



INSTITUT  
PRO POLITIKU  
A SPOLEČNOST

# Role soukromého sektoru ve vzdělávání pro 21. století

---

POLICY PAPER / ČERVEN 2018

SOŇA SIVÁ

[WWW.POLITIKASPOLECNOST.CZ](http://WWW.POLITIKASPOLECNOST.CZ)

[OFFICE@POLITIKASPOLECNOST.CZ](mailto:OFFICE@POLITIKASPOLECNOST.CZ)

# Role soukromého sektoru ve vzdělávání pro 21. století

Policy Paper – Soňa Sivá, červen 2018

Ve 21. století čelí svět novým výzvám, které s sebou přináší čtvrtá průmyslová revoluce v podobě digitalizace ekonomik. Pojmy jako automatizace či robotizace jsou nejčastěji spojované s otázkou, jak bude v budoucnu vypadat trh práce. Předpokládá se totiž, že výkon rutinních prací bude plně pokryt stroji či roboty. To vzbuzuje u zaměstnanců obavy ze ztráty pracovních míst. Zaměstnavatelé se pak naopak obávají deficitu kvalifikované pracovní síly. Je však nutno zdůraznit, že s tímto nedostatkem se mnoho firem potýká už nyní. Přesná podoba pracovního trhu digitálního světa budoucnosti je prozatím ještě obestřena závojem nejistoty. Jedno však víme zcela jistě už dnes. Vzdělávání bude muset hrát zcela zásadní roli, pakliže má naše společnost ambice v tomto světě obstát a uspět. Jedním z klíčových aktérů tzv. vzdělávání 4.0 pak bude nevyhnutelně soukromý sektor, respektive české podniky.

## Změny na trhu práce

Výzkum OECD došel k závěru, že 10 % současných profesí v České republice zanikne z důvodu jejich plné automatizace a mnoho dalších profesí bude (v různé míře) alespoň částečně automatizovaných (Arntz, Zierahn, Gregory 2016: 16). To ovšem neznamená, že někteří lidé přijdou o práci nadobro. Přírozeně totiž budou vznikat jiné, zcela nové pracovní pozice, které si teď možná ani neumíme

představit. Předpokládá se, že dokonce až 85 % pracovních pozic, které budou představovat pracovní nabídky na trhu v roce 2030, dnes ještě ani neexistuje (Institute for the Future 2017: 14). Právě tato prognóza se pomalu ale jistě ukazuje jako mnohem reálnější problém než obava, že lidé zůstanou bez práce.

Ačkoliv se Česká republika těší v současnosti rekordně nízké úrovni nezaměstnanosti, z pohledu poptávky je situace na trhu velmi neutěšená. Pracovní trh je vyčerpaný a firmy konstatují nedostatek kvalifikované pracovní síly. V Česku je aktuálně více než 200 tisíc neobsazených pracovních míst. Dle Svazu průmyslu a dopravy ČR by jejich počet mohl do roku 2020 narůst až na dvojnásobek (IPPS 2018). O něco vyšší, než počet neobsazených pracovních míst je nicméně počet uchazečů o práci (MPSV ČR 2018). Je tedy zřejmé, že česká ekonomika trpí nesouladem poptávky pracovníků a nabídky pracovních pozic ze strany zaměstnavatelů neboli tzv. strukturální nezaměstnaností. Ta se projevuje ve velké míře právě v sektorech, kde je zapotřebí absolventů s technickým vzděláním. Až třetina českých firem naráží na problémy při hledání absolventů technických oborů pro své volné pracovní pozice každý měsíc, další šestina firem se s tímto problémem potýká několikrát do roka (SPCR 2015).

Právě na tyto změny by měl nutně reagovat stát ale rovněž jednotlivci prostřednictvím výběru svého studijního oboru. Jestliže český vzdělávací systém nebude schopen generovat dostatek kvalifikovaných absolventů pro nově vznikající pracovní pozice, tak se digitální transformace zasekne a namísto pozitivních výsledků začne rychle produkovat společensky nežádoucí konsekvence. Čelíme tedy výzvě v podobě vytvoření nového modelu vzdělávání, který by reflektoval realitu a požadavky 21. století.

### Nový model vzdělávání

Důležitost nastavení adekvátního vzdělávacího systému pro úspěch digitální ekonomiky v Česku si uvědomuje i česká vláda. Svědčí o tom řada návrhů, které jsou součástí iniciativy Ministerstva školství ČR o změně vzdělávacího procesu. Zkušenost zaměstnavatelů však říká, že ani ta nejvydařenější reforma veřejného vzdělávacího systému sama o sobě nestačí. Školský systém je velice komplexní. Středoškolsky vzdělaní lidé stráví svým studiem přibližně 15 let, v průběhu, kterých ale dochází k významným změnám na trhu práce. Digitalizace totiž postupuje obrovským tempem a výsledkem je, že absolventi jsou ve svých oborech jen obtížně uplatnitelní.

Očekávána je také změna způsobu zaměstnávání. Namísto toho, aby si jednotlivci hledali práci, to budou zaměstnavatelé, kteří budou pro konkrétní pozice aktivně vyhledávat lidské zdroje kvalifikované na míru pro jejich výkon (IFTF 2017: 12). Česká

republika proto potřebuje program celoživotního vzdělávání, který bude co nejflexibilněji kopírovat dynamiku měnícího se trhu práce. Právě systém průběžného vzdělávání by se měl do roku 2030 stát hlavním „modus operandi“, a schopnost získávat nové vědomosti by tak měla být oceňována dokonce více než vědomosti, kterými již lidé disponují.

Na únorové konferenci Digitální Česko 2018 definoval Pavel Kysilka, bývalý viceguvernér ČNB, charakteristiky tzv. 5P, které musí vzdělávání v Česku naplňovat, aby obstálo v konkurenci 21. století. Tuzemské vzdělávání by mělo být v první řadě *permanentní*, tedy celoživotní. Školský systém musí být rovněž *prediktivní* – dívat se dopředu a dokázat predikovat velké trendy – i *preventivní* – měl by předcházet vzniku problémů na trhu práce. Další dvě P – *participace* a *proaktivita* – zdůrazňují roli individuální angažovanosti, kdy by měl být každý jedinec sám sobě učitelem a škola či učitel by pak měli plnit především roli jakýchsi průvodců ve vzdělávacím procesu (IPPS 2018).

### Role firem ve vzdělávání

Většina odborné veřejnosti se shoduje, že nejzásadnější podmínkou dobře fungujícího vzdělávacího systému ve 21. století je participace zaměstnavatelů na jeho tvorbě. Firmy mají v porovnání se státem lepší představu o tom, jak se bude vyvíjet trh práce. Jsou to totiž právě podniky, kdo pracovní místa vytváří, a jsou také hnacím motorem digitální revoluce. Je tedy nutné vyslyšet a zakomponovat jejich

požadavky do procesu vzdělávání. Jenom tak může Česko nadále budovat svoji konkurenceschopnost, která stojí právě na průmyslovém sektoru.

České firmy obecně nejsou s kvalitou vzdělávání v tuzemsku příliš spokojené. Absolventům všech úrovní škol podle nich chybí praxe a neznají firemní procesy. Řešení vidí v povinné praxi učitelů odborných předmětů, rozšíření praktické výuky pro studenty a v možnosti uzavírat smlouvy mezi žákem a podnikem ohledně přípravy budoucí pracovní pozice (SPCR 2015). Zřetelný je rovněž nesoulad představ zaměstnavatelů a státu ohledně podoby vyučovacího procesu. Zatímco počet hodin matematiky a dalších přírodních věd ve školách pozvolna klesá, zaměstnavatelé zpravidla volají po zcela opačném trendu ve vzdělávacím procesu.

Současně se ovšem významně zvyšují požadavky zaměstnavatelů na tzv. měkké dovednosti (*soft skills*) jejich zaměstnanců. Jde např. o komunikační či prezentační dovednosti, schopnost pracovat v týmu a řešit problémy, efektivně plánovat. Skutečně cennými se tak na pracovním trhu stávají kvality jako flexibilita, otevřenost, podnikavost či tvořivost. Obdobné dovednosti se zcela jistě dají získat i ve škole, je k tomu ale potřeba vytvořit vhodné prostředí včetně kvalitních pedagogů, kteří se nebrání inovacím ve výuce. Pedagogové by měli mít dostatečné informace o tom, které konkrétní dovednosti mají u svých studentů rozvíjet a jakou cestou je tedy mají vést. Obecně můžeme říci, že na trhu práce panuje ohromná nejistota ohledně

vývoje ve střednědobém i dlouhodobém horizontu. Jestli však někdo může tento vývoj alespoň částečně predikovat, tak jsou to podniky. Partnerství mezi státem, školskými institucemi, univerzitami a českými podniky je proto zcela stěžejní. V současnosti Česko právě toto komunikační propojení vzdělávacích institucí se zaměstnavateli postrádá. Pokud má česká ekonomika v digitální éře uspět, musí dojít v tomto ohledu k zásadním změnám.

### Duální vzdělávání

Velký potenciál vyřešit nedostatek kvalifikované pracovní síly v českém průmyslu má často zmiňované duální vzdělávání. Jde o systém středního odborného vzdělávání, kdy se teoretická příprava propojí se získáváním praktických zkušeností u konkrétní firmy. Možnost praxe je zabezpečena díky partnerství střední školy se zaměstnavatelem, který studentům pro splnění povinné odborné praxe nabízí specifické pracovní pozice. Systém je výhodný pro obě strany. Firmy si takovým způsobem de facto vychovávají své zaměstnance, čímž získávají jistotu schopné pracovní síly v budoucnosti a tím i návratnosti jejich investic. Na druhé straně studenti, motivovaní mzdou, kterou za praxi zpravidla dostávají, mají možnost poznat interní podnikové procesy v reálném pracovním prostředí. Studenti si prostřednictvím praxe rovněž osvojují pracovní návyky, učí se pracovat v rámci zavedeného systému, rozvíjí své dovednosti, a mají tak větší možnost seberealizace. Navíc získávají v dnešní době důležitou jistotu – po ukončení svého studia budou na trhu práce

žádání. Klasickými příklady zemí, které již duální systém vzdělávání zavedly, jsou Německo, Rakousko, Švýcarsko, Nizozemí a Norsko. Je pozoruhodné, že právě tyto státy mají dlouhodobě nízkou úroveň nezaměstnanosti mladých v porovnání s jinými členskými státy Evropské unie.

Německý duální systém vzdělávání, který má již stoletou tradici, je považován za nejúspěšnější model. Slouží proto jako inspirace dalším evropským státům. O úspěchu tohoto konceptu svědčí například zájem velkého počtu firem, které se v Německu do systému dobrovolně zapojují. Mnohdy pouze na vlastní náklady. Neméně kladným ukazatelem je rovněž velký zájem ze strany studentů, z nichž se až 60 % vzdělává právě v rámci institucí zapojených do systému duálního vzdělávání (ČNOPK 2011). Německo vyváží svojí pozitivní zkušenost za hranice země za pomoci různých mezinárodních iniciativ.

Jedním z faktorů, který stojí za úspěchem německého modelu vzdělávání je aktivní participace zaměstnavatelských organizací a odborů na neustálém obnovování a vytváření nových regulací týkajících se duálního systému. Výsledkem této aktivní spolupráce je důvěra firem v diplomy, které absolventi získávají, respektive důvěra ve vzdělávací systém jako takový. Především je ale tento model schopen čelit novým technologickým výzvám, které neustále se měnící průmysl přináší.

## Současnost vzdělávání v ČR

Snahy o zavedení duálního vzdělávání v Česku trvají již několik let. Výzkum Česko-německé obchodní a průmyslové komory z roku 2011 ukázal, že 60 % českých firem má o takový způsob vzdělávání zájem (ČNOPK 2011). Některé české firmy si i přes neexistující celonárodní legislativní oporu v této oblasti začaly zakládat své vlastní střední školy odborného vzdělávání. Mezi nejstarší patří školské instituce koncernu Škoda Auto, společnosti ELTODO nebo Třineckých železáren. V této činnosti pokračují i další firmy, jako například TOS Varnsdorf, Gerresheimer Horšovský Týn nebo také společnost Jablotron.

Při budování partnerství mezi žákem a podnikem si lze vzít příklad od Škoda Auto, které v této oblasti zahájilo již několik různorodých programů. Kromě studentských a absolventských stáží nabízí studentům vysokých škol také vedení závěrečných prací, a to i v rámci doktorandského programu. Nicméně, zájem o technické vzdělání se společnost Škoda Auto snaží vzbudit již u žáků základních škol, a to prostřednictvím exkurzí do výrobních závodů i různých grantových programů (skoda-kariera.cz). Takové iniciativy jsou v Česku zatím raritou, o to více být inspirací a vzorem pro další soukromé podniky. Můžeme jen doufat, že s podobnými projekty přijde v blízké budoucnosti více českých firem. Nelze se ovšem spoléhat jen na soukromé iniciativy. Rozvoj duálního vzdělávání v České republice je zejména v rukách příslušných státních institucí.



Svaz průmyslu a dopravy ČR spustil v letošním roce projekt duálního vzdělávání v Moravskoslezském kraji. V následujících letech by se měl projekt rozšiřovat i do dalších krajů ČR. Díky iniciativě Svazu průmyslu a dopravy již nyní fungují některé další nástroje, které by měly usnadnit spolupráci škol a firem. Jde například o daňové odpočty na investice firem do vzdělávání, smlouvy mezi žákem a firmou o splnění praxe nebo také o možnost jmenovat instruktory ve firmách a vysílat odborníky z praxe do škol (SPCR 2017). Aby došlo k reálné implementaci duálního vzdělávání v takovém rozsahu, jak jej zná třeba Německo, musí zasáhnout v první řadě Ministerstvo školství ČR. Je totiž třeba provést revizi rámcových vzdělávacích programů pro odborné vzdělávání. Předpokládá se ovšem, že reálné výsledky však nebudou viditelné před rokem 2025. Právě na úrovni státní správy tak dochází ke zdržení implementace koncepce duálního odborného vzdělávání do české vzdělávací soustavy (SPCR 2017).

Jiná oblast, kde by mohly snahy o duální vzdělávání ztroskotat, je počet hlásících se uchazečů. Zatímco v Německu jsme konstatovali vysoký zájem studentů, například na Slovensku od zavedení duálního vzdělávání v roce 2015 přetrvává jejich nedostatek. V aktuálním roce se zapojily do projektu jen 4 % z celkového počtu studentů prvních ročníků středních odborných škol, což je méně než polovina z očekávaného počtu (TASR 2018). Jestli se Česko chce vyhnout obdobným potížím při zavádění duálního vzdělávání, mělo by už teď

myslet na to, aby byl systém pro studenty nastaven atraktivně. Systém rovněž nesmí být zatížen přílišnou byrokracií nebo komplikovaným financováním, neboť to by mohlo od zapojení se do tohoto systému odradit mnoho podniků.

### Celoživotní vzdělávání

Problém moderních ekonomik je dynamická proměna pracovního prostředí. To, co se učí dnes, již nemusí být použitelné zítra. Informace rychle ztrácí svou hodnotu, potřeba nabývání nových dovedností je stále větší. V současnosti roste zejména poptávka po digitálně gramotných zaměstnancích. Odhaduje se, že do roku 2025 bude až 90 % pracovních míst vyžadovat určitou úroveň digitálních dovedností (Zachová 2017). Právě proto je potřeba postupně vybudovat systém celoživotního vzdělávání, v rámci něhož bude mít jednotlivec možnost kontinuálně rozšiřovat své praktické zkušenosti či rozvíjet své měkké dovednosti. Jinými slovy, aby lidé žijící ve 21. století obstáli v konkurenci na pracovním trhu, musí jim být dostupná široká nabídka rekvalifikace i možnost prohloubení jejich stávající kvalifikace.

Jedním z možných řešení, které navrhuje také poslankyně EP Martina Dlabajová, může být kupříkladu možnost absolvovat specifické krátké kurzy, které jsou zakončené získáním mini-diplomů či certifikátů (Dlabajová 2017). Obdobné kurzy existují samozřejmě již dnes, nedá se ale říci, že jsou lehce dostupné pro běžného občana. Absolvovat jakékoliv školení je totiž značně nákladné a ze stejného důvodu jsou také poskytovány jen

v omezené míře. Ti, kteří mají více štěstí a jsou zaměstnaní ve větší firmě, mají často výhodu, že jim doplňkové vzdělávací aktivity zajišťuje a hradí přímo jejich zaměstnavatel.

Ve 21. století je ale nezbytné, aby možnost rekvalifikace či doplnění kvalifikace existovala pro všechny. Univerzity a střední školy by měly být ochotné a schopné poskytnout svým studentům možnost absolvovat certifikační zkoušky z různých mimo oborových oblastí. Ty jsou totiž zaměstnavateli často vyžadovány jako doplněk univerzitního diplomu. Jelikož je to ale pro školy poměrně finančně náročná záležitost, je zde nutná podpora státu.

Zcela zásadní, a přitom nejnákladnější a nejhůře dostupnou složku takových kurzů představují kvalitní školitelé. V digitálním světě je pro to ovšem snadné řešení – kurzy mohou probíhat v digitálním prostředí, respektive ve formě e-learningu. Výhodou on-line kurzů je, že jsou méně nákladné a snadno dostupné i pro časově zaneprázdněné jedince. V zahraničí, například v Izraeli či Dánsku, jsou vzdělávací on-line kurzy (zakončené certifikáty) již zcela běžnou praxí. Touto cestou by se měla bezesporu vydat i Česká republika. Jedním z dalších nezbytných klíčů k úspěchu jsou tedy investice do tvorby e-learningových portálů pro studenty každého věku.

## Závěr

Digitalizace doběhla už i Českou republiku, jejíž pracovní trh postrádá v současné době velké množství kvalifikovaných zaměstnanců. Oběťmi

tohoto významného nedostatku se staly především české firmy. Ty jsou totiž z důvodu velkého deficitu pracovních sil ohroženy poklesem či ztrátou jejich konkurenceschopnosti. Chybí hlavně absolventi technických oborů. Tento problém by však mělo pomoci vyřešit tzv. duální vzdělávání. To je ovšem v Česku teprve v zárodcích a jeho realizace je omezena čekáním na reformu vzdělávacích programů ze strany státu. České podniky přitom mají o duální vzdělávání velký zájem. Důkazem toho je fakt, že mnoho z nich nečekalo na stát a již v minulosti zřídilo vlastní vzdělávací instituce, například střední odborné školy.

Rychle se vyvíjející digitální ekonomika způsobuje, že trh práce se mění tak rychle, že jeho podobu v dlouhodobém horizontu lze jen těžko předvídat. Česká republika proto musí být schopna pružně reagovat na jakoukoliv variantu vývoje. Jedním z efektivních nástrojů k tomu může být systém celoživotního vzdělávání v podobě specializovaných kurzů ukončených certifikátem.

## Zdroje

ARNTZ, Melanie, Terry GREGORY a Ulrich ZIERAHN. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. Paříž: OECD Publishing, 2016. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>

DLABAJOVÁ, Martina. “The Future of Professions in the 21st Century”. Business Breakfast, Praha: 13.6.2017. Dostupné z: <http://www.dlabajova.eu/blog/business-breakfast-the-future-of-professions-in-the-21st-century>

ČNOPK. Odborné vzdělávání v Německu. Duální systém. ČNOPK, únor 2011. Dostupné z: <https://souepl.cz/wp-content/uploads/2016/10/du%C3%A1ln%C3%AD-syst%C3%A9m.pdf>

Institute for the Future. The next era of human-machine partnerships. Emerging technologies' impact on society & work in 2030. 2017. Dostupné z: [https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940\\_IFTFforDellTechnologies\\_Human-Machine\\_070517\\_readerhigh-res.pdf](https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf)

IPPS. Digitální Česko 2018 – panel Vzdělávání pro 21. století. Mezinárodní konference Institutu pro politiku a společnost a ELF. Praha: 15.2.2018. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=MpesfjV16zg&t=2665s>

MPSV ČR. Nabídka a poptávka na trhu práce. Integrovaný portál MPSV, 2018. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.statse=2000000000011&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.statse=2000000000016&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.send=send&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.stat=2000000000055&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.obdobi=B&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.rok=2018&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000055&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=B&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2018&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat)

SP ČR. Kvalita vzdělávání neodpovídá požadavkům firem. Tisková zpráva, 25.3.2015. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/8155-kvalitavzdelavani-v-cr-neodpovida-pozadavkum-firem>

SP ČR. Stáže během studia usnadní studentům přechod do praxe. Oficiální stanovisko svazu, 28.12.2017. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/stanoviska/11453-staze-behem-studia-usnadni-studentum-prechod-do-praxe>

Škoda AUTO a.s. Oficiální stránky projektu Škoda kariéra. 2018. Dostupné z: <https://www.skoda-kariera.cz/>



ZACHOVÁ, Aneta. Nová agenda dovedností pro Evropu. Euraktiv.cz, 30.1. 2017.  
Dostupné z: <https://euractiv.cz/section/aktualne-v-eu/linksdossier/nova-agenda-dovednosti-pro-evropu-factsheet/>