



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



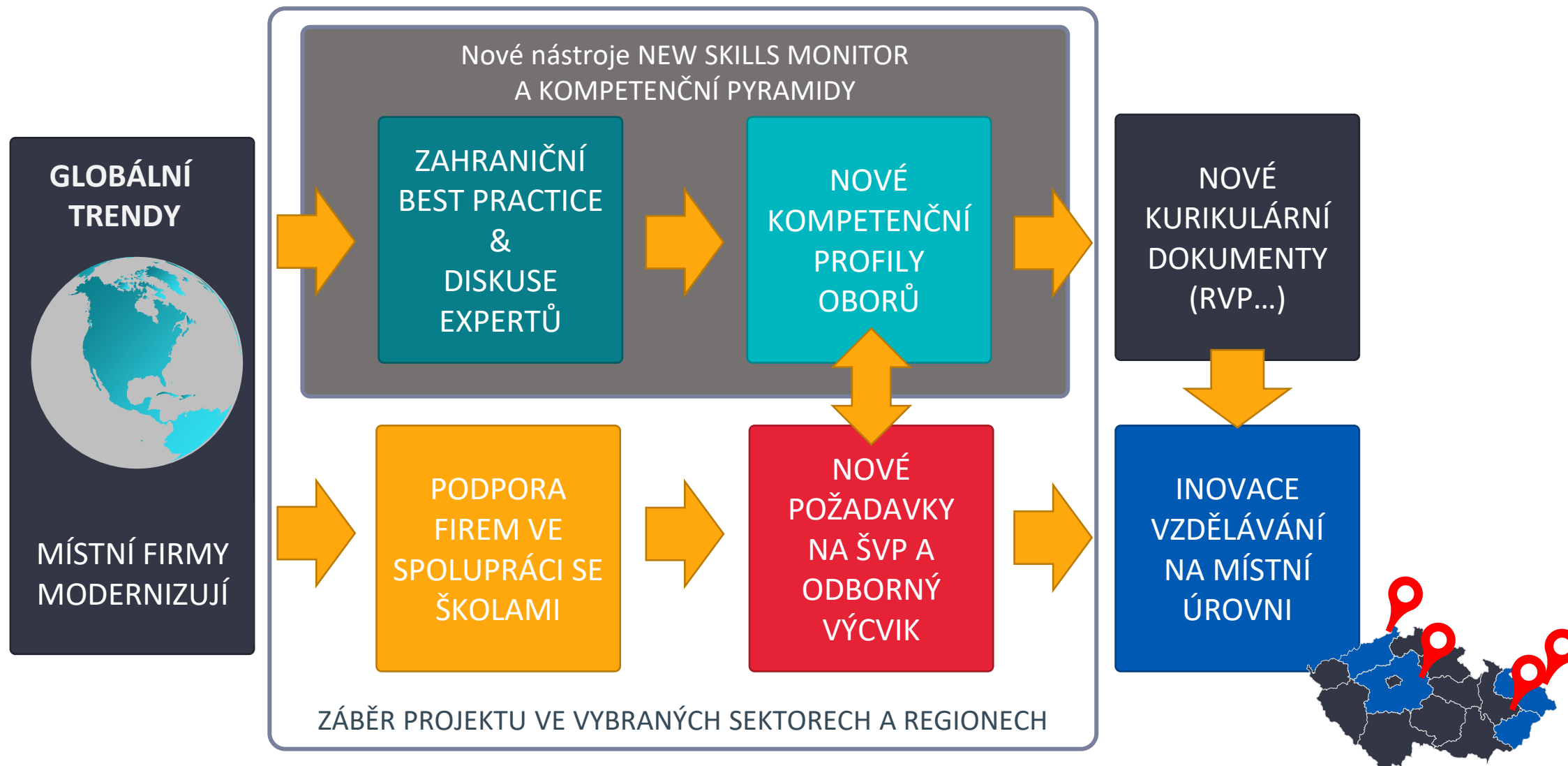
MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Nové nástroje: New Skills Monitor a Kompetenční pyramidy

Jaromír Janoš, Helena Úlovcová, Miloš Rathouský



Logika zvoleného řešení zahrnuje národní i lokální úroveň



ANALÝZY: Sektorový přístup na bázi partnerství

Členské státy EU akcentují sektorový přístup k definování kvalifikačních požadavků - zvláště pokud v zemi působí sektorové rady.

Výhody sektorového přístupu

- zaměření na **sektory se silným vlivem na ekonomiku země nebo regionu** nebo na **prorůstové sektory**;
- **využití již existujících sektorových partnerství** mezi podniky, vzdělávacími a výzkumnými institucemi

Základní princip: **PARTNERSTVÍ ZAMĚSTNAVATELSKÉ A VZDĚLÁVACÍ SFÉRY**

Kombinace řady metodických postupů

NÁSTROJ: New Skills Monitor (NSM)

Jak zjistit nové kompetence

- Ve firemní ani vzdělávací praxi „neleží v šuplíku“ seznamy nových dovedností.
- Analýzou trendů, průzkumem zahraničních zdrojů a řízenou debatou expertů je možné identifikovat nové odborné znalosti a dovednosti i nové požadavky na měkké kompetence.

MAPOVÁNÍ NOVÝCH
SEKTOROVÝCH TRENDŮ

IDENTIFIKACE A
DEFINOVÁNÍ NOVÝCH
ODBORNÝCH KOMPETENCÍ

Nástroj **3**

**New Skills
Monitor**

- Technologické trendy
- Nové dovednosti
- Nové pozice/profese

NÁSTROJ: New Skills Monitor (NSM)

Výstupy a výsledky projektu

Komplexní revize měkkých kompetencí NSP

- 4 nové bloky, nové formulace kompetencí v deskriptorech úrovní

Nově definovaná skupina „kompetence pracoviště“

- Společné pro příbuzné sektory (průmysl, zdravotnictví a sociální služby, ...)

Odborné kompetence – 1689 nových kompetencí:

- | | |
|-------------------|-----|
| • Chemie | 61 |
| • Stavebnictví | 129 |
| • Mechatronika | 187 |
| • ICT | 80 |
| • Herní | 593 |
| • Obchod | 55 |
| • Logistika | 238 |
| • Elektromobilita | 210 |
| • Energetika | 55 |
| • Potravinářství | 81 |

Výstupy za jednotlivé sektory dostupné na [webu MPSV](#), proběhlo veřejné připomínkování



DATA: Jak přenést nové požadavky do národních soustav? A do kterých?

Výzvy:

- I. **Upskilling a Reskilling:** Kam nové kompetence zaznamenat, aby se promítly do programů vzdělávání dospělých?
- II. Máme několik soustav národních standardů - každá z nich má jinou architekturu:
 - **Národní soustavu povolání NSP** - standardy povolání (profesní standardy)
 - **Národní soustavu kvalifikací NSK** - standardy profesních kvalifikací (kvalifikační a hodnoticí standardy)
 - **Oborová soustava SOV** a rámcové vzdělávací programy (**RVP**) - vzdělávací standardy
- III. **Vysokoškolské vzdělávání** nemá pevnou **soustavu** a má jen **rámcovou architekturu**
- IV. Nové kompetence **nelze** do standardů **jen přidávat, musíme i „vypouštět“**

KOMPETENČNÍ PYRAMIDA JAKO KOMPETENČNÍ MODEL SEKTORU

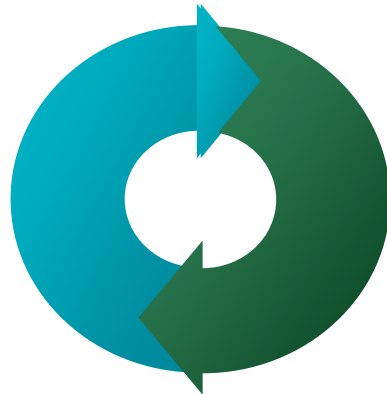
Jednotlivé kompetence jsou sdružovány do **klastrů a bloků**.

S jejich pomocí mohou zaměstnavatelé se vzdělavateli **společně** inovovat profesní, kvalifikační, hodnotící a vzdělávací standardy.

Architektura vzniká na základě určení **společného kompetenčního základu**.

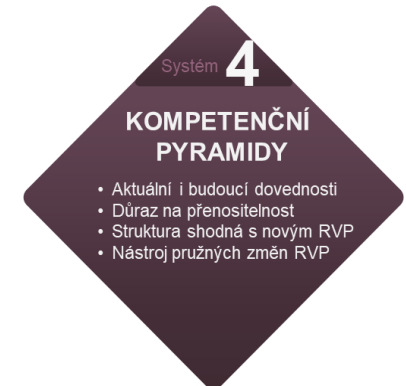
ZAMĚSTNAVATELÉ

Současné i budoucí
potřeby kompetencí



VZDĚLAVATELÉ

Revize RVP, ŠVP, nové
rekvalifikační programy,...



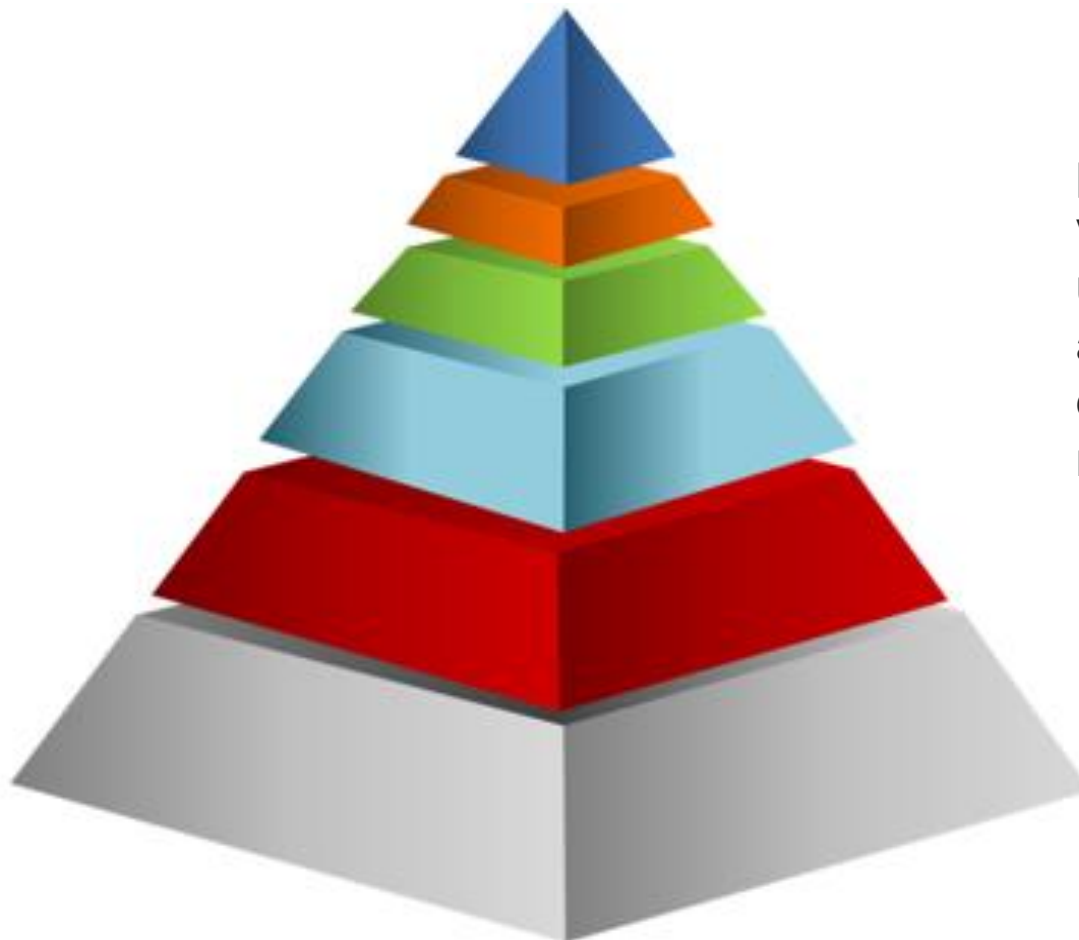
Proč pyramidy?

Význam nižších pater

Spodní patra představují základ/oporu pro vyšší patra i pro celoživotní učení.

Přenositelnost

Nižší patra musí být navržena tak, že jsou propojitelná se všemi ostatními, vyššími patry (oborem, sektorem...).



Pružnost

Pokud identifikujeme potřebnost změny v nižším patře, úprava se automaticky přenesse do všech standardů na stejném základě.



KOMPETENČNÍ PYRAMIDY - STRUKTURA

Datová struktura: Patra / Bloky / Klastry / Kompetence

Patro 6A: Manažerské kompetence / 6B: Specializační kompetence jednotlivých povolání

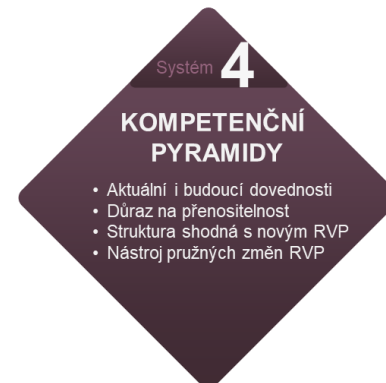
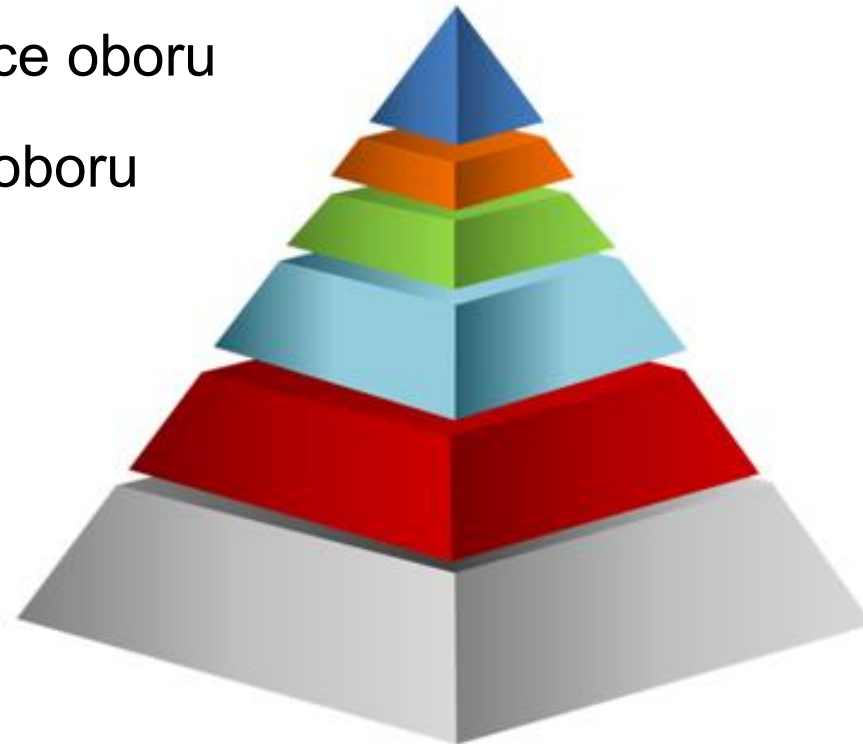
Patro 5: Specializační odborné kompetence oboru

Patro 4: Průřezové odborné kompetence oboru

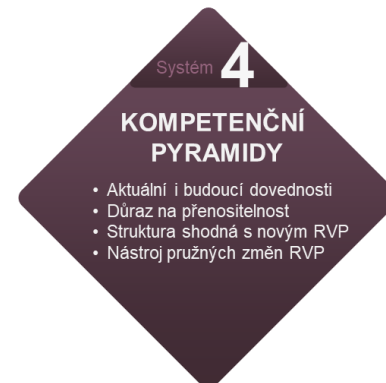
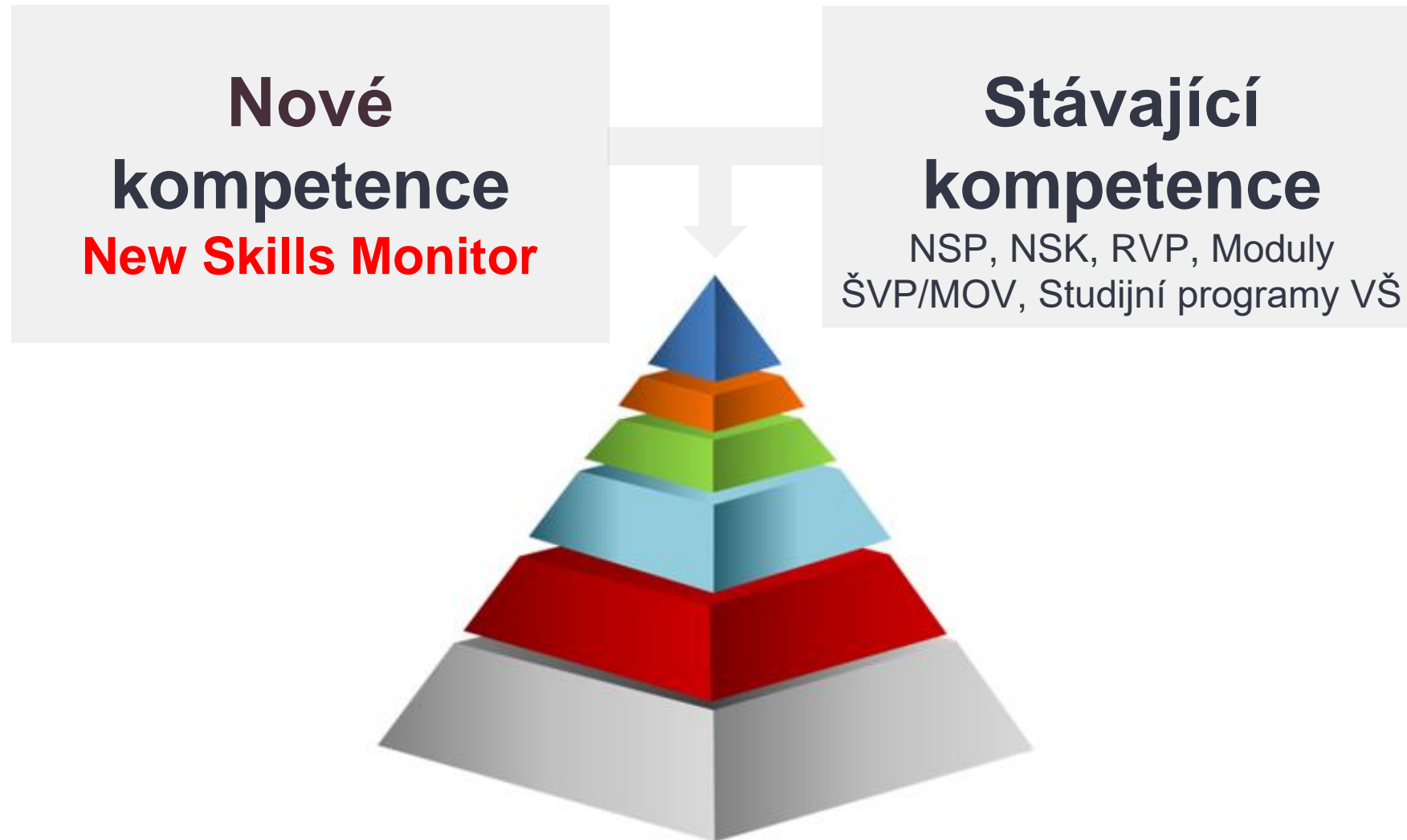
Patro 3: Kompetence pracoviště

Patro 2: Všeobecné kompetence

Patro 1: Měkké/přenositelné/klíčové
kompetence



KOMPETENČNÍ PYRAMIDY – DATOVÉ ZDROJE



Provázané systémy pro moderní obsah práce a vzdělávání

Proč tolik systémů?

NSP popisuje aktuální svět práce, pracovní činnosti, které člověk v povolání vykovává.

NSK popisuje, co má člověk umět pro výkon určité pozice/povolání umět, standardizuje způsob ověřování a uznávání výsledků předchozího vzdělávání a učení (neformálního a informálního, tedy mimo školu).

New Skills Monitor (**NSM**) umožňuje podchycovat požadavky na kompetence, které budou na trhu práce poptávány.

KOMPETENČNÍ PYRAMIDY umožňují kompetence utřídit, najít společný základ, vydefinovat přenositelné klastry a bloky. Slouží k odborné diskusi reprezentantů trhu práce a vzdělavatelů.



OBLASTI VYUŽITÍ KOMPETENČNÍCH PYRAMID

KOMPETENČNÍ PYRAMIDY JSOU NÁSTROJEM PRO ODBORNOU DISKUSI I PRO PRAKTICKÉ VYUŽITÍ

POVOLÁNÍ, KVALIFIKACE

MÉNĚ POVOLÁNÍ DÍKY DEFINICI
SPOLEČNÉHO KOMP. ZÁKLADU;
TRENDY A NOVÉ DOVEDNOSTI
JAKO INSPIRACE PO UČENÍ



KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ

VOLBA POVOLÁNÍ PODLE NSP,
NSK,
INDIVIDUÁLNÍ PLÁNOVÁNÍ
ROZVOJE ZÁJEMCŮ O
VZDĚLÁVÁNÍ POSTAVENÉHO NA
VZDĚLÁVACÍCH MODULECH



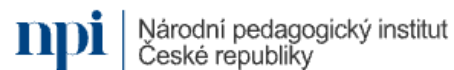
Úřad práce ČR

UP/RE-SKILLING

MODULARIZACE REKVALIFIKACÍ
DEFINICE MODULŮ – MOŽNOSTI
VYUŽITÍ MIKROCERTIFIKÁTŮ
PROPOJENÍ POČÁTEČNÍHO A
DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

POČÁTEČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, KURIKULUM

INOVACE OBOROVÉ
SOUSTAVY SOV, REVIZE RVP A
STUDIJNÍCH PROGRAMŮ
VYSOKÝCH ŠKOL



PODPORA IMPLEMENTACE, PUBLICITA

10 sektorových kulatých stolů ,

20 regionálních workshopů,

Prezentace projektu jako **Best Practice na poradě vrchních ředitelů odpovědných v členských zemích za OV (DG VT)** v rámci českého předsednictví.



5 kroků k rozvoji systému kompetencí na bázi partnerství státu a zaměstnavatelů –DOPORUČENÍ PRO ČR

Gesce v identifikaci kompetencí podle zahraničních studií

- Ministerstvo práce (priority aktivní politiky trhu práce)
- Ministerstvo školství (rozpočty na vzdělávání, požadavky na kvalifikace a kompetence i na programy počátečního a dalšího OV)

Krok 1: Formulace politických otázek

- Aktivní role zaměstnavatelů na implementaci Strategického rámce politiky zaměstnanosti do roku 2030
- Posílení koordinační role zaměstnavatelů při implementaci Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ , aktivní podíl zaměstnavatelů na přípravě Dlouhodobých záměrů na národní a krajské úrovni, posílení jejich role v řízení počátečního a dalšího odborného vzdělávání

Krok 2: Audit dat

- Jasná pozice a role zaměstnavatelů na aktualizaci a rozvoji CDK NSP (identifikace kompetencí, kompetenční pyramidy, široká povolání), dalším rozvoji NSP a NSK 2021
- Otevřený přístup k datům, sdílení dat
- Další **rozvoj a aktualizace systému monitoringu potřebných kompetencí - New Skills Monitor**

5 kroků k rozvoji systému kompetencí na bázi partnerství státu a zaměstnavatelů – DOPORUČENÍ PRO ČR

Krok 3: Budování odborných kapacit

- Zapojení Národní sítě sektorových rad, podpora spolupráce a koordinace odborných a výzkumných pracovišť

Krok 4: Provedení analýzy

- Zajištění udržitelnosti metodiky a procesů analýzy dat pro identifikaci kompetencí – jasná pozice a role ministerstev, zaměstnavatelů, subjektů aplikovaného výzkumu v kooperačním modelu

Krok 5: Šíření a využívání informačních výstupů při formulaci cílů veřejných politik

- Spolupráce s gesčními ministerstvy (MPSV, MŠMT) na tvorbě veřejných politik na principu **Evidence-based policy**



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Děkujeme za pozornost Diskuse k příspěvku

Jaromír Janoš, TRIXIMA janos@trexima.cz

Helena Úlovcová, HK ČR, ulovcova@komora.cz

Miloš Rathouský, SP ČR, mrathousky@spcr.cz



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY



HOSPODÁŘSKÁ
KOMORA
ČESKÉ REPUBLIKY

TRIXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA