

Projekt „Kompetence 4.0“ otevírá cestu modernizaci vzdělávání

Projekt „[Kompetence 4.0](#)“, celým názvem „Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce“, vstupuje do své závěrečné fáze.

Jeho cílem je zajistit, aby byly pro trh práce k dispozici takové nástroje a metodické postupy, které by uměly identifikovat nově využívané kompetence a rovněž zachycovat trendy, ze kterých budou plynout kompetence budoucí. Očekávaným přínosem implementace výstupů projektu je kvalifikovaný pracovník, orientující se v nových trendech a přiměřeně se vzdělávající, který si zajišťuje svou konkurenceschopnost na trhu práce a přispívá tím k větší odolnosti firem vůči ekonomickým, hospodářským i sociálním výkyvům. Jednoduše řečeno, zaměstnavatel dostane absolventa, který má díky počátečnímu nebo dalšímu vzdělávání aktuálně potřebné kompetence odpovídající požadavkům a potřebám konkrétní firmy i celého trhu práce.

Ambicí projektu je rychlé zavedení a využitelnost jeho výsledků v praxi. Proto bylo identifikováno a vybráno celkem deset sektorů z pohledu oborů, které jsou nejvíce ovlivněny změnami průmyslu 4.0. Těmi jsou Elektromobilita, Energetika, Průmyslová chemie, Informační a komunikační technologie, Kreativní průmysl se zaměřením na herní průmysl, Logistika se zaměřením na skladování, Mechatronika, Moderní průmyslová výroba, Potravinářství, Stavebnictví a Velko/maloobchod (e-commerce). Pracovní skupiny v těchto sektorech jsou tvořeny výhradně experty z řad zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí v daných odvětvích, čímž je zajištěn aktuální pohled skutečných účastníků trhů práce.

Trh práce je, jak víme, velmi citlivý na řadu situací. Součástí aktuálního pracovního prostředí, v němž žijeme, jsou neustálé změny v požadavcích na dovednosti pracovníků. Digitalizují se celá průmyslová odvětví, podporuje se práce na dálku, zcela se mění procesy a doslova se bourají dosavadní standardy spolupráce. Světové ekonomické fórum odhaduje, že do konce roku 2022 bude vytvořeno více než 130 milionů pracovních míst, které pokrývají požadavky čtvrté průmyslové revoluce.¹ Zároveň jsou s těmito pracovními místy identifikovány změny v požadavcích na dovednosti pracovníků, kteří se jim musí neustále přizpůsobovat, pokud chtějí, aby bylo jejich působení na trhu práce relevantní.

Zájem společnosti na podpoře prostředí pro kvalitní celoživotní vzdělávání je jednoznačný. Podle analýz podpora lidského kapitálu, blíže definovaná jako rozvoj individuálního talentu prostřednictvím vzdělání a získání kompetencí a znalostí, ovlivňuje z 25 % dlouhodobý růst.² Projekt „Kompetence 4.0“ a jeho výstupy budou mít efektivní přínos pro další profesní vzdělávání, včetně zvyšování kvalifikace a rekvalifikace. Zajištění takové odborné přípravy zaměstnance, která odpovídá současným, v ideálním případě i budoucím trendům a požadavkům trhu práce, by mělo být hlavním přínosem projektu pro celý systém dalšího vzdělávání. Kvalitní vzdělávání odpovídající trhu práce jsou zaměstnavatelům a jejich

¹ <https://www.weforum.org/press/2018/09/machines-will-do-more-tasks-than-humans-by-2025-but-robot-revolution-will-still-create-58-million-net-new-jobs-in-next-five-years/>

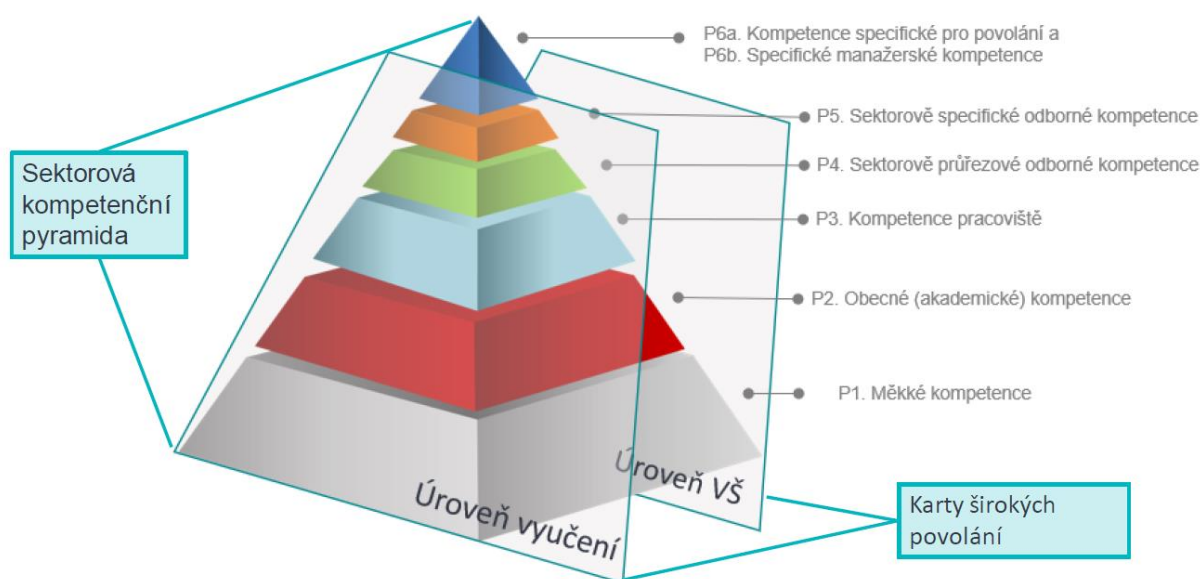
² <https://www.indexprosperity.cz/2022/kvalita-vzdelavani-a-vyzkumu/>

zaměstnancům zárukou toho, že jejich prostředky, energie a čas věnovaný dalšímu vzdělávání a profesní přípravě jsou smysluplně vynaloženy. „Kompetence 4.0“ v tomto kontextu vytváří klíčové nástroje potřebné pro celý „ekosystém“ celoživotního učení.

Podle analýzy LinkedIn se dovednosti od roku 2015 celosvětově změnily v průměru o 25 % a tempo změn se zrychlilo. Například v zemědělství v USA se změnily dovednosti od sledovaného roku v průměru o 28,5 %. Základními daty pro analýzu byly dovednosti identifikované jako podstatné pro pracovníka v roce 2015 a požadavky současné. Některé identifikované dovednosti zůstávají neměnné, jiné dovednosti jsou však vyžadovány více či méně než v předchozích letech. Některé dovednosti již nejsou na trhu práce vyžadovány, další se v kontextu změn ukazují jako vysoce prioritní, a jsou rovněž identifikovány dovednosti, které jsou zcela nové. LinkedIn predikuje, že do roku 2025 se dovednosti změní až o 44 %.³ Na tuto situaci reagují zaměstnavatelé, ale i stát, který si uvědomuje, že je třeba vytvořit vhodný nástroj pro systémový přenos požadavků trhu práce do vzdělávání.

Projekt „Kompetence 4.0“ takový nástroj vytváří, když systémově uspořádává kompetence do tzv. kompetenčních pyramid (viz obrázek č. 1). Jde o kompetenční model sektoru graficky znázorněný v pyramidové struktuře pater, tvořených specifickými bloky. Jednotlivá patra de facto poskytují základní přehled o „balíčcích“ požadavků na dovednosti a kompetence pracovníka a jsou základní mapou pro orientaci ve velmi složitém terénu definovaných dovedností a kompetencí.

Každá kompetenční pyramida je tvořena šesti patry. První dvě patra tvoří základnu a obsahují měkké kompetence a klíčové kompetence všeobecného vzdělání a digitální kompetence. Další tři patra reprezentují odborné kompetence odpovídající po úroveň 4. patra odbornému základu sektorů a v 5. patře konkrétnímu zaměření v rámci sektoru.



Obrázek č. 1: Sektorová kompetenční pyramida a široké povolání. Zdroj: výstup projektu Kompetence 4.0

³ <https://linkedin.github.io/future-of-skills/>

Vrcholem pyramidy je šesté patro, do kterého spadají úzce zaměřené specializace, tedy kompetence specifické pro konkrétní pracovní pozice a specifické manažerské kompetence. V rámci prohlubování kvalifikací, jejich zvyšování a rekvalifikací očekává trh práce od pracovníka rozvoj především ve vyšších patrech pyramidy.

Inovační přístup k systematickému uspořádání a definování nových kompetencí může mít pozitivní přínos pro další rozvoj Národní soustavy povolání⁴, pro kariérové poradenství a individuální poradenství pro rozvoj uchazečů, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace včetně její modularizace, i do změny školského učiva. V souvislosti se čtvrtou průmyslovou revolucí se například často skloňuje obor Mechatronik. Tento obor je ve vývoji změn v čase přímo ukázkový. Představa, že jde o pracovníky, kteří se už jako děti „vyučili“ v oboru u svých otců v garážích, je zcela lichá. Mechatronika je dnes multidisciplinární obor, jehož budoucnost je spojená s automatizací. Reprezentuje průnik znalostí a dovedností z mechaniky, elektromechaniky, elektroniky, informatiky, digitalizace a řízení.

Dnešní absolventi oboru Mechatronik mají velký potenciál uplatnitelnosti na trhu práce. Žáci středních škol ve vzdělávacím oboru Mechatronik nemohou očekávat, že jim nabyté vzdělání vystačí po celý produktivní život. Jak vyplývá z průzkumu Eurostatu z roku 2019, průměrná doba pracovního života je 35,9 let.⁵ Ti, kteří dnes odcházejí z trhu práce, do něj tedy vstupovali před rokem 1986. Pokrok a změny na trhu práce, ke kterým v průběhu času došlo, je neoddiskutovatelný, požadované dovednosti a kompetence v dnešní době jsou nesrovnatelné. Kompetenční pyramidy a jejich další rozvoj se stanou významným vodítkem každého (potenciálního) zaměstnance na cestě k celoživotnímu vzdělávání a osobnímu a profesnímu rozvoji.

Projekt „[Kompetence 4.0](#)“ realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a je financován z ESF, programu OP Zaměstnanost. Na řešení projektu se podílí konsorcium složené ze Svazu průmyslu a dopravy ČR, Hospodářské komory České republiky a společnosti TREXIMA, spol. s r.o.

⁴ Národní soustava povolání. <http://www.nsp.cz>

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200608-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/>