být nástrojem pro vytváření komunity, která se vzájemně podporuje a sdílí své dovednosti a znalosti. Města, která zajišťují dostupnost celoživotního vzdělávání pro širokou veřejnost, přispívají k vytváření kultury celoživotního učení. Tato kultura nejen že zvyšuje individuální dovednosti, ale také podporuje zodpovědnost za vlastní rozvoj a vzdělání. Město tím vytváří prostředí, ve kterém se lidé neustále snaží zlepšovat a inovovat, což má pozitivní dopad na celkovou dynamiku a kreativitu komunity.

Rovnost příležitostí

Celoživotní vzdělávání umožňuje znevýhodněným skupinám obyvatel přístup k novým příležitostem. Pokud vzdělávací programy reagují na specifické potřeby těchto skupin, pomáhají zmírnit společenské vyloučení.

Celoživotní vzdělávání není tedy pouze nástrojem pro zvýšení kvality života jednotlivce, ale i pro celkové zlepšení kvality života ve městě.

Kde se inspirovat?

V evropském a světovém měřítku lze hledat inspiraci pro systémový rozvoj celoživotního vzdělávání na místní úrovni například ve finských [Helsinkách](#), irském [Corku](#) nebo skotském [Glasgow](#). Tato města sdílejí úsilí směřem ke zvyšování dostupnosti vzdělávání pro všechny věkové skupiny obyvatel města jako součást jejich nejen profesní, ale i životní cesty. Tato filosofie se odráží také v kultuře a infrastruktuře města.

[UNESCO](#) sdružuje tzv. **učící se města** po celém světě a pravidelně oceňuje úspěchy zapojených měst, prosazuje principy a opatření pro transformaci měst na učící se komunity. Mezi zapojená města na území našich nejbližších sousedů patří například německý Bonn nebo Drážďany, na Slovensku pak Trnava a Bratislava. V České republice není prozatím oceněno žádné město a Ostrava tak má potenciál dosáhnout prvenství.

Jak koncepce vznikala

Do procesu přípravy koncepce celoživotního vzdělávání jsme **zapojili desítky aktérů**, kteří realizují vzdělávací aktivity nebo mají potenciál rozvíjet nabídku vzdělávacích možností pro obyvatele města Ostravy, případně mají přímý vliv na podmínky pro rozvoj této oblasti. S cílem nejen získat relevantní představu o potřebách ostravské veřejnosti, ale také zvýšit povědomí o významu celoživotního vzdělávání pro všechny věkové kategorie v zájmu udržení dobré uplatnitelnosti na trhu práce, na přípravě koncepce prostřednictvím dotazníkového šetření a fokusních skupin **participovalo více než 500 obyvatel města. Společným cílem bylo definovat koncepční přístup k rozvoji celoživotního vzdělávání v Ostravě a konkrétní kroky pro jeho naplňování v souladu s aktuálními potřebami a výzvami.**

V průběhu **analytické fáze** jsme nejprve realizovali **mapování poskytovatelů vzdělávání ([data1](#), [data2](#))** na území města a jejich aktuální nabídky vzdělávacích aktivit. Kromě středních a vysokých škol, které se na přípravě koncepce podílely jakožto instituce poskytující vzdělávání ve veřejném zájmu, byli identifikováni také komerční poskytovatelé vzdělávání. Ti se mohou v případě zájmu zapojit do naplňování stanovených cílů v realizační fázi – například tím, že do své nabídky začlení tematické priority koncepce.

Navázali jsme uskutečněním **[dotazníkového šetření](#) mezi obyvateli města Ostravy**, kteří již nejsou účastníky počátečního vzdělávání a zároveň jsou na trhu práce stále aktivní, k jejich vzdělávacím potřebám a motivacím. Dotazníkové šetření je pro vzorek 490 respondentů reprezentativní dle věku a pohlaví. Prostřednictvím šíření žádosti o vyplnění dotazníku různými

kanály města a dalších spolupracujících institucí jsme na význam celoživotního vzdělávání a zároveň na aktivity Ostravy v této oblasti upozornili další stovky obyvatel.

Vzdělávací potřeby byly diskutovány také s členy Platformy pro rozvoj kariérového poradenství v MSK a v rámci **fokusní skupiny** složené ze zástupců ostravské veřejnosti na půdě Impact Hubu Ostrava.

V analytické fázi byly dále realizovány desítky **rozhovorů** s experty v oblasti transformace trhu práce a místní ekonomiky, vzdělávání či poskytovateli služeb pro rozvoj města a jeho obyvatel. Jednalo se například o zástupce univerzit, hospodářské komory, místních rozvojových agentur.

Zároveň jsme mohli obohatit vstupy do analytické fáze přípravy koncepce díky paralelním procesům běžícím v projektu TRAUTOM – Kompetence pro 21. století, kde proběhly **pracovní skupiny se zástupci zaměstnavatelů** k definování kompetenčních požadavků na profese ve vybraných odvětvích průmyslu.

Participativní forma sběru dat v analytické fázi nám umožnila získat ucelený pohled na situaci v oblasti vzdělávání a identifikovat klíčové oblasti, na které by se město mělo zaměřit. Pro doplnění vstupů a analýzu trendů na trhu práce či rozvojových směrů města a širšího regionu jsme provedli [rešerši](#) veřejně dostupných zdrojů a dokumentů. Tyto se nám podařilo doplnit o **primární data** k volbě rekvalifikací na Úřadu práce v Ostravě a realizaci kurzů celoživotního vzdělávání na univerzitách.

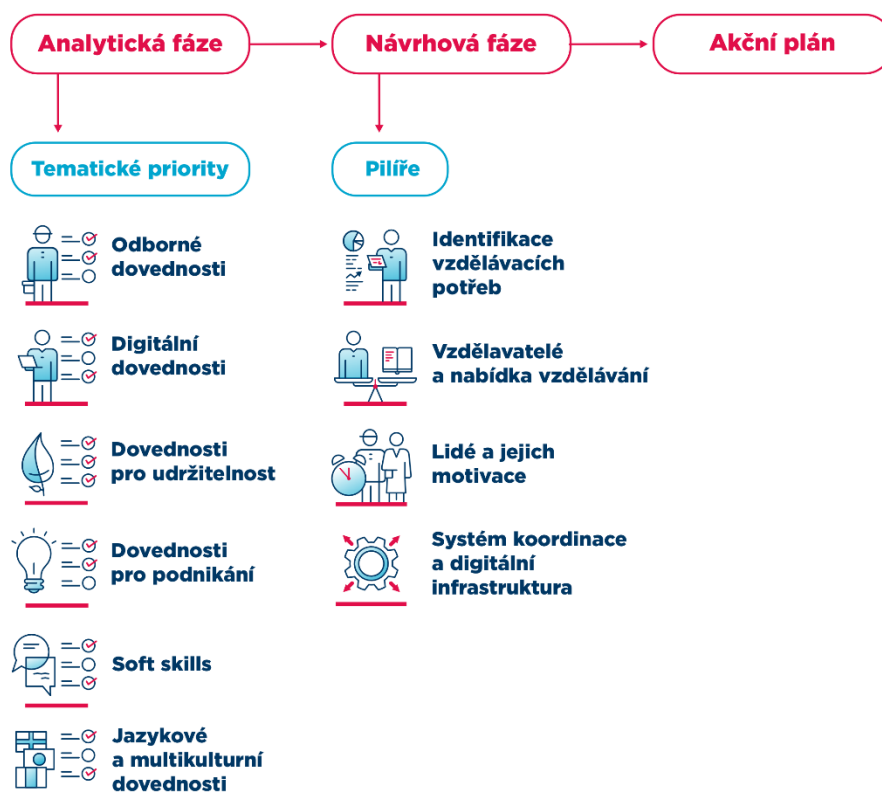
Výstupem analytické fáze a zároveň vstupem do části návrhové jsou **klíčová zjištění** sloužící jako sumář závěrů první fáze zpracování koncepce a také **prioritní témata**, která určují oblasti dovedností, které je strategické rozvíjet u obyvatel Ostravy s ohledem na definované trendy a potřeby v terénu.

Fáze přípravy **návrhové části** pak zahrnovala formulaci **pilířů** koncepce, které se zaměřují na jednotlivé části propojeného systému rozvoje nabídky celoživotního vzdělávání na území města a zároveň jejího aktivního využívání ze strany jeho obyvatel. V rámci každého pilíře je stanoven **cíl a klíčová opatření** k jeho naplňování. Následuje výčet **typových aktivit**, které přispívají k dosažení cíle.

Struktura návrhové části byla projednána a doplněna stejně jako závěry analytické fáze na dvou jednáních **pracovní skupiny**, kterých se účastnily více než dvě desítky zástupců univerzit, středních škol, veřejné správy, rozvojových agentur, krajské hospodářské komory, knihoven a organizací poskytujících služby rozvoje podnikání. Mezi jednáními pracovní skupiny probíhala **další dvojstranná jednání s vybranými aktéry** pro přípravu obsahu návrhové části koncepce s cílem

ověřit proveditelnost cílů a opatření a připravit co nejlépe navazující přípravu akčního plánu a implementační fázi koncepce.

Rámec pro přípravu akčního plánu a realizační fázi je obsahem závěrečné části koncepce, která předznamenává další aktivity vedoucí k její **implementaci**, stejně jako způsob sledování naplňování cílů. **Akční plán** bude obsahovat konkrétní projekty a iniciativy, jež budou mít jasné nositele, přidělené kapacity a zdroje financování, které umožní realizaci navržených opatření.



ANALYTICKÁ ČÁST

Trendy

Z prognóz vývoje společnosti, z vyšší míry využívání moderních technologií včetně robotů a autonomních systémů, ale i v souvislosti s novými výzvami v environmentální, ekonomické a sociální oblasti, jako je např. udržitelný rozvoj, jednoznačně vyplývá, že se celoživotní učení stává nevyhnutelným požadavkem na jednotlivce v rámci společnosti, a tento trend bude ještě nabývat na významu. Dle studií OECD dojde k transformaci většiny stávajících pozic, vzniknou nové pozice a některé stávající zcela zaniknou. Bude více než dříve nutné rozvíjet jak všeobecné, tak i odborné dovednosti po celý život. Z toho důvodu musí být budován a podporován pružný systém celoživotního učení umožňující do něj kdykoliv vstoupit, mít možnost identifikovat potřebné znalosti a dovednosti, tyto si doplnit podle individuálních požadavků a získané dovednosti a znalosti mít možnost potvrdit v celostátně uznávaném systému. Nové kompetenční požadavky zaměstnavatelů, a tedy i vzdělávací potřeby definují v nejobecnější rovině společenské či ekonomické trendy.

Demografické změny

Pracovní síla stárne. Potýkáme se s rostoucím nedostatkem zkušených zaměstnanců a talentů, protože stále více jich odchází do důchodu. Zvyšování kvalifikace (upskilling) a rekvalifikace (reskilling) stávajících a nových zaměstnanců z různých prostředí posílí kontinuitu pracovní síly a pomůže překlenout rozdíly mezi talenty různých generací. **Také v Moravskoslezském kraji (MSK) bude do důchodu ročně odcházet o 3-5 tis. osob více než bude absolventů nastupujících v MSK do zaměstnání.**

Úbytek ekonomicky aktivní populace lze částečně kompenzovat zahraničním nábořem. Velký potenciál se také ukrývá v plnohodnotném pracovním uplatnění uprchlíků, kdy často i vysoce kvalifikovaní specialisté vykonávají manuální práce.

Mladší pracovníci ovlivňují trendy na pracovišti s důrazem kladeným na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, wellbeing, individuální přístup a personalizovaný kariérní růst, spravedlivé odměňování, využívání technologií, zapojení zaměstnavatele do společenských otázek a na sdílené hodnoty.

Automatizace a digitální transformace

Automatizace, digitalizace, robotizace nebo AI rychle proměňují způsob, jakým pracujeme a proměňuje podobu a náplň pracovních pozic. Automatizace a digitalizace povedou k tomu, že některé profese zaniknou, a lidé budou muset hledat nové, kvalifikovanější pozice s vyšší přidanou hodnotou. **Také některá pro MSK tradiční odvětví, jako je hutnictví a ocelářství, sice zůstanou, ale budou potřebovat zásadní změny – například v podobě nových dovedností, vyšší efektivity a udržitelnosti výroby.**

Využití potenciálu umělé inteligence k podpoře růstu a zvýšení produktivity bude vyžadovat, aby společnosti přikládaly největší důležitost lidem. Pracoviště je třeba digitalizovat, ale také humanizovat. Cílem by mělo být umožnit lidem, aby se propojili s ostatními, budovali smysluplné vztahy a realizovali se kreativním a etickým způsobem, i když technologie prostupují jejich práci.

Udržitelnost a cirkulární ekonomika

Investice do udržitelnosti podnikání a environmentálních, sociálních a správních aspektů (ESG) se stanou hlavním zdrojem nových pracovních míst, a předčí tak technologie. S přechodem na ekologičtější a udržitelnější (cirkulární) ekonomiku vznikají nové požadavky na pracovníky i jejich znalosti.

Růst nových oborů a inovací

Zatímco digitalizace a snaha o vyšší udržitelnost ekonomických činností ovlivňují trh práce horizontálně, specificky lze také definovat **obory s potenciálem růstu a vzniku inovací v MSK.**

V **automobilovém průmyslu** se jedná o příležitosti spojené s přechodem na nové typy paliv a pohonů, včetně rozvoje související infrastruktury, systémy autonomního řízení a rozvojem alternativních forem mobility.

Ve **strojírenství** lze rozvíjet výrobu speciálních strojů a zařízení, mechatronické systémy a zařízení pro automatizaci výrobních i nevýrobních procesů, robotizaci, digitalizaci, využití počítačového vidění, big data, virtuální reality, aditivní výroby.

V MSK se slibně rozvíjí specializace v oblasti **biomedicíny, vývoje zdravotnických prostředků a digitálních technologií ve zdravotnictví.** Příležitost představuje celospolečenské úsilí o prodloužování délky života ve zdraví, což zvyšuje důležitost **zdravého životního stylu** a prevence.

Zaměření na **energetiku a obnovitelné zdroje energie** zahrnuje rozvoj technologií pro výrobu, přenos a uchování energií, smart grids – inteligentní sítě, výrobu obnovitelných a nových zdrojů

energie, jejich akumulaci. Specificky se jedná o možnosti využití vodíku a technologií pro jeho výrobu.

Klíčovými oblastmi rozvoje **informačních technologií a kybernetické bezpečnosti** v MSK je SW development, průmysl 4.0, cloudová řešení a datová centra, kybernetická bezpečnost, FinTech.

Příležitost představuje také vývoj **nových materiálů** - např. vodivých plastů, ocele s novými vlastnostmi, nových kompozitních materiálů, a možností jejich recyklace.

Zajímavým trendem je také růst **kulturního a kreativního průmyslu**, které reagují na rostoucí nároky zákazníků, specificky se rozvíjí design nebo využití audiovizuálních technologií.

V neposlední řadě rozvoj **logistiky** nabízí inovace v oblastech technologií automatické identifikace, automatizace výrobní a skladové logistiky, dopravní a manipulační techniky, zpracování a využití dat, informačních systémů a rozvoje internetu věcí v logistice.

Klíčová zjištění

Transformace trhu práce a změny v poptávce po dovednostech

- V dynamickém prostředí trhu práce dochází k hlubokým změnám, které od základů mění to, jak definujeme práci. Proměny přinášejí nové nároky na kvalifikaci zaměstnanců a vyžadují flexibilní přístup zaměstnavatelů i zaměstnanců k adaptaci na změny.
- Do roku 2030 bude potřeba rekvalifikovat v kraji až 330 000 pracovníků.
- Transformací nejvíce dotčené sektory: automotive, energetika, výroba kovů.
- Roste význam kreativního průmyslu, IT, zdravotnictví a ekologických technologií.
- Závislost na velkých zaměstnavatelích v kraji představuje riziko, jehož prevencí mohou být do značné míry investice do rozvoje lidských zdrojů mimo zaměstnání a dostupného celoživotního kariérového poradenství.
- Změny v charakteru práce vyžadují zvládnutí kombinace více různých pracovních rolí a také ve větší míře schopnost vést týmy. Vzhledem k rostoucímu počtu činností, které je možné vykonávat online nebo z domova, se proměňují požadavky na základní počítačovou gramotnost i interpersonální dovednosti.
- Roste míra využívání AI, automatizace a digitálních technologií, které vyžadují nové kompetence; roste význam cloudových řešení, kyberbezpečnosti, zpracování dat, robotiky.

- Jazykové dovednosti je třeba rozvíjet rovněž s důrazem na jejich praktickou aplikaci - např. v mezikulturní spolupráci, pro získávání informací a orientaci se v nich i pro celoživotní vzdělávání.
- Rozvoj soft skills je zásadní pro schopnost aplikovat znalosti a dovednosti v praxi, roste význam kreativity a schopnosti řešení problémů, kritického myšlení, samostatnosti proaktivního přístupu, flexibility, komunikace, spolupráce, mezikulturního porozumění.
- Velký podíl rekvalifikací realizovaných ÚP v Ostravě je v oblasti informačních a digitálních technologií: zejm. účetnictví, tvorba webu, správa sítí, práce s aplikacemi, významnou část tvoří také jazykové kurzy češtiny, roste poptávka po rekvalifikacích ve zdravotnictví, logistice, službách, řemeslech a péči o vzhled a zdravý životní styl.

Motivace a postoje občanů k dalšímu vzdělávání

- Účast na celoživotním vzdělávání v ČR je v porovnání s dalšími zeměmi EU lehce podprůměrná (10 % CZ, 13 % EU).
- V celoevropském srovnání podíl populace alespoň se základními digitálními dovednostmi je ČR nad průměrem EU (69 % CZ, 56 % EU).
- O celoživotní vzdělávání mají zájem spíše výše kvalifikovaní, ale v kontextu zaměstnatelnosti ho potřebují více níže kvalifikovaní.
- Malé a mikro firmy nemají často profesní vzdělávání mezi prioritami. Proto je důležitá podpora malých a středních podniků.
- Pro účast na celoživotním vzdělávání je pro obyvatele Ostravy hlavní motivací osobní rozvoj (spíše než kariérní postup).
- Obyvatelé Ostravy proklamují vysokou motivaci ke vzdělávání (83 %), reálná účast je výrazně nižší (35 %).
- Překážkami pro vyšší účast Ostravanů na celoživotním vzdělávání jsou zejm. finance, čas, dostupnost distančního vzdělávání.
- Znalost nabídky dalšího vzdělávání je mezi Ostravany nízká, existuje informační bariéra.
- V souvislosti s proměnami na trhu práce roste poptávka po kariérovém vzdělávání (sebeuvědomění vlastních dovedností, rozhodování a plánování, řízení rizik, sebe prezentace) a rozvoji dovedností pro orientaci na trhu práce a v nabídce měnících se pracovních míst. Služby profesního poradenství pak přispívají k lepší orientaci veřejnosti v nabídce celoživotního vzdělávání a pomáhají zvyšovat motivaci ke vzdělávání. Strach ze

změn na trhu práce je efektivní řešit prostřednictvím zvyšování povědomí veřejnosti o trendech, budoucnosti profesí a přípravou/poradenstvím pro udržitelnost v zaměstnání.

- Nízká míra podnikavosti implikuje potřebu rozvoje podnikatelských a manažerských dovedností.
- Cizinci a expati potřebují jazykové kurzy, ale také tematicky zaměřené vzdělávání pro orientaci a adaptaci v místním prostředí a informacích.
- Existuje potenciál pro větší rozšíření alternativních forem vzdělávání (např. komunitní vzdělávání na základě reciprocity a sdílení, tematické vzdělávací platformy s experty národního i místního významu) a definování dalších veřejných prostor jako míst pro vzdělávání (např. knihovny).
- Potenciál rozvíjet profesní učící se komunity na půdě univerzit.
- Zvýšený zájem o well-being, zdraví a work-life balance.

Nabídka a infrastruktura vzdělávání

- Chybí relevantní a aktuální data pro plánování vzdělávání.
- Potřeba centralizovaného systému pro sběr a analýzu dat o trhu práce a vzdělávání.
- Veřejné vzdělávací instituce nedostatečně využívají svůj potenciál v oblasti rozvoje nabídky celoživotního vzdělávání.
- Chybí nabídka krátkodobých profesních kurzů, modulární a zároveň zacílená nabídka vzdělávání pro dospělé.
- Není dostatečně rozšířená kombinovaná/distanční forma výuky profesních kurzů.
- Nabídka celoživotního vzdělávání na území města je roztržštěná napříč poskytovateli vzdělávání a neexistuje jednotný informační systém.
- Chybí prostor pro tvorbu nápadů – zázemí podporující kreativitu, např. je vhodné podporovat řemeslnou kreativitu a dovednosti pro její uplatnění v podnikání.
- Odpovědnost za rozvoj lidských zdrojů je sdílena mezi místními zaměstnavateli a veřejnými institucemi či dalšími společenskými partnery a měla by se odrážet také ve způsobu financování vzdělávacích aktivit.

TEMATICKÉ PRIORITY

Odborné dovednosti

Odborné dovednosti podléhají trendům nejvíce, tzn. kompetenční požadavky zaměstnavatelů se rychle mění. Pro vzdělávací systém i jednotlivce představují tedy největší výzvu, pokud jde o udržení uplatnitelnosti v dané profesi. O to větší příležitostí je rozvoj správně cíleného profesně orientovaného celoživotního vzdělávání.



Demografický vývoj na straně jedné s sebou nese úbytek pracovní síly a s ní i know-how (typicky například řemeslné profese) nebo potřebu navýšit počet zaměstnanců v některých odvětvích (například sociální služby). Na straně druhé rozvoj nových oborů a inovace implikují vznik nových profesí a zásadní proměnu požadavků na dovednostní profily zaměstnanců. Pracovníci dotčení změnami ve struktuře ekonomiky a technologickou transformací budou muset projít buď upskillingem (rozvojem dovedností), nebo reskillingem (změnou profese).

Dovednosti pro výkon nedostatkových profesí – mimo dovednosti související s trendy digitalizace a udržitelnosti je žádoucí rozvíjet dovednosti pro výkon tzv. nedostatkových profesí (dle kompetenčních požadavků v Národní soustavě povolání a aktuálních kompetenčních požadavků zaměstnavatelů). Jedná se o specialisty ve výrobě, stavebnictví a elektrotechnice, lékaře a všeobecné sestry, učitele, analytiky a vývojáře softwaru a počítačových aplikací, techniky ve fyzikálních a průmyslových oborech, kuchaře, pracovníky osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti, řemeslníky a kvalifikované pracovníky ve stavebnictví, svářeče, mechaniky a opraváře strojů a zařízení (vč. elektrických), zpracovatele masa, řidiče vozidel veřejné dopravy a nákladní dopravy.

Dovednosti pro rostoucí a inovativní obory – zvyšují uplatnitelnost u místních progresivních zaměstnavatelů. V regionálním kontextu se jedná o níže uvedené dovednosti:

Dovednosti pro automotive – v odvětví automotive se jedná o specializaci v oblastech nízkoemisní mobility a autonomní mobility, nových trendů v zajištění dopravní obslužnosti.

Dovednosti pro strojírenství – jsou stále více potřebné specializace v oblasti mechatroniky pro strojírenskou výrobní techniku a technologii, výrobní techniku a technologii pro zpracovatelský průmysl, pro moderní energetiku, nové technologie výroby strojírenských produktů.

Dovednosti v oblasti péče o zdraví a dovednosti pro pokročilou medicínu – uplatňují se dovednosti pro rozvoj individualizovaných diagnostických postupů, SW a přístrojů a produktů

personalizované medicíny, využití digitálních technologií ve vztahu ke sledování a péči o zdraví lidí (telemedicíny a e-HEALTH), inovativních zdravotnických prostředků.

Dovednosti v energetice – roste potřeba dovedností spojených s novými technologiemi pro výrobu energií, jejich přenos, akumulaci, se systémy a technologiemi pro úspory energie a zvýšení energetické účinnosti.

Dovednosti v oblasti informačních technologií a kyberbezpečnosti – jsou poptávány dovednosti pro využití a řízení dat (datová analýza, cloudová řešení) a jejich ochranu v souvislosti s nástupem digitálních technologií, umělé inteligence, rozšířené reality, internetu věcí (Internet of Things), ale také s využitím pokročilých výpočetních systémů, vysoce výkonné výpočetní techniky, aplikací kvantových výpočtů a technologií.

Dovednosti pro využití nových materiálů – napříč odvětvími (strojírenství, energetika, hutnictví, chemická výroba, environmentální inženýrství) jsou potřebné dovednosti související s vývojem a použitím nových materiálů – např. vodivých plastů, nových kompozitů, nových vlastností ocelí – a s využitím odpadových materiálů v kontextu cirkulární ekonomiky.

Dovednosti pro kulturní a kreativní průmysl – rozvoj kulturního a kreativního průmyslu vyžaduje rozvoj dovedností pro kreativní propojení nových technologií, např. pro audiovizuální tvorbu, tvorbu mediálního obsah, design produktů.

Dovednosti pro moderní logistiku – jedná se o dovednosti související s aplikací kooperativních inteligentních dopravních systémů a autonomních systémů dopravy (automatizace a robotika, internet věcí, zpracování dat pro optimalizaci a bezpečnost) a zároveň s moderními systémy skladování a distribuce zboží.

Digitální dovednosti

Digitální gramotnost a práce s technologiemi je sice technickou dovedností, protože ale mnoho pracovních činností i mimo tradiční IT sektory zahrnuje používání různých technologií a softwaru, je zároveň přenositelná napříč ekonomickými odvětvími a profesemi. Schopnost zvyšovat efektivitu práce využíváním technologií, nástroji pro analýzu dat a prostřednictvím automatizace procesů znamená výhodu na trhu práce.



Základní počítačové dovednosti – základní dovednosti v používání kancelářských aplikací (Microsoft Office, Google Workspace) a schopnost efektivně využívat nástroje pro práci s daty, dokumenty, prezentacemi a komunikaci.

Práce s cloudovými nástroji – využívání cloudových technologií (Google Drive, Dropbox, OneDrive, Office 365) je klíčové pro flexibilitu práce a sdílení informací – pro efektivní sdílení dokumentů, spolupráci na projektech a přístup k firemním datům z různých zařízení.

Využívání nástrojů umělé inteligence – schopnost efektivně porozumět, vyhledat, ovládat a aplikovat nástroje umělé inteligence (např. jazykové modely, nástroje pro automatizaci úkolů, analýzu dat či tvorbu obsahu) v různých pracovních kontextech s cílem zvýšit efektivitu, kvalitu práce a schopnost rozhodování. Dovednost zahrnuje schopnost ovládat konkrétní nástroje (např. ChatGPT, Midjourney) ale také schopnost správně zadávat prompty a pracovat s výstupy AI, validovat informace. Je úzce propojena s kompetencí k řešení problémů a kritickým myšlením.

Základy programování – programovací dovednosti (např. Python, JavaScript, SQL) umožňují lepší orientaci v moderních technologiích s ohledem na rostoucí míru automatizace a digitalizaci procesů, využívání softwaru pro řízení výroby, analýzu dat a optimalizaci procesů.

Základy analýzy dat – analýza dat je klíčová pro optimalizaci procesů, snižování nákladů a zlepšování produktivity. Využívání nástrojů (Excel, Power BI, Tableau) je uplatnitelné pro přípravu reportů, analýzu výrobních procesů, marketingových kampaní, finanční řízení a predikci trendů.

Základy kybernetické bezpečnosti – s rostoucí digitalizací roste i potřeba ochrany citlivých dat. Dovednosti jsou uplatnitelné napříč odvětvími pro zabezpečení firemních a osobních dat, bezpečnost při práci s cloudovými aplikacemi, e-commerce, řízení přístupu k firemním informacím.

Práce s ERP systémy – schopnost využívat komplexní systémy pro správu firemních procesů (SAP, Oracle, Microsoft Dynamics) je uplatnitelná u všech zaměstnavatelů, kde jsou ERP systémy základem pro řízení výroby, zásob, financí a dalších procesů.

Digitální marketing a e-commerce – roste potřeba digitálního marketingu a prodeje online (SEO, PPC, sociální média). Zaměstnavatelé hledají odborníky, kteří umí budovat online přítomnost a oslovovat zákazníky skrze digitální kanály. Mimo uplatnění v marketingu jsou dovednosti využitelné v procesu digitalizace zákaznické komunikace a prodeje.

3D modelování a CAD (Computer-Aided Design) – technické dovednosti spojené s návrhem produktů a procesů. Znalost CAD softwaru je nezbytná pro návrháře a inženýry v technickém designu a vývoji produktů (např. automotive, strojírenství).

Dovednosti pro udržitelnost

Na úrovni organizací se jedná o znalosti a dovednosti klíčové pro přechod k udržitelné ekonomice a implementaci principů udržitelnosti ve všech jejích aspektech. V osobní rovině se jedná o udržitelnost jednotlivců na pracovním trhu.

Znalost principů udržitelnosti – základní povědomí o principech udržitelnosti a odpovědného chování vůči životnímu prostředí (cirkulární ekonomika, nízkouhlíkové strategie, snižování odpadu, ekologický design produktů) i společnosti (udržitelné řízení lidských zdrojů, společenská odpovědnost).

Řízení udržitelnosti – schopnost řídit projekty zaměřené na implementaci udržitelných řešení, včetně rozpočtování, plánování a hodnocení dopadů, schopnost integrovat udržitelnost do dlouhodobé vize a strategie organizace. V enviromentální rovině zahrnují dovednosti, které reagují na potřeby efektivního využívání zdrojů, snížení energetické náročnosti a zavádění ekologických technologií v procesu adaptace na nové standardy, dovednost implementovat postupy a technologie pro snížení ekologické stopy organizace. V rovině společenské se jedná o udržitelné řízení lidských zdrojů uvnitř organizací (péče o zaměstnance a náborová politika, zdraví a bezpečnost na pracovišti, rovné příležitosti, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, well – being a work-life balance) a jejich odpovědné chování navenek (např. CSR).

Osobní rozvoj a well-being – dovednosti pro zdravý a spokojený profesní život získávají v kontextu proměn pracovního prostředí a činností na významu z hlediska produktivity a dlouhodobé motivace pracovníků. Zahrnují schopnosti sebepoznání a sebereflexe, organizace času a priorit, odolnosti a zvládání stresu, dodržování digitální hygieny, ad.



Soft skills

Přenositelné dovednosti je třeba umět uplatnit v nových situacích a kontextech. Zvládání kombinace různých pracovních rolí vyžaduje schopnost propojit odbornou dovednost a měkkou kompetenci.

Komunikace a spolupráce pro moderní pracovní prostředí – proměny pracovního prostředí a postupů, přechod na flexibilní formy práce (home-office, hybridní modely), diverzita týmů (generační, genderová, kulturní, jazyková, ...), využívání technologií a možnosti propojení ve virtuálním



prostoru s sebou nesou nové nároky na komunikaci a spolupráci. Tradiční vnímání těchto kompetencí je rozšířeno o dovednost komunikace a spolupráce v online prostředí, s využitím digitálních nástrojů a aplikací nebo potenciálu umělé inteligence pro nejrůznější pracovní úkoly. Dále o schopnost porozumět potřebám a emocím ostatních členů týmu a efektivně komunikovat, spolupracovat a vést členy týmu i tým jako celek. Nepostradatelná je rovněž schopnost jasně vyjádřit myšlenky a přizpůsobit styl komunikace různým typům publika také mimo interní tým – směrem k partnerům či zákazníkům, často z různých koutů světa. V souvislosti se zvyšujícím se počtem spolupracujících subjektů na trhu práce (partnerské vztahy, B2B, B2C) je zároveň schopnost vyjednávat výhodné podmínky pro organizace, týmy i jednotlivce stále cennější. Ať už jde o vyjednávání s klienty, dodavateli nebo kolegy, dovednost efektivně dosáhnout kompromisů je klíčová.

Kreativita a řešení problémů – s mírou automatizace některých pracovních činností roste napříč profesemi význam schopnosti tvořit „vlastní přidanou hodnotu“, schopnosti kreativně myslet a samostatně řešit problémy. Tyto dovednosti přímo souvisejí také s flexibilitou v měnícím se pracovním prostředí a schopnosti se adaptovat na nové výzvy, technologie a procesy, hledat inovativní a efektivní řešení problémů. Kreativní myšlení je zároveň nezbytné pro rozvoj nových produktů a služeb napříč profesemi nebo hledání a formulaci podnikatelských záměrů.

Kariérové dovednosti – zahrnují oblast sebepoznání, zjišťování informací o trhu práce, plánování a rozhodování (vč. finanční gramotnosti pro řízení osobních financí), sebeprezentace. Kariérové dovednosti souvisí s osobním rozvojem, zvládáním nejistoty na trhu práce, rovnováhou mezi osobním a profesním životem či překonávání stereotypů (např. genderových). To, jak přistupujeme k vlastnímu osobnímu a profesnímu rozvoji, se odráží také v samotném pracovním výkonu. V obou případech je ceněna schopnost proaktivně identifikovat potenciál/příležitosti a problémy a hledat řešení s využitím dostupných informací. Lidé, kteří umí organizovat svůj čas, rozhodovat se a plánovat úkoly zůstávají motivovaní i v náročných obdobích, jsou atraktivní pro zaměstnavatele.

Informační a datová gramotnost – široce vnímaná schopnost získávat a pracovat s informacemi, vyhodnocovat je. Předpokladem je rozvoj kritického a analytického myšlení. Kritické myšlení zahrnuje schopnost hodnotit informace, odhalovat skryté souvislosti a rozhodovat se na základě racionálních a informovaných závěrů. V mediálním prostředí jde o mediální gramotnost a práci s desinformacemi.

Dovednosti pro podnikání

Zatímco podnikavost souvisí s kreativitou a řešením problémů, zahájení a rozvoj podnikání vyžaduje mimo vlastní příležitost a prostor pro kreativní identifikaci potenciálního podnikatelského záměru další znalosti a dovednosti, které jsou společné bez ohledu na oblast podnikání.



Znalost právních a administrativních procesů – znalost české legislativy týkající se podnikání, obchodních smluv, pracovního práva a daňového systému při zahájení podnikání a rozvoji malých firem.

Finanční řízení a účetnictví – znalost základních principů účetnictví, tvorby finančních výkazů (rozvaha, výsledovka, cash flow), analýzy nákladů a ziskovosti, umožňuje podnikatelům rozhodovat o investicích, optimalizaci nákladů a strategickém rozvoji firmy a je zásadní pro přežití a růst podnikání.

Business plánování a strategické řízení – schopnost sestavit solidní podnikatelský plán, který zahrnuje analýzu trhu, konkurenční prostředí, marketingovou strategii a finanční projekce (vč. možností získání financování od investorů či bank).

Marketing a prodejní dovednosti – znalost marketingových strategií a prodejních technik, včetně online marketingu (SEO, PPC, obsahová strategie) a vytváření prodejní argumentace. Součástí je oblast budování a řízení značky.

Projektové řízení – schopnost organizovat a řídit projekty (nové produkty, expanze, implementace nových systémů) od plánování až po realizaci. Efektivní řízení projektů je předpokladem pro hladký přechod od malého podnikání k větší firmě.

Networking a budování vztahů – schopnost vytvářet a udržovat kvalitní profesní kontakty s jinými podnikateli, zákazníky, investory a odborníky. Síť kontaktů umožňuje získávat nové obchodní příležitosti, investice a partnery pro expanzi.

Kompetence pro podnikatelské prostředí v Ostravě – porozumění místnímu ekonomickému prostředí, znalost průmyslových odvětví, specifík regionálního trhu, technologických a ekonomických trendů a kulturního kontextu v Ostravě. Znalost místního prostředí umožňuje lépe se orientovat v příležitostech a výzvách.

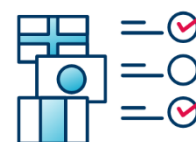
Dovednosti pro řemeslné podnikání – kromě praktických znalostí, zručnosti, znalosti materiálů či technologií je pro řemeslné podnikání klíčová také základní znalost legislativy spojené s podnikáním,

finančního řízení a plánování, vč. daňové agendy, cenotvorby, dále organizační dovednosti a schopnost komunikovat se zákazníky, realizovat marketing a propagaci.

Manažerské dovednosti pro rozvoj podnikání – schopnost investovat do vlastního rozvoje (strategické myšlení, finanční řízení, zvládání změn, komunikační, plánovací a rozhodovací dovednosti) a otevřenost vůči novým informacím a přístupům je předpokladem efektivního řízení růstu firmy. Schopnost vést tým, motivovat zaměstnance, delegovat úkoly a řídit růst týmu je nezbytná pro udržení kultury firmy a dosahování společných cílů.

Jazykové a interkulturní dovednosti

Globalizace a migrační pohyby zvyšují potřebu zvládat cizí jazyky, zejména angličtinu, stále větší důraz je ale na praktickou schopnost aplikovat znalosti cizího jazyka v mezinárodním pracovním prostředí, s respektem ke kulturním odlišnostem.



Interkulturní komunikace a spolupráce, řízení týmů – schopnost komunikovat v cizím jazyce otevírá nové příležitosti na trhu práce, usnadňuje mezikulturní spolupráci a podporuje integraci migrantů. Klíčová pro komunikaci v mezinárodním prostředí je angličtina (úroveň B2–C1). S ohledem na silné ekonomické vazby se sousedními zeměmi a polohu města je výhodná znalost němčiny a polštiny. Uplatnění znalosti dalších cizích jazyků (francouzština, španělština) je dáno již specifickým kontextem (konkrétní sektor, partneři, investiční příležitosti, ad.)

Porozumění odlišným kulturním normám a pracovním zvyklostem je dalším předpokladem pro efektivní komunikaci a spolupráci s lidmi z různých národních a kulturních prostředí a pro řízení mezinárodních týmů.

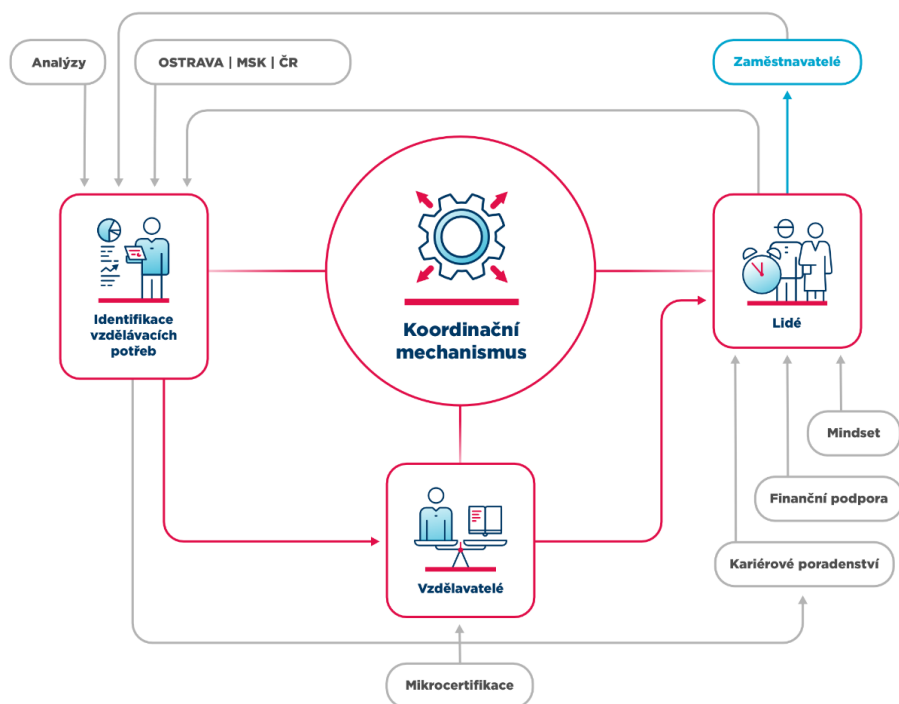
Jazykové dovednosti pro odbornou komunikaci – v souvislosti s propojením pracovních rolí jsou jazykové dovednosti častěji předpokladem uplatnění specifické odborné dovednosti. Znalost odborné terminologie v cizím jazyce je klíčová pro komunikaci s kolegy a partnery mezinárodních projektů.

Jazykové dovednosti pro adaptaci na místním trhu práce – pro úspěšnou adaptaci migrantů na českém trhu práce a ve společnosti hraje nezastupitelnou roli nabídka jazykových kurzů češtiny nebo v češtině.

NÁVRHOVÁ ČÁST

Podporu celoživotního vzdělávání nelze chápat jako soubor izolovaných aktivit nebo oddělených projektů. Ve své podstatě jde o komplexní ekosystém, v němž se propojují lidé, vzdělavatelé, veřejné instituce i trh práce. Tento systém musí být adaptivní, reaktivní a především propojený. Klíčovou roli v něm hraje efektivní tok informací mezi všemi jeho částmi – trhem práce, vzdělavateli, jednotlivci i zaměstnavateli, a to např. ve formě formulovaných potřeb, nabídky vzdělávání, zpětné vazby či hodnocení relevance. Tyto informace tvoří základ pro efektivní rozhodování, cílenou podporu a schopnost systému reagovat na měnící se podmínky.

Cílem této návrhové části je představit strukturovaný rámec podpory a rozvoje ČŽV na úrovni města Ostravy jako dynamického, uživatelsky orientovaného systému. Strategie se opírá o čtyři základní pilíře, které odrážejí hlavní dimenze fungování celého systému – od identifikace potřeb, přes tvorbu nabídky, motivaci a rozvoj lidí, až po koordinaci všech složek a jejich digitální propojení.



PILÍŘ 1: Identifikace vzdělávacích potřeb

Cíl: Zajistit spolehlivý, datově podložený a otevřený systém identifikace vzdělávacích potřeb jako základ pro plánování a rozvoj celoživotního vzdělávání.



Systém celoživotního vzdělávání v současnosti postrádá systematický přístup k identifikaci vzdělávacích potřeb. Informace o trendech na trhu práce, poptávce po dovednostech, či nově vznikajících potřebách jsou roztržštěné, nepravidelně sbírané a často nejsou dostupné těm, kteří by je mohli využít pro plánování nabídky vzdělávání. Rozhodování vzdělavatelů, zaměstnavatelů i samotných jednotlivců se tak mnohdy opírá spíše o intuici, osobní vazby nebo neúplné či příliš obecné informace než o reálnou znalost vývoje trhu práce v regionu.

To má zásadní dopady: vzdělávací nabídka neodpovídá skutečné poptávce, vznikají neefektivní kurzy, a naopak chybí vzdělávání v perspektivních oblastech. Jednotlivci ztrácejí důvěru ve smysluplnost dalšího učení a zaměstnavatelé nenacházejí potřebně kvalifikované pracovníky.

Cílem tohoto pilíře je změnit současný stav a vytvořit prostředí, v němž budou vzdělávací potřeby systematicky mapovány z různých úhlů – prostřednictvím analytických nástrojů, zpětné vazby od zaměstnavatelů a participace samotných lidí. Výsledkem bude integrovaný přehled o vzdělávací poptávce, který se stane klíčovým vstupem pro plánování vzdělávací nabídky i pro informované rozhodování jednotlivců o svém profesním a osobním rozvoji.

Klíčová opatření

- 1.1 Zavést systém pro pravidelnou identifikaci vzdělávacích potřeb trhu práce
- 1.2 Umožnit participativní sběr vzdělávacích potřeb ze strany občanů a zaměstnavatelů
- 1.3 Integrovat strategické záměry města, kraje a státu do identifikace vzdělávacích směrů

Typové aktivity

- Monitoring vývoje a trendů na trhu práce a souvisejících požadavků na vzdělávání.
- Analýzy a realizace šetření v oblasti vzdělávacích potřeb zaměstnanců **v konkrétních odvětvích – dotčených transformací nebo demografickými trendy** – tradiční ale i inovativní odvětví, řemeslné profese, sociální služby apod., **spolupráce s místními zaměstnavateli na přípravě kompetenčních profilů profesí.**

- Analýzy a realizace šetření vzdělávacích potřeb **vybraných skupin obyvatel města** (např. absolventi SŠ a VŠ po vstupu na trh práce, expati, cizinci, nízkokvalifikovaní, pracovníci kreativních odvětví).
- Analýzy a realizace šetření kompetenčních požadavků zaměstnavatelů **v souladu s místními strategickými rozvojovými prioritami a záměry** – např. identifikace vzdělávacích potřeb pro přípravu lidských zdrojů pro odvětví definovaná RIS MSK, pro příchod investorů ve spolupráci se MSID.
- Využívání synergií s aktivitami strategického projektu TRAUTOM – Kompetence pro 21. století vedoucí k identifikaci vzdělávacích potřeb (zejm. v průmyslových odvětvích) a dalšími projekty realizovanými v území, jejichž výstupy je identifikace vzdělávacích potřeb.
- Participativní mapování potřeb ze strany občanů, zaměstnavatelů a dalších aktérů v rámci koordinačního mechanismu (pilíř 4).

PILÍŘ 2: Vzdělavatelé a nabídka vzdělávání

Cíl: Zajistit tvorbu cílené, flexibilní a profesně využitelné nabídky vzdělávání, která odpovídá aktuálním potřebám jednotlivců i trhu práce.



Druhý pilíř se soustředí na samotné vzdělavatele, mezi které patří komerční vzdělávací agentury i další organizace formálního i neformálního vzdělávání fungující ve veřejném zájmu. Specificky se jedná o střední a vysoké školy, které sice disponují vysokým odborným potenciálem, ale často jej nedostatečně využívají v oblasti dalšího vzdělávání. V současnosti školy jen omezeně vstupují do oblasti CŽV a narážejí přitom na celou řadu překážek. Jednou z nich je nedostatek aktuálních informací o vzdělávacích potřebách a trendech na trhu práce, což komplikuje tvorbu odpovídajících kurzů. Další bariérou je nízká schopnost komercializace a propagace těchto kurzů – školy totiž běžně nefungují jako tržní aktéři a vzdělávání dospělých není jejich hlavní činností.

Výsledkem je situace, kdy existuje vysoký odborný potenciál, ale ten není využit ve prospěch regionálního rozvoje ani osobního růstu jednotlivců. Vznikají kurzy, které nenacházejí účastníky, zatímco jinde poptávka po specifických dovednostech zůstává nenaplněná. Z tohoto důvodu se pilíř zaměřuje především na aktivizaci a využití potenciálu středních a vysokých škol v oblasti CŽV, ačkoli systém jako celek počítá s aktivní rolí všech typů vzdělavatelů.

Cílem tohoto pilíře je propojit všechny typy vzdělavatelů s relevantními informacemi o trhu práce (z pilíře 1), podpořit využívání jejich odborného potenciálu pro tvorbu cílených, malých a prakticky zaměřených vzdělávacích kurzů a zároveň posílit jejich schopnost tyto kurzy nabízet, propagovat a udržet v dlouhodobém horizontu. Zvláštní pozornost bude věnována také přípravě na systém mikrocertifikací, které umožní modulární skládání dovedností do ucelených a uznatelných kvalifikací. Výsledkem má být dynamická, flexibilní a cílená vzdělávací nabídka reagující na skutečné potřeby lidí i ekonomiky.

Klíčová opatření

- 2.1 Aktivovat potenciál středních a vysokých škol jako poskytovatelů CŽV
- 2.2 Podpořit tvorbu cílených, modulárních a profesně orientovaných vzdělávacích kurzů
- 2.3 Zavést systém mikrocertifikací navázaný na profesní uplatnitelnost
- 2.4 Rozvíjet alternativní formy vzdělávání

Typové aktivity

- Využití analýz a závěrů šetření (pilíř 1) **pro přípravu cílených, modulárních a profesně orientovaných programů a kurzů**, vč. těch zakončených mikrocertifikátem; **propojování vzdělávacích témat a důraz na uplatnění získaných dovedností v praxi** – např. digitální dovednosti v podnikání, propojování jazykových a tematicky zaměřených kurzů, aplikace soft skills, apod.
- Identifikace témat pro rozvoj vzdělávací nabídky pro **využití potenciálu a uplatnění existujícího know-how na straně vzdělavatelů** (zejména univerzit, středních škol) a definice zadání analýz či šetření (pilíř 1) pro **zacílení obsahu vzdělávacích aktivit a ověření existence poptávky**.
- **Metodická a organizační podpora tvůrců a realizátorů vzdělávacího obsahu** v oblastech např. řízení kvality, přípravy programů zakončených mikrocertifikátem, organizačního zajištění vzdělávacích aktivit, oslovení potenciálních účastníků (pilíř 4); rozvoj a sdílení know-how v této oblasti (např. rektoráty VŠ).
- **Rozvoj tematických neformálních vzdělávacích platforem**, spolupráce místních aktérů a zapojení národních i mezinárodních expertů do vzdělávacích platforem (např. Evropský digitální inovační hub Ostrava, platforma černá AI, platforma Osobní rozvoj a well-being ve spolupráci Černá kostka a MSPAKT apod.).
- **Podpora a rozvoj společného profesního učení v učících se komunitách** (např. učitelé, také ve spolupráci s PdF OU s využitím výzkumného know-how).
- **Identifikace nositelů dovedností/talentů v místním prostředí** (vč. žáků, studentů nebo seniorů) a podpora uplatnění jejich dovedností ve vzdělávání.
- **Rozvoj příležitostí pro komunitní vzdělávání, peer2peer učení** – přenos různých dovedností v rámci komunit, identifikace specifických vzdělávacích požadavků a jejich propojování s nositeli dovedností, také ve formě expertního dobrovolnictví (např. online platforma UMSEMUMTAM, Companion Programme – barterový obchod s dovednostmi či službami mezi obyvateli města podpořený digitální aplikací).
- **Propojení informačních či poradenských služeb a vzdělávací nabídky** – např. informační služby pro studenty, cizince, pečující osoby, profesní poradenské služby, poradenství pro rozvoj podnikání – vzdělávací nabídka „na míru“ identifikovaným potřebám.

- **Identifikace kreativního potenciálu pro podnikání, specificky v oblasti řemesel, a rozvoj nabídky vzdělávání pro jeho uplatnění.**
- **Rozvoj nabídky adaptačních kurzů pro cizince – čeština, česká kultura, etiketa, stereotypy, město a jeho služby.**
- **Grantová podpora pilotních vzdělávacích aktivit v koncepcích definovaných tematických prioritách.**

PILÍŘ 3: Lidé a jejich motivace

Cíl: Zvýšit účast obyvatel na celoživotním vzdělávání vedoucím k rozvoji dovedností potřebných pro pracovní uplatnění i osobní rozvoj.



Tento pilíř se zaměřuje na jednotlivce – jejich motivaci, postoje i praktické překážky, které brání vstupu do vzdělávání. Ačkoli si lidé stále více uvědomují proměny na trhu práce, často je nespojují se svou konkrétní situací. Nové technologie a automatizace působí vzdáleně, přestože výrazně ovlivňují pracovní příležitosti a požadavky na dovednosti. Orientace v pracovních příležitostech, možnostech kariérního růstu a vzdělávání bývá obtížná – mnozí lidé se v této oblasti cítí ztraceni.

Chybí dostatečná osvěta i dostupná pomoc při rozhodování. Lidé často nevědí, jaké dovednosti rozvíjet, jaké kurzy zvolit a kde hledat relevantní příležitosti. Bariérou bývají i časové, finanční nebo informační limity. Klíčovou roli zde sehrává kariérové poradenství, které je v současnosti nedostupné nebo nekoordinované a nedokáže reagovat na individuální potřeby. Profesní poradenství přitom nemá být jen seznamem kurzů – mělo by poskytovat podporu při plánování kariérní dráhy, výběru oboru a odhadu pracovních šancí.

Cílem tohoto pilíře je zvýšit vnitřní motivaci k učení a současně odstranit překážky, které brání aktivnímu zapojení do vzdělávání. Poradenství bude propojeno s daty o trhu práce i vzdělávací nabídkou. Vedle toho bude realizována srozumitelná kampaň, která představí CŽV jako cestu k pracovnímu uplatnění i osobnímu růstu a ukáže, jak na to. Lidé by měli chápat, že osobní rozvoj je běžnou, avšak i nezbytnou součástí života.

Klíčová opatření

- 3.1 Posílit vnitřní motivaci k celoživotnímu vzdělávání
- 3.2 Zajistit dostupnost kariérového poradenství
- 3.3 Zlepšit finanční dostupnost vzdělávání prostřednictvím podpůrných nástrojů a snižování bariér

Typové aktivity

- Realizace **informační a marketingové kampaně** s cílem zvýšit povědomí o významu celoživotního vzdělávání pro obyvatele města.

- Realizace seminářů a workshopů **k informování veřejnosti o trendech na trhu práce a kompetenčních požadavcích zaměstnavatelů.**
- **Prezentace zajímavých profesních příběhů** lidí z pohledu profesní změny, překonávání stereotypů či rovnosti příležitostí.
- Realizace vzdělávacích aktivit pro **rozvoj dovedností pro plánování a řízení kariéry obyvatel města** (zaměřených na rozvoj osobního potenciálu, orientaci v informacích o trhu práce, tvorbu a realizaci profesního plánu, sebeprezentaci na trhu práce, zvládání nejistot, překonávání stereotypů, pracovní well-being atd.)
- Motivace obyvatel k celoživotnímu vzdělávání prostřednictvím **služeb profesního poradenství.**
- Nabídka **praxí pro dospělé** za účelem obnovení kvalifikace (ve spolupráci se středními školami).
- Ověření konceptu „profesních průvodců“ – mentorů provázejících k osvojení si dovedností či získání kvalifikace (např. pro osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce).
- **Ucelená komunikace služeb pro osobní rozvoj na území města** – profesní poradenství, rozvoj podnikání a návazně i možností vzdělávání (projektový záměr „CAROLINA“ v Urban Innovative Actions).
- **Rozvoj iniciativ a prostředí pro komunitní, neformální vzdělávání nebo dobrovolnictví** a komunikace možností směrem k veřejnosti (např. knihovny, science centra, Zlepši si techniku).
- **Rozvoj kreativních center jako center pro generování nápadů** („idea creation“).
- **Systémová práce s absolventy (ALUMNI) a komunikace nabídky dalšího profesního vzdělávání na úrovni středních a vysokých škol** (vč. ověření předpokladů a dalšího vzdělávání či služeb – např. STARTOVÁRNA, IMPACT HUB – pro rozvoj podnikání po získání profesní kvalifikace na SŠ).
- Nabídka kurzů celoživotního vzdělávání zajišťovaných středními školami nebo univerzitami jejich současným studentům pro doplnění/rozšíření profesní kvalifikace.
- **Zmírňování a odstraňování bariér vstupu do vzdělávání, definování podpůrných nástrojů/služeb** a jejich komunikace směrem k veřejnosti spolu s nabídkou vzdělávání.
- Zavedení modelu kombinovaného financování vzdělávacích aktivit z veřejných a soukromých zdrojů.

PILÍŘ 4: Systém koordinace a digitální infrastruktura

Cíl: Vybudovat digitální infrastrukturu, která propojí aktéry systému CŽV, podpoří vzájemnou výměnu informací a umožní koordinované, přehledné a flexibilní fungování celého systému.



Závěrečný pilíř představuje páteř celého systému – bez jeho existence by jednotlivé pilíře fungovaly izolovaně. Nestačí jen rozvíjet analytické nástroje, vytvářet relevantní kurzy a motivovat lidi ke vzdělávání, pokud mezi těmito prvky neexistuje efektivní propojení. Koordinační logika systému má za úkol vytvořit prostředí, v němž budou všechny části navzájem komunikovat, sdílet informace a adaptovat se podle aktuální poptávky i zpětné vazby.

V současnosti mezi jednotlivými prvky ekosystému CŽV dochází ke spolupráci – často je však spontánní a založená na iniciativě jednotlivců, projektových partnerstvích či přirozeném sdílení informací. Přestože tento organický způsob výměny informací přináší pozitivní výsledky, je zároveň zranitelný, roztržitý a závislý na osobních vazbách, které se mění v čase. Právě zde má budoucí infrastruktura sehrát klíčovou roli – posílit existující vazby, standardizovat výměnu informací a vytvořit robustní rámec pro efektivní spolupráci všech aktérů systému CŽV.

Cílem tohoto pilíře je posílit a zejména standardizovat tok informací v systému CŽV. To zajistí, že jeho jednotlivé části (analytika, vzdělavatelé, jednotlivci, zaměstnavatelé) budou mít jasné a spolehlivé kanály pro sdílení dat, potřeb, výsledků, benchmarku a zpětné vazby. Za tímto účelem vznikne v první fázi metodika koordinace a sdílení informací, následně bude vytvořena nebo využita stávající digitální platforma umožňující sledování potřeb trhu práce, nabídky kurzů, individuální vzdělávací historie a tvorbu návrhů cílených vzdělávacích cest. Díky tomu bude možné pružně reagovat na vývoj poptávky, zajišťovat kvalitu vzdělávání a současně zapojit jednotlivce do formování systému. Koordinace tímto způsobem umožní řídit CŽV jako propojený, otevřený a uživatelsky přívětivý celek.

Klíčová opatření:

- 4.1 Vytvořit funkční digitální platformu pro koordinaci aktérů v CŽV
- 4.2 Zajistit vzájemnou komunikaci mezi jednotlivci, vzdělavateli a analytickým modulem
- 4.3 Prosazovat změny institucionálního prostředí podporující efektivní CŽV

Typové aktivity:

- **Vývoj digitální platformy propojující vzdělavatele, analytiku a uživatele** – jednotlivce i zaměstnavatele.
- **Vytvoření komunikačních mechanismů** pro přenos požadavků z trhu práce a od uživatelů vzdělávání ke vzdělavatelům, pro zadání specifických analýz a šetření k identifikaci vzdělávacích potřeb ze strany vzdělavatelů nebo pro komunikaci strategických vzdělávacích priorit (např. příprava lidských zdrojů pro strategického investora, specializaci RIS apod.).
- **Vytvoření komunity poskytovatelů dalšího vzdělávání na území města**, rozvoj spolupráce, sdílení know-how a jednotná prezentace (také např. s podporou zřizovatelů škol).
- **Využití digitální platformy pro komunikaci možností vzdělávání na území města prostřednictvím sdíleného kanálu** (příp. pro zadání konkrétní vzdělávací poptávky a hledání nositele know-how, přípravu kurzu „na míru“).
- **Využití digitální platformy pro získání zpětné vazby k realizovaným vzdělávacím aktivitám** od uživatelů nebo tvorbu individuálních vzdělávacích profilů obyvatel města (vč. možností finanční podpory z veřejných zdrojů).
- **Využívání synergií s aktivitami strategického projektu TRAUTOM – Kompetence pro 21. století** vedoucím k rozvoji komunity vzdělavatelů i uživatelů (jednotlivců i firem), vč. tvorby digitálních platforem a aplikací.
- **Monitoring legislativního rámce pro fungování systému rozvoje CŽV na území města i jeho dílčích celků**, komunikace místní zkušenosti a podpora prosazování legislativních změn či správného zacílení dotačních titulů v zájmu efektivity systému.

IMPLEMENTACE

Úspěšná realizace koncepce celoživotního vzdělávání závisí nejen na kvalitně stanovených cílech a opatřeních, ale především na tom, jak efektivně budou převedeny do praxe. Implementace musí zohledňovat komplexní charakter systému celoživotního vzdělávání – jeho provázanost, víceúrovňové řízení i různorodé zájmy jednotlivých aktérů. Zásadní je vytvořit podmínky pro efektivní koordinační mechanismy a funkční zpětnou vazbu.

Nezbytným předpokladem samotné implementace je vytvoření akčního plánu, který přenesse cíle a klíčová opatření definovaná v jednotlivých pilířích do podoby konkrétních projektů a iniciativ s definovaným obsahem, zdroji a nositeli aktivit.

Příprava akčního plánu bude navazovat na schválení tohoto dokumentu orgány statutárního města. Pro implementační fázi jsme určili skupiny aktérů, kteří mají vliv a zájem na rozvoj systému celoživotního vzdělávání ve městě, a zároveň ukazatele, jejichž prostřednictvím objektivně sledovat naplňování koncepce.

Kdo se na ní podílí?

Celoživotní vzdělávání nelze rozvíjet bez aktivního zapojení aktérů, kteří o něj mají zájem, mohou jej ovlivnit, hrají v něm konkrétní roli, nebo se jich bezprostředně týká. Proto je součástí této koncepce také úvaha nad klíčovými aktéry – tzv. stakeholders – kteří mohou podpořit či ovlivnit její naplňování. Znalost jejich zájmů, motivací a vlivu pomáhá cílit opatření, nastavit odpovědnost, a především chápat celý systém celoživotního vzdělávání jako provázanou síť vztahů a zájmů.

	VYSOKÝ ZÁJEM	NÍZKÝ ZÁJEM
Vysoký VLIV	Klíčoví partneři Aktéři, kteří mají přímý zájem na rozvoji CŽV a zároveň disponují rozhodovací pravomocí nebo odborným vlivem. Jsou to hlavní nositelé změny – spolutvůrci systému, jeho legitimacy i obsahu. - Statutární město Ostrava - Střední školy - Vysoké školy - Moravskoslezský kraj (aktivity dle Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy 2024-2028 MSK) - Úřad práce (poradenství, spolupráce s cílovými skupinami) - MS Pakt zaměstnanosti	Tichá autorita Instituce, které mají zásadní vliv na rámec systému. Jejich zapojení je strategické – vyžaduje aktivní navázání spolupráce, komunikaci a sladění priorit. - Moravskoslezský kraj (zejména v roli zřizovatele škol) - Úřad práce (v roli administrátora nebo financující instituce)
Nízký VLIV	Podporovatelé Subjekty, které mají motivaci podporovat vzdělávání a jsou aktivní na lokální nebo komunitní úrovni, ale jejich možnosti systémového ovlivnění jsou omezené. Mají blízko k cílovým skupinám a jsou nositeli inovací a specifických forem vzdělávání nebo definují kompetenční požadavky. - Neziskové organizace - Soukromí vzdělavatelé (včetně jazykových škol, IT kurzů, rekvalifikací) - Komunitní aktéři (např. knihovny, kulturní a komunitní centra, science centra) - Místní dobrovolnické iniciativy - Zaměstnavatelé	Okrajoví hráči Aktéři, kteří aktuálně nemají kapacitu, motivaci nebo příležitost se systematicky zapojit do rozvoje CŽV. Vhodné je udržovat základní informovanost, ale nevkládat do spolupráce přehnaná očekávání. - Soukromí vzdělavatelé mimo rámec strategie - Krátkodobí projektoví partneři bez další vazby - Komerční subjekty bez vzdělávací specializace

Tento přehled neslouží k přesné kategorizaci aktérů systému celoživotního vzdělávání, ale k orientaci v jejich vztazích a rolích. Jejich pozice se může měnit v čase i podle kontextu – klíčovým hráčem se tak může stát i ten, kdo je dnes vnímán jako okrajový hráč, pokud dojde k propojení strategických zájmů a zahájení nové spolupráce. Analýza podle míry zájmu a vlivu poskytuje

praktický rámec pro plánování a implementaci. Pomáhá lépe cílit opatření, přizpůsobit komunikaci a určit realistická očekávání. Rozvoj celoživotního vzdělávání není otázkou jedné instituce, ale výsledkem koordinovaného úsilí různorodých partnerů – veřejných, soukromých i komunitních.

Jak sledovat implementaci?

Sledování průběhu a výsledků implementace je založeno ukazatelích, které umožňují měřit reálné změny v systému celoživotního vzdělávání – na úrovni jednotlivců i organizací. Návrh ukazatelů zohledňuje mimo jejich relevanci pro dosažení změny a naplnění stanovených cílů, také možnosti pro jejich efektivní sledování. Každý indikátor je navržen tak, aby byl srozumitelný, jednoznačně měřitelný a umožňoval sledování vývoje v delším časovém horizontu.

Indikátor: Podíl obyvatel města, kteří se v posledních 12 měsících účastnili kurzu celoživotního vzdělávání.

Zachycuje celkovou míru zapojení dospělé populace do celoživotního vzdělávání. Údaje budou získávány z pravidelných statistických šetření. Cílem je postupný růst tohoto podílu, který odráží aktivní přístup obyvatel k dalšímu vzdělávání.

Indikátor: Počet kurzů celoživotního vzdělávání, které byly v posledních 12 měsících v rámci systému realizovány.

Sleduje schopnost vzdělavatelů připravit kurzy celoživotního vzdělávání v souladu s potřebami trhu práce a realizovat je. Údaje budou získávány od vzdělavatelů zapojených do systému rozvoje celoživotního vzdělávání na území města. Cílem je postupný růst tohoto počtu, což ukazuje na funkční a udržitelnou vzdělávací nabídku a reálné provázání s potřebami zaměstnavatelů nebo obyvatel města.

