Zpráva o implementaci

Strategie rozvoje lidského kapitálu v Plzeňském kraji

2026

V rámci činnosti Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje

zpracovala

Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s.

Tým zpracovatele:

Marcel Gondorčín

Pavla Adamcová

Martina Bydžovská

Pavel Beneš

3. Pracovní verze (podklad pro jednání Řídícího výboru PZ PK)

11. 5. 2026

Obsah

1 Úvod 2
2 Kontext vývoje na trhu práce 2
3 Průběh monitoringu 4
Seznam organizací zapojených do monitoringu: 4
4 Hlavní zjištění monitoringu 6
Strategická oblast 1: Kompetenční vzdělávání 6
Strategický cíl 1.2: Zlepšit kompetence k podnikavosti, iniciativě a kreativitě 7
Strategický cíl 1.3: Zlepšit postavení Plzeňského kraje v rámci ČR podle podílu obyvatel s vyššími stupni vzdělání 8
Strategická oblast 2: Spolupráce škol a zaměstnavatelů 11
Strategický cíl 2.1: Rozšířit a zkvalitnit spolupráci SŠ, VOŠ, VŠ a zaměstnavatelů 11
Strategický cíl 2.2: Zvýšit soulad mezi vzděláním a uplatněním na trhu práce 13
Strategická oblast 3: Kariérové poradenství a další vzdělávání 13
Strategický cíl 3.2: Zajistit širokou nabídku a vysokou relevanci dalšího vzdělávání 15
Strategická oblast 4: Rozvoj potenciálu cizinců 17
Strategický cíl 4.1: Optimálně rozvinout potenciál cizinců 17
Strategický cíl 4.2: Integrovat cizince na trhu práce 20
Strategická oblast 5 Zlepšení využití potenciálu a zvýšení zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce 23
Strategický cíl 5.1: Zlepšit využití potenciálu osob znevýhodněných na trhu práce 23
Strategický cíl 5.2: Zvýšit zaměstnanost znevýhodněných osob 24
Strategická oblast 6 Zvýšení povědomí o významu vzdělávání a stabilizace vzdělaných obyvatel v kraji 26
5 Závěr a doporučený postup 28
Identifikovaná „bílá místa“ (Kritické deficity) 28
Návrh řešení: Struktura projektových fiší pro rok 2027 29
Závěrečné doporučení 29
6 Přílohy 30

1 Úvod

Předkládaná „Zpráva o implementaci Strategie rozvoje lidského kapitálu (SRLK) v Plzeňském kraji“ představuje zásadní podklad pro koncepční rozhodování Výkonné rady a Řídícího výboru Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje (PZPK). Rok 2026, ve kterém se nacházíme, tvoří pomyslný střed aktuálního plánovacího období. To nám dává unikátní příležitost k revizi dosavadních postupů a k ověření, zda realizovaná opatření stále korespondují s rychlým tempem změn na trhu práce a demografickou realitou našeho regionu. Tento časový rámec je zároveň ideální pro včasné promítnutí zjištěných potřeb do návrhu rozpočtu Plzeňského kraje pro příští rok.

Namísto pouhého statistického výčtu aktivit se tato zpráva zaměřuje na hloubkovou analýzu a detekci kritických deficitů, tzv. „bílých míst“. Jde o oblasti, které navzdory své důležitosti čelí podfinancování, nedostatku odborného personálu nebo narážejí na rigidní systémové překážky. Předložený text je výsledkem syntézy dat z monitoringu šesti strategických oblastí a reflektuje zkušenosti z praxe klíčových aktérů – od vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů až po neziskový sektor, který hraje nezastupitelnou roli v sociální a integrační stabilitě kraje.

Hlavním posláním zprávy je vybavit politické i odborné vedení kraje exaktním přehledem oblastí vyžadujících posílení investic a kapacit. Tento krok je nezbytný pro to, aby se Plzeňský kraj stal moderním a konkurenceschopným regionem, který dokáže generovat vysokou přidanou hodnotu a zajistit udržitelný rozvoj i vysokou kvalitu života pro všechny své obyvatele.

2 Kontext vývoje na trhu práce

Plzeňský kraj si i přes celkové ochlazení ekonomiky nadále udržel pozici jednoho z regionů s nejnižší nezaměstnaností v České republice. Rok 2025 však představoval výrazný obrat oproti předchozím letům extrémně napjatého a přehřátého trhu práce. Ke konci roku 2025 dosáhl podíl nezaměstnaných osob v kraji 3,87 %, což představuje meziroční nárůst o 0,6 procentního bodu. Úřady práce evidovaly 16 326 uchazečů (+17,6 % oproti předchozímu roku), což je nejvyšší hodnota za posledních devět let. Ještě markantnější změna nastala na straně poptávky – v závěru roku bylo evidováno 7 453 volných míst, čímž se poměr zásadně otočil na současných 2,2 uchazeče na jedno pracovní místo. Tento pokles volných míst je částečně dán i metodickým zpřesněním (novela zákona o zaměstnanosti zavedla expiraci dlouhodobě neobsazených míst). Začátek roku 2026 pak přinesl sezónní nárůst uchazečů, ale i specifický vliv nové „flexinovely“, která upravila podmínky podpory v nezaměstnanosti.

Kraj prochází významnou strukturální transformací a postupně se posouvá od modelu plošné poptávky po nízkokvalifikované práci směrem k vyšší technologické náročnosti výroby. To klade zcela nové nároky na vzdělanostní strukturu obyvatel. V regionu přetrvávají extrémní územní disparity, které štěpí trh práce na dva odlišné světy – plzeňská aglomerace a periferii. Zatímco Plzeň-město funguje jako centrum vzdělanosti s vyšší koncentrací vysokoškoláků, kde má více než 23 % obyvatel starších 15 let vysokoškolský diplom a silným zastoupením pracovníků ve službách, IT a veřejném sektoru, v příhraničních oblastech je situace diametrálně odlišná. Nejvýraznějším příkladem je Tachovsko, kde dlouhodobě dominuje populace se základním vzděláním nebo středním odborným vzděláním bez maturity (vyučení). Vysokoškolský diplom zde má pouze méně

než 8 % obyvatel. Tento nepříznivý trend navíc dál posiluje i ve zkoumané mladé generaci. Z aktuálních dat o účasti na vysokoškolském vzdělávání (2024) vyplývá, že podíl vysokoškolských studentů na obyvatelstvu ve věku 20–24 let činí v okrese Tachov pouhých 27,6 %, což představuje s odstupem 5 % absolutně nejnižší hodnotu ze všech okresů v celé České republice (celorepublikový průměr se pohybuje těsně pod 49 %). Ochlazení průmyslu sice v posledním roce omezilo plošné nábory, ale trh stále čelí kritickému nedostatku vysoce kvalifikovaných specialistů (technici, elektrotechnici, odborníci na automatizaci a IT). Investice firem do robotizace a automatizace tento kvalifikační nesoulad ještě více prohlubují. Extrémní rozdíly v dosaženém vzdělání tak tvoří zásadní bariéru pro transformaci příhraničních okresů z "montoven" na ekonomiku s vyšší přidanou hodnotou.

Strukturální přerod a ekonomické ochlazení se přímo odráží i ve mzdovém vývoji. Podle dat ČSÚ dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda v Plzeňském kraji v roce 2025 hodnoty 47 850 Kč. Celkový meziroční nominální růst mezd v kraji činil 5,4 %, což představuje mírné zpomalení mzdové dynamiky oproti předchozím letům. Díky stabilizaci inflace (která se v roce 2025 pohybovala v průměru okolo 2,6 %) však kraj po delší době zaznamenal reálný růst mezd, a to o 2,7 %. Plzeňský kraj si tak i nadále udržuje pozici regionu s nadprůměrnou mzdovou úrovní v rámci ČR (mimo hl. m. Prahu). Ochlazení ekonomiky se však projevilo výrazně nevyrovnaným vývojem napříč sektory. V tradičním zpracovatelském průmyslu (automotive) a v logistice firmy kvůli tlaku na efektivitu omezily plošné přidávání a mzdy zde rostly pouze o 3 až 4 %. Naopak v odvětvích náročných na znalosti a technologie (IT, automatizace, specializované strojírenství, energetika) mzdy nadále dynamicky rostly tempem 7 až 9 %. Zaměstnavatelé jsou nuceni přeplácet klíčové technické experty, kterých je na trhu kritický nedostatek. To v regionu postupně rozevírá mzdové nůžky mezi vysoce kvalifikovanými specialisty (kde průměrné mzdy běžně překračují hranici 65 000 Kč) a nízko kvalifikovanou pracovní silou.

Zásadním a dlouhodobým specifikem Plzeňského kraje je extrémně vysoký podíl cizinců, a to jak v celkové populaci, tak přímo na trhu práce. Z celkového počtu 550 204 obyvatel kraje tvoří cizinci 82 403 osob, což představuje 15% podíl – druhý nejvyšší v celé České republice hned za hl. m. Prahou. Extrémní koncentrace je patrná zejména ve dvou okresech, které se zcela vymykají celostátnímu průměru: Plzeň-město s podílem cizinců 26,4 % (45 177 z celkových 171 009 obyvatel) drží druhou nejvyšší příčku mezi všemi okresy v ČR, těsně následovaný okresem Tachov s podílem 22,2 % (10 876 cizinců z 48 934 obyvatel), který je v celostátním srovnání třetí. Tato demografická realita se propisuje do struktury zaměstnanosti. Zahraniční pracovníci tvoří přibližně 25 % všech zaměstnanců v regionu, přičemž v manuálních profesích na Tachovsku jejich podíl dosahuje dokonce až 60 %. Rok 2025 však do tohoto trendu přinesl první známky útlumu. Firmy v reakci na slabší ekonomickou poptávku a ochlazení průmyslu sáhly nejprve k redukci počtů agenturních pracovníků ze zahraničí. Tento mechanismus paradoxně utlumil negativní dopady ekonomického ochlazení na oficiální statistiky nezaměstnanosti. Uvolnění cizinci totiž region často opouštěli, aniž by se registrovali do evidence Úřadu práce. Klíčovým pilířem pro stabilitu trhu práce zůstávají i nadále pracovníci z Ukrajiny. Podle aktuálních dat Úřadu práce ČR působilo v kraji počátkem roku 2026 více než 27,5 tisíce občanů Ukrajiny, přičemž zhruba polovinu z nich (13 874 osob) tvořili lidé s udělenou dočasnou ochranou. Zvládnutí vysoké závislosti

regionální ekonomiky na zahraniční pracovní síle a plynulá integrace těchto pracovníků proto zůstává jednou z hlavních výzev pro další období.

3 Průběh monitoringu

Sběr dat pro tuto zprávu probíhal v období od ledna do dubna 2026. Zajišťovali jej pracovníci Regionální rozvojové agentury (RRA) zapojení do realizace Paktu zaměstnanosti. Monitoring byl zacílen na garanty konkrétních opatření definovaných ve schválené Strategii rozvoje lidského kapitálu a na další relevantní organizace, které byly vybrány na základě expertního posouzení jejich činnosti a zaměření. Samotné mapování se uskutečnilo formou osobních strukturovaných rozhovorů s jednotlivými aktéry. Získaná data a zpětná vazba byly následně agregovány do souhrnné analytické tabulky a exaktně přiřazeny k příslušným strategickým cílům a opatřením SRLK.

Z monitoringu vzešla konkrétní doporučení a zjištění. V relevantních případech byly tyto podněty přetaveny do podoby strukturovaných požadavků na součinnost a přístup klíčových institucí (orgány státní správy, Plzeňský kraj, Úřad práce ČR).

Veškeré podklady byly nejprve projednány v rámci realizačního týmu a jejich detailní rozpad tvoří přílohu této zprávy. V rámci dalšího procesního postupu jsou výstupy předloženy k projednání Výkonné radě a Řídícímu výboru Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje. Na základě jejich doporučení budou následně iniciována oficiální jednání se zástupci kompetentních orgánů. Cílem těchto jednání bude diskuze o možnostech podpory a nalezení funkčních mechanismů pro řešení identifikovaných systémových bariér a překlenutí mezer ve financování.

Seznam organizací zapojených do monitoringu:

Zapojené subjekty zahrnovaly zejména:

- Plzeňský kraj (Odbor školství, mládeže a sportu; Odbor sociálních věcí)
- Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Plzni
- Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s.
- Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky
- Západočeská univerzita v Plzni
- Národní pedagogický institut ČR (regionální pracoviště)
- Krajská hospodářská komora v Plzeňském kraji
- Svaz průmyslu a dopravy ČR (regionální zastoupení)
- SIT Plzeň a další inovační a podpůrné organizace (např. BIC Plzeň)

V oblasti integrace cizinců a sociální inkluze byly do monitoringu zapojeny zejména:

- Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje (CLZ)
- Centrum pro komunitní práci (CPKP)
- Centrum pro podporu integrace cizinců (CPIC)
- Člověk v tísni
- Diakonie
- Diecézní charita Plzeň

- Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)

Dále byly osloveny:

- vybrané střední a vyšší odborné školy v kraji,
- zaměstnavatelé zapojení do aktivit Paktu zaměstnanosti,
- další relevantní aktéři dle konkrétních tematických oblastí (např. poskytovatelé dalšího vzdělávání, sociální podniky, obce a města).

4 Hlavní zjištění monitoringu

Následující přehled syntetizuje aktuální stav pokrytí ("bílá místa") a přiřazuje konkrétní podněty z monitoringu i navrhované projekty k jednotlivým pilířům strategie:

Strategická oblast 1: Kompetenční vzdělávání

Opatření 1.1.1: Vytvoření regionálního systému monitoringu požadavků a potřeb na kompetence

Opatření je dlouhodobě a systematicky naplňováno prostřednictvím několika vzájemně provázaných nástrojů, které umožňují sledovat aktuální i budoucí potřeby trhu práce z hlediska požadovaných kompetencí. Základním pilířem je průběžný monitoring uplatnění absolventů na trhu práce, realizovaný ve spolupráci PZPK, ÚP a ČSÚ, který poskytuje stabilní datovou základnu pro rozhodování v oblasti vzdělávací politiky kraje. Tato aktivita je zastřešena observatoří, která umožňuje kontinuální vyhodnocování trendů napříč obory.

Dále jsou připravovány oborové kulaté stoly škol a zaměstnavatelů, které představují kvalitativní doplnění statistických dat. Tyto kulaté stoly se uskutečňují v rámci projektu Smart akcelerátor 4 (dále SA4) s plánem minimálně tří setkání ročně a zaměřují se na konkrétní změny v požadavcích na odborné i měkké kompetence absolventů. Paralelně probíhají průzkumy mezi zaměstnavateli, které systematicky mapují potřeby firem v oblasti odborných i měkkých dovedností a poskytují přímou zpětnou vazbu vzdělávacím institucím (aktuálně dokončeno v dubnu 2026).

Nově je rozvíjena také oblast monitoringu megatrendů a predikce vývoje trhu práce, která nebyla v předchozích letech realizovaná. Od roku 2026 se předpokládá její plná implementace, a to ve vazbě na aktivity Fóra zaměstnanosti a SA 4. Tím dochází k posunu od reaktivního přístupu k plánování vzdělávání směrem k dlouhodobé anticipaci budoucích kompetenčních potřeb.

Opatření 1.1.2: Zavedení mechanismu implementace změn do vzdělávacích programů škol v kraji

Aktivity zaměřené na přenos zjištěných kompetenčních požadavků trhu práce (z monitoringu a od zaměstnavatelů) do reálné výuky prostřednictvím úprav Školních vzdělávacích programů (ŠVP) probíhají ve spolupráci se školami. Implementace změn je metodicky podporována z úrovně kraje, zejména s využitím probíhajících projektů (IDZ, podpora v rámci SA4). Součástí tohoto opatření je rovněž postupná příprava škol na modulární uspořádání výuky, které umožní mnohem pružněji reagovat na technologické trendy, a sladění úprav ŠVP s probíhajícími revizemi Rámcových vzdělávacích programů (RVP) na národní úrovni. Další rozvoj je závislý na postupu inovací oborové soustavy odborného vzdělávání.

Významnou a stabilní složkou opatření je pravidelná aktualizace vzdělávací nabídky v počátečním i dalším vzdělávání. V roce 2026 je zaznamenán nižší počet změn oproti předchozímu období (tři nové obory), což souvisí s celkovou stabilizací soustavy v připravovanou revizí oborové soustavy. Aktuálně se však jako klíčové téma ukazuje rozvoj oborů na vyšších odborných školách.

Nezbytným předpokladem úspěšné implementace změn je také systematická podpora pedagogů v rámci dalšího vzdělávání, se zaměřením na kompetenční pojetí výuky a inovované ŠVP. Tato podpora je úspěšně realizována na KCV, ZČU i NPI a koordinována v rámci činnosti Eduzměna.

Velkým přínosem je implementace Kompetenční rámec absolventa a absolventky učitelství (KRAAU) jako integrální složky přípravy nových pedagogů, ale také je nástroje pro evaluaci a další rozvoj stávajících pedagogických pracovníků. Aktuálně je tato oblast kapacitně pokryta a nevyžaduje mimořádnou intervenci.

Opatření 1.1.3: Rozšířit kompetenční vzdělávání pro dynamicky se měnící pracovní trh a osobní rozvoj obyvatel

Opatření cílí na širší uplatnění kompetenčního přístupu napříč vzdělávací soustavou. Dochází k úpravám stávajících vzdělávacích programů i k tvorbě nových programů, a to s využitím kompetenčních modelů a ve vazbě na IOS. Plánem je rozšiřování tohoto přístupu minimálně do tří oborů ročně.

Zvláštní pozornost je věnována systematickému začleňování měkkých dovedností, zejména komunikace, týmové spolupráce, kritického myšlení a řešení problémů. Kromě systémových zásahů řeší školy tuto oblast také individuálně v rámci vlastních úprav ŠVP.

Silně akcentovanou prioritou je rozvoj digitálních kompetencí, který je dlouhodobě jedním z klíčových témat Dlouhodobého záměru vzdělávání kraje a je dále rozvíjen prostřednictvím aktivit v IDZ (metodické konzultace, vzdělávání sboroven, individuální vzdělávací akce).

Významným rozvojovým prvkem je rovněž podpora budování center excelence. V této oblasti probíhá úzká spolupráce Plzeňského kraje se ZČU, například v rámci projektu NEXUS – Centra odborné excelence (CoVE). Konkrétní tematické zaměření zahrnuje oblasti polovodičových technologií, kvantových technologií a kybernetické bezpečnosti. Důraz je kladen spíše na zapojení do národních a mezinárodních konsorcií než na samotnou infrastrukturu, která je vybudována v rámci ZČU.

Opatření je dále posilováno podporou mezinárodní spolupráce a mobility studentů a žáků. ZČU klade důraz na kvalitu a dlouhodobý charakter mobilit, zejména v rámci aliance EUPeace. Na úrovni středních škol jsou realizovány projekty Erasmus+, INTERREG a krajské dotační tituly, přičemž do budoucna se počítá s větší systematizací těchto aktivit prostřednictvím nové organizace NEXUS.

Strategický cíl 1.2: Zlepšit kompetence k podnikavosti, iniciativě a kreativitě

Opatření 1.2.1: Podpora nadaných žáků a studentů

Podpora nadaných je realizována prostřednictvím širokého spektra aktivit, které zahrnují soutěže, kempy, kurzy, hackathony, exkurze a stáže. OŠMS systematicky rozvíjí krajské soutěže a programy pro talentované žáky, KCV zajišťuje olympiády a tematické akce a SIT buduje komunitní platformy v rámci SIT Portu.

Koordinace aktivit v oblasti VaVaI je zajišťována v rámci budování komunity nadaných GoHigher, která přispívá k přehlednosti nabídky a jejímu lepšímu zacílení na konkrétní skupiny studentů.

Rezervy přetrvávají v oblasti zapojení institucí neformálního vzdělávání a ve spolupráci škol napříč stupni vzdělávání. Tyto aktivity jsou označovány za prioritní, nicméně jejich realizaci limitují kapacitní a systémové bariéry. V této souvislosti je zmiňována možnost budoucí role Inovačního centra nebo organizace NEXUS.

Opatření 1.2.2: Podpora podnikavosti a kreativity obyvatel

Opatření je v Plzeňském kraji dlouhodobě aktivně realizováno a kapacitně zajištěno, přičemž ve sledovaném období je patrný postupný nárůst nabídky i rozsahu aktivit, zejména v oblasti neformálního a zážitkového vzdělávání. Realizace stojí na stabilní spolupráci klíčových aktérů – BIC, SIT Plzeň, coworkingových a inovačních center (CI), KHK a krajských institucí.

Základ opatření tvoří vzdělávací akce zaměřené na rozvoj podnikatelských kompetencí, které pokrývají široké spektrum cílových skupin – od žáků a studentů až po začínající podnikatele. Tyto aktivity se soustředí zejména na rozvoj podnikavosti, iniciativy, kreativity, schopnosti práce s nápadem a jeho přenesení do praxe. Vzhledem k rostoucímu zájmu i potřebám regionu je do dalších let plánován další nárůst kapacit, a to jak z hlediska počtu akcí, tak jejich tematické hloubky.

Významnou a systematickou součástí opatření je zadávání výzev žákům a studentům k řešení reálných projektů s aplikačním dopadem. Tyto výzvy jsou realizovány zejména prostřednictvím aktivit SIT Plzeň a platformy SIT Port, přičemž se aktuálně zaměřují převážně na IT a technologická témata. Do řešení konkrétních problémů z praxe jsou zapojováni především žáci středních škol, kteří si tak osvojují nejen odborné, ale i podnikavé a projektové kompetence, včetně týmové spolupráce a prezentace výsledků.

Další silnou pilířovou aktivitou jsou hackathony, startup weekendy a tematické workshopy, které jsou realizovány kontinuálně a ve velkém rozsahu. Na jejich organizaci se významně podílí SIT Plzeň, ale také OŠMS, například prostřednictvím Hackathonu otevřených dat v rámci IDZ. Tyto akce propojují vzdělávání s praxí, podporují kreativní řešení konkrétních výzev a posilují vazby mezi školami, studenty, startupovou komunitou a aplikační sférou. Šíře nabídky těchto aktivit je již nyní velmi vysoká a představuje jednu z nejviditelnějších forem podpory podnikavosti v kraji.

Součástí opatření je rovněž podpora realizace fiktivních firem a JA firem, zejména na vybraných středních školách. Tato forma rozvoje podnikatelských kompetencí umožňuje žákům dlouhodobě si vyzkoušet řízení firmy, práci v týmu, odpovědnost a základní ekonomické principy. Zároveň je však zaznamenán postupný pokles zájmu škol o zapojení do těchto aktivit, což představuje výzvu do dalších let a vytváří prostor pro revizi podpůrných mechanismů nebo hledání atraktivnějších forem zapojení.

Celkově je opatření 1.2.2 hodnoceno jako funkční a stabilní, s výraznou rolí neformálních a projektově orientovaných forem vzdělávání. Do budoucna se předpokládá další rozvoj zejména v oblasti kapacit a cílenějšího zapojování škol, žáků a studentů do aktivit s přímým aplikačním a podnikatelským dopadem.

Strategický cíl 1.3: Zlepšit postavení Plzeňského kraje v rámci ČR podle podílu obyvatel s vyššími stupni vzdělání

Opatření 1.3.1: Omezování předčasných odchodů ze vzdělávání

Opatření je v Plzeňském kraji dlouhodobě realizováno, avšak jeho účinnost je v současné době limitována zejména kapacitními a finančními faktory. Realizace se soustředí především na včasnou identifikaci rizikových žáků, zlepšování spolupráce škol a poskytování individuální podpory, přičemž všechny tyto složky jsou vzájemně provázané.

Základním kamenem opatření je zavádění metodiky identifikace žáků ohrožených předčasným odchodem ze vzdělávání, kterou realizuje Krajské centrum vzdělávání (KCV). Metodika je v praxi využívána, nicméně její rozsah je zatím kvantitativně nedostatečný. Vedle samotného rozšíření metodiky se jako klíčová ukazuje také otázka zajištění kvality její aplikace, zejména v návaznosti na procesy v rámci školních poradenských pracovišť (ŠPP). Téma je systematicky řešeno prostřednictvím tematických skupin a pracovních platforem v rámci IDZ. Aktuální prioritou je budování potřebných kapacit, které by umožnily efektivnější a plošnější využívání metodiky v praxi; v návaznosti na to je plánována intenzivnější implementace v dalších letech.

Druhou důležitou linií opatření je zavedení systému komunikace škol při práci s žáky ohroženými předčasným odchodem ze vzdělávání, za které odpovídá OŠMS. Tato aktivita je v současnosti stále ve fázi přípravy, přičemž její řešení je začleněno do širší koncepce Ediuzměny. Stejně jako u metodiky identifikace jsou i zde hlavním limitujícím faktorem nedostatečné kapacity, a to jak na straně škol, tak na úrovni koordinace a metodické podpory.

Součástí opatření je také individuální podpora žáků při změně oboru nebo školy, kterou zajišťuje KCV. Tato podpora je realizována kontinuálně a představuje klíčový nástroj prevence úplného odchodu žáků ze vzdělávacího systému. Její další rozvoj je však zásadně omezen nedostatkem finančních prostředků, zejména na časově náročnou individuální práci s žáky a jejich rodinami. Absence stabilního financování omezuje možnost rozšířit tuto podporu na větší počet ohrožených žáků.

Celkově lze opatření 1.3.1 hodnotit jako strategicky správně nastavené, s jasně definovanými nástroji prevence předčasných odchodů ze vzdělávání. Jeho plný potenciál však zatím není využit, a to především z důvodu nedostatečných kapacit a chybějícího financování. Do dalších let se proto jako klíčové jeví posílení personálních a finančních zdrojů a lepší systémové propojení jednotlivých nástrojů podpory.

Opatření 1.3.2: Inovace vzdělávací nabídky k vyšší prostupnosti

Plzeňský kraj v maximální možné míře využívá možností kombinovaných oborů typu L0+H[1], které zvyšují prostupnost systému a reagují na potřeby trhu práce. Kromě technických oborů jako je např. 26-41-L/01 Mechanik elektrotechnik nebo 23-45-L/01 Mechanik seřizovač bylo využito také pro zdravotnický obor Zdravotní sestra v kombinaci s oborem Ošetřovatel na ZSŠ Planá.

Naopak rozvoj široce profilovaných větvených oborů je zatím limitován čekáním na nové rámcové vzdělávací programy. S tímto konceptem nicméně pracováno v rámci přípravné fáze a průzkumů SA4.

Opatření 1.3.3: Rozvoj spolupráce kraje a vysokých škol

Spolupráce Plzeňského kraje se Západočeskou univerzitou je stabilně rozvíjena a probíhá na více úrovních, od systematického sdílení informací přes zapojení do odborných platforem až po realizaci společných projektů. Významným milníkem této spolupráce bylo formulování a

[1] Metodický návod pro zavedení oborů vzdělání L0_H.pdf, MŠMT ČR

schválení Společné politiky Plzeňského kraje a ZČU[2], jejíž implementace v současné době probíhá. V rámci této politiky byla vymezena řada specifických priorit a konkrétních aktivit v gesci jak ZČU, tak Plzeňského kraje. Jejich naplňování je průběžně sledováno a vyhodnocováno, přičemž Společná politika fakticky představuje další, detailnější úroveň strategie rozvoje lidského kapitálu v dané oblasti. Přikládáme tedy jako zvláštní přílohu tohoto dokumentu.

Mechanismus aktualizace studijních programů ZČU byl pilotně integrován do projektu SA 4. Pro rok 2026 jsou plánovány tři nové vzdělávací programy, které reagují na aktuální potřeby regionu a trhu práce. Další rozvoj této spolupráce je však podmíněn navýšením finanční podpory ze strany kraje, jež je nezbytné pro realizaci širšího spektra opatření vyplývajících ze společné politiky. V roce 2026 bylo v rámci implementace dohodnuto navýšení podpory pro následující období a současně probíhá aktualizace plánu podporovaných projektů v souladu s definovanými prioritami.

[2] Proces formulace byl facilitován v rámci Paktu zaměstnanosti. Dokument byl podepsán rektorem ZČU a hejtmanem PK 23.1.2026.

Strategická oblast 2: Spolupráce škol a zaměstnavatelů

Spolupráce vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů a zvyšování souladu vzdělávání s potřebami trhu práce Strategická oblast 2 se zaměřuje na systematické propojování středních, vyšších odborných a vysokých škol se zaměstnavateli a na posilování vazby mezi vzdělávací nabídkou a reálným uplatněním absolventů na trhu práce. V hodnoceném období je oblast charakteristická vysokou stabilitou klíčových aktivit, ale zároveň i výraznou závislostí na zájmu a kapacitách zaměstnavatelů a dostupném financování.

Strategický cíl 2.1: Rozšířit a zkvalitnit spolupráci SŠ, VOŠ, VŠ a zaměstnavatelů

Opatření 2.1.1: Metodická podpora při rozvoji spolupráce škol a zaměstnavatelů

Toto opatření je dlouhodobě aktivně realizováno a kapacitně zajištěno, přičemž klíčovou roli zde hraje PZPK ve spolupráci s KHK a SPČR. Podpora škol a zaměstnavatelů při vyhledávání partnerů probíhá průběžně a reaguje především na aktuální zájem firem.

Významným kvalitativním posunem je systematická metodická podpora při navazování, monitorování a optimalizaci spolupráce, realizovaná nyní ve větším rozsahu v rámci projektu IDZ. V praxi se jedná o cílenou práci s firmami a školami – od vyhledání vhodných partnerů, přes tvorbu kompetenčních profilů až po nastavení plánů spolupráce. Dosud bylo vytvořeno 8 kompetenčních profilů a 3 plány spolupráce, přičemž další kooperace jsou v přípravě. Převládají technické obory (strojírenství, elektrotechnika, stavebnictví), nicméně postupně roste i zájem např. v ekonomických a službových oborech.

Součástí opatření je rovněž informování zaměstnavatelů o možnostech daňových odpočtů a dalších nástrojích podpory odborného vzdělávání, přičemž tato aktivita je posílena ve vazbě na novelu školského zákona a roli svazů při podpoře a certifikaci duálního vzdělávání. Reálný rozsah využití těchto nástrojů však zůstává závislý především na vůli a kapacitách samotných firem.

Opatření 2.1.2: Zavádění komplexních forem spolupráce škol a zaměstnavatelů

Opatření se soustředí na kvalitativní rozvoj spolupráce a postupné zavádění vyšších forem partnerství mezi školami a zaměstnavateli. Zavádění standardů kvality spolupráce je realizováno kontinuálně, zejména ve vazbě na aktivity Paktu zaměstnanosti v IDZ. Nový impuls přineslo aktivní zapojení SPČR a legislativní změny v oblasti duálního vzdělávání.

Podpora vyšších forem spolupráce (např. dlouhodobá partnerství, spolupodílení se firem na obsahu vzdělávání) je poskytována především na základě zájmu zaměstnavatelů. Z hlediska kraje a OŠMS je role spíše facilitační a metodická, bez významných nároků na nové systémové nástroje. Opatření je funkční, avšak jeho další rozvoj je omezen nerovnoměrnou ochotou firem vstupovat do hlubší spolupráce.

Opatření 2.1.3: Využití kapacit firem pro praktickou výuku

Podpora center praktického vyučování ve firmách je v kraji realizována v několika konkrétních podnicích a je zajištěna i pro následující období. Tato forma spolupráce představuje stabilní a přínosný prvek odborného vzdělávání, zejména v technických oborech.

Naopak využívání širší vzdělávací infrastruktury firem (školící centra, specializovaná pracoviště) zatím zůstává spíše ve fázi úvah a příprav. Identifikovány jsou konkrétní potenciály (např. Possehl, Daimler), avšak jejich realizace vyžaduje další kapacitní a organizační podporu. Opatření má do budoucna výrazný rozvojový potenciál, který zatím není plně využit.

Opatření 2.1.4: Zapojení odborníků z firem do vzdělávání

Zapojování odborníků z praxe do výuky probíhá, avšak v omezeném rozsahu. PZPK realizuje tyto aktivity především v rámci IDZ, kde jsou odborníci zapojováni selektivně, zejména v technických oborech. KHK se v této oblasti aktuálně nepodílí z důvodu chybějícího financování.

Pozitivním trendem je zapojování odborníků do tvorby a aktualizace studijních programů, které je systémově zakotveno v rámci SA4 4 (inovace maturitních oborů, cca 3 programy ročně). Naopak zapojení odborníků do kariérového poradenství a podpory přechodu na trh práce vykazuje pokles, opět především z kapacitních důvodů a ukončení předchozích projektů KHK a RRA.

Strategický cíl 2.2: Zvýšit soulad mezi vzděláním a uplatněním na trhu práce

Opatření 2.2.1: Podpora žáků a studentů při přechodu na trh práce

Opatření zahrnuje několik prakticky zaměřených aktivit, jejichž rozsah je v posledních letech spíše omezený. Praktické simulace pracovních pohovorů jsou realizovány v jednotkách případů ročně, zejména v rámci IDZ (KA2). Podobná situace je u aktivit zaměřených na zvyšování informovanosti žáků o trhu práce – zde navíc hraje roli ukončení projektu StartKa v srpnu 2025, který výrazně přispíval ke kapacitnímu zajištění těchto aktivit.

Naopak metodicky vedené exkurze ve vazbě na uplatnění na trhu práce jsou stabilním a funkčním prvkem podpory – v rámci IDZ je realizováno přibližně 30 exkurzí ročně.

Nejproblematičtější oblastí opatření jsou pracovní stáže nad rámec povinné praxe (tzv. práce na zkoušku). Tyto aktivity byly dříve realizovány v rámci projektů OPZ+, které však skončily bez přímé návaznosti. V současnosti chybí stabilní financování a realizace se přesouvá do přípravné fáze; KHK se pokouší o nové projektové řešení, naráží však na komplikace při definování cílových skupin.

Strategická oblast 3: Kariérové poradenství a další vzdělávání

Opatření 3.1.1: Rozvoj organizací poskytujících kariérové poradenství

Opatření 3.1.1 představuje klíčové a zároveň jedno z nejkritičtějších míst celého systému kariérového poradenství v Plzeňském kraji. Zatímco metodická a individuální podpora škol ze strany KCV je nastavena funkčně a dlouhodobě funguje na dobré úrovni, kapacitní zajištění skupinových poradenských aktivit pro žáky a širokou veřejnost je výrazně nedostatečné.

Školy napříč krajem vykazují velmi vysoký a dlouhodobý zájem o skupinové poradenské aktivity, workshopy a další formy přímé práce se žáky. Tyto aktivity však nelze financovat ze systémového projektu IDZ, což vytváří zásadní nesoulad mezi poptávkou škol a reálnými možnostmi nabídky. Výsledkem je, že významná část potřeb škol zůstává dlouhodobě nepokryta, přestože odborné kapacity a know-how v systému existují.

Historicky sehrávala významnou roli v oblasti kariérového poradenství směrem ke školám Informačně poradenská střediska při Úřadu práce, která tvořila důležitý pilíř zejména v práci s žáky. V současnosti Úřad práce nadále zajišťuje široké spektrum interního i externího poradenství, včetně bilanční diagnostiky, poradenství k podnikání, finanční gramotnosti a podpory při změně profese. Postupně probíhá změna priorit od žáků směrem k celoživotnímu vzdělávání ve vazbě na vznik regionálních vzdělávacích center.

Významnou doplňující roli plní rovněž neziskový sektor, zejména při práci s vybranými cílovými skupinami.

Pro další funkční rozvoj opatření a stabilizaci role KCV v systému kariérového poradenství je zásadním předpokladem posílení personálních kapacit. Konkrétně se jedná o potřebu cca 1 mil. Kč ročně, které by umožnily financování minimálně jednoho plného úvazku kariérového poradce od roku 2027 a současně pokrytí práce externích spolupracovníků (například při realizaci veletrhů

vzdělávání a větších skupinových akcí). Za tímto účelem byla **zpracována projektová fiše**[3]. Bez tohoto posílení kapacit a bez systematické práce s tématem komunikace a marketingu kariérového poradenství zůstane opatření 3.1.1 dlouhodobě limitováno a jeho potenciál nebude plně využit.

Dále je nezbytné reflektovat potřebu rozvoje on-line poradenství postaveného na datech, a to zejména v rámci platformy studujvpk.cz. Garantem této aktivity bude RRA, přičemž pro tento účel **bude zpracována projektová fiše**[4] s předpokladem zajištění potřebného financování z prostředků dotace na Pakt zaměstnanosti.

Opatření 3.1.2: Rozvoj kompetencí obyvatel pro řízení vlastní kariéry

Z hlediska realizace patří toto opatření mezi nejstabilnější části strategické oblasti. Kompetence pro řízení vlastní kariéry jsou systematicky rozvíjeny jako průřezové téma na školách, a to s metodickou podporou KCV a financováním z projektu IDZ. Součástí opatření je kontinuální metodická podpora, vzdělávání pedagogů i práce s konkrétními nástroji podporujícími rozvoj kariérových kompetencí u žáků a studentů.

Pravidelně jsou rovněž realizovány tematické akce zaměřené na rozvoj kariérových kompetencí, například v rámci dlouhodobě zavedených a funkčních konceptů „Posviť si“ nebo „Klíč k příležitostem“. Tyto aktivity přispívají k posilování schopnosti jednotlivců orientovat se ve vzdělávacích a profesních možnostech a činit informovaná kariérová rozhodnutí.

Naopak marketing kariérového poradenství směrem k široké veřejnosti zůstává dosud nerealizovanou oblastí. Chybí jasně vymezený koncept, garant i odpovídající finanční zdroje, což významně omezuje možnost systematicky oslovovat dospělou populaci mimo školský systém. Kariérové poradenství není dlouhodobě cíleně a srozumitelně komunikováno ani vůči odborné, ani vůči široké veřejnosti. V důsledku toho přetrvává nejednotné a často neúplné pochopení toho, co kariérové poradenství je a co naopak není, jaké jsou jeho cíle, používané nástroje a přínosy. Tato neujasněnost se projevuje jak mezi školami a dalšími aktéry systému, tak mezi samotnými příjemci služeb, a ve výsledku oslabuje dopady již realizovaných aktivit a snižuje využívání dostupných služeb.

Opatření 3.1.3: Zavádění nástrojů pro rozvoj kompetencí

Opatření zahrnuje zavádění konkrétních nástrojů, které podporují individualizaci kariérových rozhodnutí. Kompetenční a bilanční diagnostika je poskytována žákům, studentům i široké veřejnosti, a to prezenční i on-line formou. Pro uchazeče o zaměstnání je diagnostika zajišťována zejména prostřednictvím ÚP a externích dodavatelů.

Významným rozvojovým prvkem je rozšiřování kompetenčních portfolií jako nástroje osobnostního a kariérového rozvoje. Tato aktivita patří mezi priority IDZ a je systematicky podporována metodicky i prakticky, zejména při individuálních konzultacích.

---

[3] Projektová fiše_SRLK26_1

[4] Projektová fiše_SRLK26_2

Naopak zajištění stáží a krátkodobého stínování odborníků naráží na chybějící financování v důsledku ukončení projektů OPZ+. Přestože existuje snaha o přípravu nových projektů, realizace je zatím omezená.

Pozitivně lze hodnotit mentoringové programy pro studenty na ZČU, které fungují stabilně, a také rozvoj webu studujvpk.cz, jenž byl rozšířen o kompetenční pohled na vzdělávací nabídku a dále se rozvíjí s podporou OŠMS.

Strategický cíl 3.2: Zajistit širokou nabídku a vysokou relevanci dalšího vzdělávání

Opatření 3.2.1: Vytváření koncepčního rámce dalšího vzdělávání

Využívání monitoringu potřeb trhu práce pro tvorbu nabídky dalšího vzdělávání je postupně zaváděno, zejména ve spolupráci s ÚP. Důležitým zdrojem dat je roční šetření zaměstnavatelů realizované prostřednictvím aplikace MPSV; Od roku 2026 bude tuto oblast výrazně ovlivňovat Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů (JMHZ), které umožní orgánům veřejné správy sbírat a vyhodnocovat data a na základě datového přístup optimalizovat systém řízení dalšího vzdělávání

Naopak asistence vzdělavatelům při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání a systematické propojování počátečního a dalšího vzdělávání prostřednictvím NSK zůstávají okrajovými aktivitami, které nejsou prioritou z důvodu chybějících kapacit a vazby na strategický cíl 1.1. (provázání s revizí oborové soustavy a novými modulárními RVP).

Opatření 3.2.2: Motivace obyvatel kraje k dalšímu vzdělávání

Marketing dalšího vzdělávání vůči široké veřejnosti je zajišťován především Úřadem práce prostřednictvím vlastních komunikačních kanálů. Důležitým nástrojem je také aplikace „Jsem v kurzu“, která soustřeďuje digitální nabídku dalšího vzdělávání na jednom místě a jejíž propagace dosahuje stabilních výsledků.

Spolupráce měst, obcí a škol v oblasti dalšího vzdělávání zatím není systematicky rozvíjena a není v současnosti považována za prioritní.

Opatření 3.2.3: Rozvoj nabídky dalšího vzdělávání

Podpora vzdělávacích institucí a firem při vytváření nabídky dalšího vzdělávání je v současnosti realizována především formou individuálních konzultací. Přestože se jedná spíše o dílčí a kapacitně omezenou podporu, rozvojový potenciál této oblasti do budoucna roste, zejména ve vazbě na postupující modularizaci odborného vzdělávání a využití Národní soustavy kvalifikací (NSK).

Rozvoj nabídky dalšího vzdělávání na školách probíhá nerovnoměrně. Západočeská univerzita se v oblasti mikrocertifikátů řadí mezi lídry v rámci České republiky a disponuje předpoklady pro další rozšiřování této nabídky, zejména při využití dotačních zdrojů v rámci RIS3[5].

[5] Jeden z připravovaných projektů v Akčním plánu k realizaci RIS3 například počítá s využitím systému mikrocertifikátů pro uznávání kreditů žákům středních škol, kteří se zapojí do aktivit typu „vysokoškolák na zkoušku“.

Naopak na středních školách je nabídka dalšího vzdělávání spíše stagnující a doposud nebyla systematicky rozvíjena (prosazuje se zejména v legislativou vyžadovaných oblastech jako je kvalifikace v elektrotechnice).

Významnou součástí opatření je rovněž podpora zaměstnavatelů při využívání dotačních zdrojů určených na další vzdělávání, v níž hrají klíčovou roli PZPK, KHK, SPČR, ale také Úřad práce. V současnosti mají zaměstnavatelé k dispozici možnosti dotační podpory prostřednictvím všech tří pilířů financování – individuálních projektů, projektů realizovaných prostřednictvím ÚP a projektů zajišťovaných svazy a komorami. Pozitivním trendem je posilování spolupráce na tripartitní úrovni, které vytváří příznivější podmínky pro systematické zapojování firem do dalšího vzdělávání zaměstnanců.

Strategická oblast 4: Rozvoj potenciálu cizinců

Strategická oblast 4 je zaměřena na optimální rozvoj potenciálu cizinců a jejich integraci na trhu práce, přičemž klíčovými nástroji jsou jazykové vzdělávání, kariérové poradenství, rekvalifikace a koordinace aktérů poskytujících integrační služby. Oblast je charakteristická širokou paletou realizovaných aktivit a vysokým zapojením neziskového sektoru a veřejných institucí, zároveň však čelí strukturálním omezením vyplývajícím z nastavení financování, kapacit a legislativních rámců. V této strategické oblasti je koncentrováno nejvíce identifikovaných bariér a kapacitních nedostatků.

Strategický cíl 4.1: Optimálně rozvinout potenciál cizinců

Opatření 4.1.1: Jazyková příprava cizinců

Jazyková příprava cizinců představuje základní a nenahraditelný pilíř jejich úspěšné integrace do vzdělávacího systému i na trh práce v Plzeňském kraji. Nabídka kurzů českého jazyka je sice zajištěna širokým spektrem aktérů a je relativně dobře dostupná zejména na základní úrovni, systém však nadále vykazuje zásadní strukturální problémy v oblasti návaznosti kurzů, financování a dlouhodobé udržitelnosti, zejména ve vztahu k dětem a žákům-cizincům.

Významnou roli v této oblasti sehrává Krajské centrum vzdělávání (KCV), které realizuje cílené vzdělávací aktivity pro žáky s migrační zkušeností. Patří sem zejména intenzivní letní adaptačně-vzdělávací kurz pro žáky přijaté na střední školy a dále zdokonalující kurz „Čeština jako další jazyk“, které významně napomáhají adaptaci žáků na český vzdělávací systém. Tyto aktivity jsou považovány za velmi přínosné a funkční, avšak jejich rozsah je omezen dostupnými finančními zdroji.

Zásadním a dlouhodobým problémem zůstává zajištění ročního jazykového kurzu pro cizince nastupující na střední školy. Do roku 2025 byl tento kurz financován z projektu EASI v kombinaci s kurzovným, což umožňovalo stabilní realizaci přibližně pro 20 žáků ročně. Pro následující období však chybí zajištěné financování ve výši cca 1 mil. Kč ročně, které je nezbytné pro zachování kapacit. Existuje možnost částečného financování prostřednictvím Úřadu práce, kdy KCV pomáhá s přípravou žádostí, nicméně tato varianta je výrazně limitující – umožňuje financovat pouze jazykovou úroveň M2 (nikoli komplexní posloupnost M1–M3) a v omezeném objemu (cca 50 tis. Kč), což neřeší potřebu systematické jazykové přípravy žáků.

Téma jazykové přípravy žáků-cizinců je úzce propojeno také s diskusí o zřizování tzv. nultých ročníků na středních školách. V praxi v současnosti fungují pouze u všeobecných oborů, přičemž plošnější uplatnění naráží na legislativní, organizační i finanční omezení. K řešení této problematiky již byla **zpracována projektová fiše, která vytváří základ pro další systémovou diskusi**[6].

Vedle KCV se na jazykové přípravě cizinců podílejí i další aktéři. Centrum pro podporu integrace cizinců (CPIC) zajišťuje jazykové kurzy ve stabilním rozsahu, aktuální projekt probíhá do června 2026 a od září téhož roku se předpokládá navazující tříletý projekt v obdobném rozsahu (AMIF).

---

[6] Projektová fiše_SRLK26_3

Dlouhodobě však přetrvává nedostatek financí na jazykovou přípravu nově příchozích cizinců z neukrajinských zemí, přičemž CPIC nemá možnost využívat krajské či regionální zdroje a je odkázáno na centrální financování.

Úřad práce bude v oblasti jazykového vzdělávání pokračovat, avšak jeho role se do budoucna zužuje – zaměří se především na rozšiřující kurzy českého jazyka jako součást komplexních projektových aktivit, nikoli na samostatné jazykové kurzy. Oproti roku 2025 je zde očekáván pokles rozsahu jazykové podpory, což dále zvyšuje tlak na ostatní poskytovatele.

Zásadním systémovým problémem napříč celou oblastí zůstává nefunkční návaznost jednotlivých úrovní jazykových kurzů. Základní kurzy nelze hradit jako zvolenou rekvalifikaci a současně není možné financovat vícestupňovou jazykovou přípravu prostřednictvím ÚP (typicky M1–M3). V praxi lze financovat pouze jednu úroveň (např. M2 nebo M3), což zásadně omezuje jazykový posun klientů a jejich další vzdělávací či pracovní uplatnitelnost.

Doplňkovou, avšak důležitou roli hraje Diecézní charita Plzeň (DCHP), která nabízí dostatečné množství kurzů reagujících na poptávku, zejména u začátečníků, dále Centrum lidských zdrojů (CLZ), které realizuje základní kurzy a a také zajišťuje individuální jazykové pro specifické cílové skupiny, a také Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU).

Celkově lze konstatovat, že jazyková příprava cizinců v Plzeňském kraji je funkční zejména na vstupní úrovni, avšak dlouhodobě naráží na nesystémové financování, nedostatečnou návaznost kurzů a absenci stabilního řešení pro žáky směřující na střední školy. Tyto faktory představují jednu z hlavních bariér úspěšné integrace cizinců a vyžadují koordinované řešení na krajské i celostátní úrovni.

Opatření 4.1.2: Identifikace potenciálu cizinců

Identifikace vzdělanostního, profesního a osobnostního potenciálu cizinců je klíčovým předpokladem jejich kvalitní integrace na trh práce. V Plzeňském kraji je tato oblast zajišťována kombinací aktivit veřejného sektoru, neziskových organizací a specializovaných zprostředkovatelských subjektů, přičemž v posledních letech dochází k postupnému rozšiřování rozsahu poskytovaných služeb, zejména ze strany Úřadu práce.

Centrum pro komunitní práci (CpKP) nerealizuje vlastní přímé aktivity zaměřené na práci s cizinci, nicméně sehrálo významnou roli při zpracování Akčního plánu pro sociální oblast, v jehož rámci byla pro roky 2025 a 2026 jasně identifikována potřeba navýšení pracovních kapacit poradenství pro cizince. Tato potřeba je dlouhodobě potvrzována jak organizacemi pracujícími s cizinci, tak zaměstnavateli v regionu.

Klíčovým aktérem v oblasti přímého propojování cizinců se zaměstnavateli je CLZ, které dlouhodobě spolupracuje s přibližně 150 firmami v Plzeňském kraji. CLZ aktivně vyhledává vhodné zaměstnavatele pro své klienty a zprostředkovává pracovní uplatnění s ohledem na jazykové schopnosti, dosažené vzdělání a předchozí pracovní zkušenosti cizinců. Tato spolupráce je hodnocena jako funkční a představuje jeden z nejefektivnějších nástrojů praktické integrace cizinců na regionální trh práce.

Zásadní roli v oblasti identifikace potenciálu a kariérového poradenství pro cizince hraje Úřad práce (ÚP). Realizace služeb je zajištěna prostřednictvím tří klíčových projektů – Záruky pro mladé,

EURES + 3Z ÚP! a Integrace na trhu práce. Meziročně došlo k nárůstu objemu poskytovaných služeb a další nárůst je očekáván až do roku 2027. Kvalita poradenství je systematicky posilována prostřednictvím intenzivního vzdělávání pracovníků ÚP v oblasti kariérového poradenství, což přispívá ke zvyšování odborné úrovně poskytovaných služeb. Cílem těchto aktivit je zajistit cizincům lepší postavení na trhu práce odpovídající jejich dosaženému vzdělání a kvalifikaci, nikoli pouze jejich rychlé pracovní uplatnění. Rozsah služeb je však do určité míry závislý na vývoji počtu cizinců v kraji, který ovlivňuje kapacitní zatížení systému.

Doplňkovou, avšak velmi důležitou roli plní také neziskový sektor.

Diecézní charita Plzeň (DCHP) se zaměřuje na pomoc s přípravou životopisů a přípravou na pracovní pohovory.

Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU) poskytuje širší spektrum podpory zahrnující přípravu na pohovory, tvorbu CV, doprovod k zaměstnavatelům i sociální práci.

Člověk v tísni se zaměřuje zejména na doučování, přípravu dětí a mladých lidí na studium na středních školách a poskytování psychologické podpory, čímž nepřímo přispívá k dlouhodobému uplatnění cizinců i jejich dětí.

Přes rozsah poskytovaných služeb přetrvává zásadní kapacitní omezení systému uznávání zahraničního vzdělání. V minulém roce došlo k zásadnímu navýšení kapacit pro nostrifikace na OŠMS Plzeňského kraje. Podle organizací pracujících s cizinci i podle zaměstnavatelů jsou kapacity v této oblasti stále nedostatečné, což zpomaluje proces uznávání kvalifikace a omezuje možnost cizinců rychleji a kvalifikovaně vstoupit na trh práce. Tento problém představuje dlouhodobou strukturální bariéru, která významně snižuje efektivitu ostatních integračních opatření.

Celkově je opatření 4.1.2 hodnoceno jako funkční a rozvíjející se, zejména díky posilující roli Úřadu práce a aktivní spolupráci se zaměstnavateli prostřednictvím CLZ. Zároveň však zůstává výrazně závislé na kapacitách poradenských služeb a efektivitě systému uznávání vzdělání, jejichž posílení je klíčové pro další kvalitativní posun integrace cizinců v Plzeňském kraji.

Opatření 4.1.3: Vzdělávání cizinců

Opatření je zaměřeno na zajištění široké a funkční nabídky vzdělávacích aktivit pro cizince, která podporuje jejich integraci do společnosti, další vzdělávání i uplatnění na trhu práce. V Plzeňském kraji je tato oblast relativně dobře rozvinutá, zejména díky zapojení veřejných institucí a neziskového sektoru, zároveň však vykazuje nerovnoměrnost v nabídce a omezenou systémovost některých forem podpory.

Základním pilířem opatření jsou sociokulturní kurzy, které realizuje především CPIC a které poskytují cizincům základní orientaci v životě v České republice, právním a institucionálním prostředí i v běžných společenských zvyklostech. Tyto kurzy tvoří důležitý doplněk jazykové přípravy a výrazně usnadňují adaptaci cizinců v prvních fázích jejich pobytu. Ze strany realizátorů je opakovaně deklarována potřeba užší spolupráce se zaměstnavateli, například formou kurzů „na zakázku“ pro konkrétní skupiny pracovníků, tento potenciál však zatím není systematicky využíván.

Významnou část opatření představuje zajištění rekvalifikací a profesně orientovaného vzdělávání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání z řad cizinců, které je realizováno zejména prostřednictvím Úřadu práce. Rekvalifikace jsou poskytovány z běžné nabídky ÚP a umožňují cizincům doplnit nebo změnit kvalifikaci v návaznosti na potřeby trhu práce. Tato část opatření je hodnocena jako funkční, její rozsah a efektivita jsou však, podobně jako u dalších aktivit, závislé na vývoji počtu cizinců v kraji a kapacitách systému.

Specifickou a velmi důležitou oblastí jsou přípravné kurzy na přijímací zkoušky, zejména pro děti a mladé cizince usilující o vstup do středního vzdělávání. Tyto kurzy realizuje především KCV, a to v rámci IDZ i dalších projektů, a představují klíčový nástroj podpory vzdělávací prostupnosti a prevence předčasných odchodů ze vzdělávání. V kombinaci s doučováním a další podporou (např. ze strany organizace Člověk v tísni) mají tyto aktivity dlouhodobý pozitivní dopad na vzdělávací dráhy mladých cizinců.

Naopak podpora zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikace cizinců není v současné době systematicky rozvíjena. Aktivity realizované v minulosti byly utlumeny především z kapacitních důvodů a tato oblast zůstává spíše okrajová. Přesto zde existuje zřetelný rozvojový potenciál, zejména ve vazbě na potřeby zaměstnavatelů v nedostatkových profesích, který by mohl být do budoucna znovu otevřen v návaznosti na další strategické oblasti (zejména SO 2 a SO 3).

Celkově lze opatření 4.1.3 hodnotit jako funkční a relativně stabilní, s dobře pokrytými základními vzdělávacími potřebami cizinců, zejména v oblasti rekvalifikací, sociokulturní orientace a přípravy na vzdělávání. Slabšími místy zůstávají nižší míra systémovosti, omezená spolupráce se zaměstnavateli a závislost na kapacitách jednotlivých realizátorů, což do budoucna vyžaduje cílené posílení koordinace a provázání s dalšími strategickými opatřeními.

Strategický cíl 4.2: Integrovat cizince na trhu práce

Opatření 4.2.1: Koordinace procesu integrace cizinců

Opatření 4.2.1 je zaměřeno na koordinaci procesu integrace cizinců na trh práce i do širší společnosti, a to v prostředí, kde působí vysoký počet aktérů veřejné správy, neziskového sektoru i zaměstnavatelů. Efektivní koordinace je v této oblasti klíčovým předpokladem funkčnosti celého systému integračních opatření.

V Plzeňském kraji je koordinace integrace cizinců realizována především prostřednictvím fungující sítě spolupracujících organizací, pravidelných platforem a pracovních skupin. Významnou roli hrají zejména CLZ, CPIC, NPI, RRA a další subjekty, které zajišťují pravidelná setkávání, výměnu informací a sdílení zkušeností z praxe. Tento model založený převážně na neformálních vazbách a dobrovolné spolupráci umožňuje relativně flexibilní reakce na aktuální potřeby cílových skupin, zejména v období zvýšené migrace.

Silnou stránkou současného nastavení je sdílení informací o potřebách cizinců a dostupných službách, které přispívá k lepší orientaci v systému a omezuje riziko duplicit. Naopak některé oblasti koordinace se ukazují jako okrajové nebo s nízkou přidanou hodnotou – například systematická komunikace mezi zaměstnavateli při ukončování pracovních poměrů cizinců, která se řeší převážně ad hoc a pouze v problematických případech.

Jako dlouhodobá slabina se však ukazuje absence jasně vymezeného koordinačního garanta na systémové úrovni a chybějící jednotný rámec pro komunikaci klíčových informací směrem k cizincům i poskytovatelům služeb. Zejména oblast práv a nároků cizinců podle typu pobytového oprávnění, možnosti zapojení do vzdělávání a související vazby na trh práce není komunikována jednotně a srozumitelně. Organizace pracující s cizinci opakovaně upozorňují na potřebu oficiálních, aktuálních a přehledných informací, ideálně dostupných on-line a pravidelně aktualizovaných.

Celkově lze opatření 4.2.1 hodnotit jako funkční, avšak zranitelné z hlediska dlouhodobé udržitelnosti, neboť je výrazně závislé na osobních vazbách, projektech a kapacitách jednotlivých organizací. Do dalšího období se proto jeví jako nezbytné koordinaci dále posilovat a lépe provázat s opatřením 4.2.2 a s klíčovou rolí Úřadu práce.

Opatření 4.2.2: Rozvoj služeb pro cizince

Opatření 4.2.2 se zaměřuje na rozvoj a zkvalitňování služeb určených cizincům, zejména v oblasti informovanosti, poradenství a podpory jejich integrace na trhu práce a ve společnosti. V této oblasti je v Plzeňském kraji realizováno široké spektrum aktivit, především prostřednictvím terénní práce, sociálního poradenství a spolupráce s Úřadem práce.

Cizinci jsou obecně dobře informováni o nabídce základních vzdělávacích aktivit, rekvalifikací a podpůrných služeb, zejména prostřednictvím CPIC, DCHP a dalších neziskových organizací, které využívají terénní práci a sociální sítě. Významnou roli hraje také Úřad práce, který zajišťuje informovanost prostřednictvím svých projektů a marketingových nástrojů na centrální úrovni.

Zároveň se však jako kritické a dlouhodobě nevyřešené téma ukazuje kvalita a srozumitelnost komunikace mezi organizacemi pracujícími s cizinci a Úřadem práce, zejména ve vztahu k tomu, na jaké služby má cizinec s konkrétním typem pobytového oprávnění nárok a za jakých podmínek. Nejednoznačnost výkladů a rozdíly v praxi jednotlivých pracovišť ÚP komplikují práci poradců i orientaci samotných cizinců a představují významnou bariéru efektivní integrace.

Na základě této identifikované potřeby byla zpracována projektová fiše, která detailně popisuje návrh optimalizace procesu komunikace a spolupráce s Úřadem práce.[7]

Navrhovaná intervence se zaměřuje zejména na:

- vytvoření jednotného metodického přehledu nároků cizinců na sociální podporu dle typu pobytového oprávnění,
- zavedení pravidelných koordinačních setkání mezi ÚP a relevantními organizacemi,
- zpřehlednění a zpřístupnění komunikačních kanálů (kontaktní místa / adresář odpovědných pracovníků),
- a nastavení jasného rámce spolupráce za facilitace Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje.

[7] Projektová fiše_SRLK26_4

Cílem je sjednotit postupy, omezit nejasnosti ve výkladu pravidel, snížit administrativní zátěž a zvýšit adresnost a efektivitu poskytovaných služeb cizincům.

Další významnou součástí opatření 4.2.2 je asistenční a poradenská činnost, zahrnující pomoc s právními otázkami, zajištěním školní docházky dětí, zdravotní péče, bydlení či doprovody na úřady. Tyto služby jsou hodnoceny jako velmi přínosné, avšak dlouhodobě zatížené kapacitním tlakem, zejména v poradnách pro cizince. **Pro řešení tohoto kapacitního tlaku a zajištění efektivní terénní i asistenční práce byla zpracována projektová fiše na pozici interkulturního pracovníka. Předpokládá se realizace organizacemi jako je Diakonie či Charita.**[8]

Naopak zapojování cizinců do veřejných konzultací a rozhodovacích procesů zatím není systematicky rozvíjeno a v současné době nepředstavuje hlavní prioritu aktérů v oblasti integrace.

Celkově lze opatření 4.2.2 hodnotit jako funkční a obsahově silné, s dobře rozvinutou sítí služeb, avšak limitované nedostatečně nastavenými komunikačními procesy s Úřadem práce a kapacitními omezeními poradenských služeb. Realizace navržených projektových fiší (optimalizace komunikace s ÚP a zajištění interkulturního pracovníka) představuje klíčový předpoklad pro další kvalitativní posun této oblasti.

[8] Projektová fiše_SRLK26_5

Strategická oblast 5 Zlepšení využití potenciálu a zvýšení zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce

Strategická oblast 5 je zaměřena na posilování zaměstnatelnosti osob znevýhodněných na trhu práce, rozvoj jejich kompetencí a podporu jejich uplatnění včetně podnikání. Klíčovou roli v realizaci opatření hrají zejména Úřad práce ČR, neziskový sektor, zaměstnavatelské svazy a krajské instituce. Oblast se vyznačuje vysokou mírou realizace základních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, avšak současně vykazuje omezený posun v systémových a rozvojových opatřeních, zejména v oblasti inkluze na pracovištích a flexibilních forem práce.

Strategický cíl 5.1: Zlepšit využití potenciálu osob znevýhodněných na trhu práce

Opatření 5.1.1: Rozvoj kompetencí osob znevýhodněných dle potřeb trhu práce

Toto opatření je dlouhodobě a stabilně realizováno především prostřednictvím Úřadu práce ČR, který zajišťuje poradenské a vzdělávací služby v rámci národních individuálních projektů (NIP), zejména Záruky pro mladé, Nová etapa, Věk není překážkou a Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce a také Regionálních integračních projektů (RIP). Tyto projekty plynule navazují na předchozí programové období a jejich realizace byla prodloužena až do roku 2028, což přispívá ke stabilitě systému podpory.

Součástí opatření je komplexní práce s klienty, zaměřená na zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů, podporu při volbě povolání, rekvalifikace i zprostředkování zaměstnání. Zvláštní pozornost je věnována návratu osob, které předčasně opustily vzdělávací systém, zpět do vzdělávání – zejména v rámci projektu Záruky pro mladé. Zároveň je zaznamenáván nárůst počtu osob předčasně opouštějících vzdělávání, což zvyšuje význam tohoto opatření.

Podpora získání nové nebo rozšířené kvalifikace je realizována převážně formou zaměstnaneckých rekvalifikací a kurzů směřujících přímo k uplatnění na trhu práce. Systém je funkční, nicméně je do značné míry limitován pravidly a nástroji APZ, včetně otázek hrazení tzv. zvolených rekvalifikací.

Opatření 5.1.2: Podpora zavádění flexibilních pracovních podmínek

Opatření zaměřené na rozvoj flexibilních pracovních podmínek vykazuje nižší míru realizace. Jednorázové kampaně a školení zaměřené na zvýšení povědomí zaměstnavatelů o výhodách flexibilních forem práce byly realizovány v roce 2025, avšak v následujícím období není o tyto aktivity ze strany cílové skupiny dostatečný zájem, a proto nejsou systematicky rozvíjeny.

Naopak jako funkční lze hodnotit individuální poradenství pro zaměstnavatele, realizované především Hospodářskou komorou a dalšími partnery. Toto poradenství je zaměřeno na možnosti zavádění flexibilních pracovních podmínek, využití dotačních nástrojů a nastavení vhodných pracovněprávních modelů. Přesto zůstává oblast flexibility spíše okrajovým tématem, bez širšího systémového dopadu.

Opatření 5.1.3: Podpora inkluze na pracovištích

Age management představuje zásadní a strategicky významné téma v kontextu demografického vývoje a stárnutí pracovní síly, které je relevantními aktéry trhu práce i samotnými zaměstnavateli

jednoznačně vnímáno jako důležité. Přesto však tato oblast dosud nebyla v Plzeňském kraji systémově pokryta prostřednictvím uceleného projektu nebo dlouhodobého programového rámce.

V roce 2026 došlo k významnému posunu alespoň v rovině osvěty, sdílení zkušeností a otevírání tématu směrem k zaměstnavatelům. Ve spolupráci s Paktem zaměstnanosti Plzeňského kraje byly realizovány dvě cílené akce:

- HR Roundtable: Demografie a strategické řízení HR (7. 4. 2026), uskutečněný ve spolupráci s Česko-německou obchodní a průmyslovou komorou (ČNOPK), zaměřený na dopady demografických změn na řízení lidských zdrojů a potřebu strategického přístupu zaměstnavatelů,
- Diskusní fórum: Age management v praxi (21. 5. 2026), realizované ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR (SPČR) a organizací Age Management z. s., které nabídlo konkrétní příklady uplatnění principů Age managementu ve firemní praxi.

Tyto aktivity potvrdily reálný zájem části zaměstnavatelské sféry o problematiku Age managementu a potřebu systémových nástrojů pro práci s věkově diverzifikovanou pracovní silou. Zároveň však ukázaly, že bez cílené finanční podpory a jasně vymezeného institucionálního rámce zůstává téma převážně na úrovni diskusí a dílčích aktivit.

Na území Plzeňského kraje nebyl dosud realizován systémový projekt zaměřený na Age management. Řada zaměstnavatelů se nicméně zapojila do aktivit realizovaných prostřednictvím projektů aktérů z jiných regionů, zejména v rámci výzvy č. 035 „Věk není bariérou – Age management v podnicích“, což potvrzuje existující poptávku po této formě podpory i mimo krajské projekty.

Celkově lze opatření 5.1.3 hodnotit jako strategicky velmi významné, avšak stále ve fázi přípravy a tematického ukotvování. Pro další období se jeví jako klíčové navázat na uskutečněné osvětové aktivity a posunout oblast Age managementu směrem k systematickým projektům a praktickým nástrojům pro zaměstnavatele, které by reagovaly na dlouhodobé demografické výzvy trhu práce.

Strategický cíl 5.2: Zvýšit zaměstnanost znevýhodněných osob

Opatření 5.2.1: Koordinace projektů a aktivit na podporu zaměstnanosti

Zvyšování zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce je zajišťováno především prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) realizované Úřadem práce. Jedná se zejména o individuální poradenství, vytváření společensky účelných pracovních míst, pracovní rehabilitace a příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Dále je zajištěna koordinace přípravy projektů a využívání dotačních příležitostí, do níž se zapojuje Pakt zaměstnanosti Plzeňského kraje, KHK i další aktéři. V roce 2026 je významnou aktivitou asistence při přípravě projektů, zejména na úrovni KHK. Spolupráce s územními partnery (ITI, MAS) se postupně rozvíjí, zejména prostřednictvím připomínkování výzev a přípravy společných projektů.

Opatření 5.2.2: Podpora sociálních a integračních podniků

Opatření 5.2.2 bylo v předchozích obdobích hodnoceno jako slabě rozvinuté, nicméně podle aktuálních údajů v roce 2026 dochází k výraznému posunu v roli Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje jako iniciačního a koordinačního aktéra v oblasti rozvoje sociálního podnikání.

Na straně Úřadu práce ČR jsou v současnosti řešeny metodiky a postupy související s implementací nového legislativního rámce integračního sociálního podnikání. ÚP v této fázi plní především roli odborného garanta a zdroje informací – poskytuje metodickou podporu a informace zejména v případech, kdy se na něj ostatní aktéři nebo zaměstnavatelé aktivně obrátí. Systémová regionální implementační vrstva však dosud chybí.

Do rozvoje oblasti se částečně zapojuje také Západočeská univerzita v Plzni, která má ve studijní nabídce předmět Sociální podnikání a deklarovala ochotu se zapojit do širší spolupráce, zejména ve vazbě na vznikající koordinační mechanismus SPoint a podporu podnikatelských záměrů v sociální ekonomice.

Klíčovým aktérem posunu v roce 2026 je však Pakt zaměstnanosti Plzeňského kraje, resp. Regionální rozvojová agentura PK, která se tématu sociálního podnikání intenzivně a systematicky věnuje. PZPK reaguje na:

- změny v přístupu MPSV (zákon o integračním sociálním podniku, nástroj integračních pracovních míst),
- probíhající systémový projekt InSPIRO (s omezeným regionálním dosahem),
- a dlouhodobou absenci kontaktního a koordinačního místa pro sociální podnikání v kraji.

Na tomto základě byla zpracována projektová fiše na zřízení regionálního koordinačního místa SPoint[9], a to ve spolupráci s Úřadem práce ČR (odborná a metodická garance), zatímco PZPK/RRA PK má plnit roli lokálního SPoint partnera zajišťujícího operativní implementaci v území.

Navrhovaný model SPoint reaguje přímo na slabiny dosavadního stavu a přináší:

- koordinaci aktérů sociální ekonomiky v regionu,
- přímou práci se zaměstnavateli, obcemi a sociálními podniky,
- podporu využívání nástrojů integrace (integrační pracovní místa, náhradní plnění, přechod na otevřený trh práce),
- systematickou informovanost, osvětu a propojování praxe s veřejnými politikami.

[9] Projektová fiše_SRLK26_6

Z pohledu Strategického cíle 5.2 představuje tato iniciativa zásadní kvalitativní posun – poprvé dochází k přípravě regionálně ukotveného, koordinačního a dlouhodobě udržitelného nástroje, který přímo naplňuje:

- Opatření 5.2.1 (koordinace projektů a aktivit),
- i Opatření 5.2.2 (podpora sociálních a integračních podniků a chráněného trhu práce).

Celkově lze opatření 5.2.2 na základě aktuálních údajů hodnotit jako oblast, která byla dosud strukturálně slabá, ale v roce 2026 vstoupila do nové fáze přípravy systémového řešení, jehož klíčovým nositelem je Pakt zaměstnanosti Plzeňského kraje ve spolupráci s Úřadem práce a dalšími aktéry. Realizace projektové fiše SPoint je v tomto kontextu považována za klíčový předpoklad dalšího rozvoje sociálního podnikání a efektivnější integrace znevýhodněných osob na trh práce v regionu.

Slabšími místy zůstávají rozvojová a preventivní opatření, zejména v oblasti inkluze na pracovištích, flexibilních forem práce a systematické podpory sociálního podnikání. Tyto oblasti narážejí na kombinaci nízkého zájmu zaměstnavatelů, chybějícího financování a omezených kapacit. Do dalšího období se proto jako klíčové jeví udržení stabilních jádrových nástrojů APZ a zároveň cílené posilování vybraných rozvojových opatření, která mohou přinést dlouhodobější strukturální dopady.

Strategická oblast 6 Zvýšení povědomí o významu vzdělávání a stabilizace vzdělaných obyvatel v kraji

Strategická oblast 6 se zaměřuje na dlouhodobé, systémové a hodnotové aspekty rozvoje lidského kapitálu, zejména na zvyšování povědomí o významu vzdělávání, budování pozitivního obrazu kraje jako místa atraktivního pro studium i práci a na stabilizaci vzdělaných obyvatel v regionu. Tato oblast je svou povahou průřezová a silně koncepční, s dopadem do ostatních strategických oblastí (zejména SO 1, SO 3 a SO 5).

V hodnoceném období je Strategická oblast 6 charakteristická tím, že většina plánovaných opatření dosud nebyla realizována, nikoli však z důvodu jejich nízké relevance, ale především kvůli absenci kvalitních dat, jednotného konceptu a návazné marketingové strategie, o které by se implementace mohla opřít.

Opatření v rámci strategických cílů 6.1, 6.2 a 6.3 (prezentace významu vzdělávání, zlepšení image kraje a stabilizace vzdělaných obyvatel) nejsou v současnosti realizována v systematické podobě. Neprobíhá:

- ucelená marketingová strategie kraje v oblasti vzdělávání,
- cílená komunikace směrem k různým skupinám obyvatel (žáci, rodiče, dospělí, absolventi),
- ani koordinované aktivity zaměřené na prezentaci kraje jako regionu atraktivního pro vzdělávání a dlouhodobé profesní uplatnění.

Zásadním a plánovaným krokem je příprava rozsáhlého průzkumu mezi žáky, který by se měl stát hlavním analytickým podkladem pro další rozpracování Strategické oblasti 6. Průzkum je koncipován tak, aby:

- zmapoval hodnotové postoje, motivace a očekávání žáků ve vztahu ke vzdělávání,
- identifikoval faktory ovlivňující rozhodování o další vzdělávací a profesní dráze,
- zachytil vnímání atraktivity jednotlivých stupňů vzdělávání, oborů a regionu jako místa pro studium a život,
- a přinesl data o ochotě žáků zůstat či naopak odejít z regionu za vzděláním a prací.

Výstupy průzkumu mají sloužit jako datově podložený základ pro:

- definování komunikačních a marketingových cílů kraje v oblasti vzdělávání,
- cílené nastavení nástrojů podpory studia a návratu absolventů,
- formulaci realistické a adresné strategie stabilizace vzdělaných obyvatel,
- a lepší provázání vzdělávací nabídky s očekáváním mladé generace.

Strategická oblast 6 je klíčová z hlediska dlouhodobé udržitelnosti rozvoje lidského kapitálu. Na rozdíl od ostatních oblastí, které řeší přímé nástroje (vzdělávání, zaměstnanost, integraci), tato oblast pracuje s:

- postoji,
- vnímáním hodnoty vzdělávání,
- image regionu,
- a rozhodovacími procesy mladých lidí.

Bez uchopení této roviny nelze dlouhodobě zajistit:

- stabilizaci kvalifikované pracovní síly,
- návrat absolventů po studiu mimo region,
- ani efektivní využití investic do vzdělávací infrastruktury a programů realizovaných v jiných strategických oblastech.

Na základě identifikované potřeby a existujících předpokladů předkládáme ke zvážení **projektovou fiši na tvorbu marketingové strategie pro oblast vzdělávání**.[10]

[10] Projektová fiše_SRLK26_7

5 Závěr a doporučený postup

Zpráva o implementaci Strategie rozvoje lidského kapitálu v Plzeňském kraji potvrzuje, že region disponuje funkčním a relativně stabilním systémem nástrojů v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti a integrace, který je opřen o dlouhodobě budovanou spolupráci klíčových aktérů. Současně však dochází k prohlubování strukturálních výzev spojených s transformací ekonomiky, demografickým vývojem a rostoucími nároky na kvalifikaci pracovní síly.

Monitoring napříč strategickými oblastmi ukázal, že většina opatření je realizována a má reálné dopady, avšak jejich efekt je limitován několika opakujícími se systémovými bariérami. Tyto bariéry zahrnují zejména nedostatečné kapacity pro přímou práci s cílovými skupinami (zejména v kariérovém poradenství a integraci cizinců), absenci stabilního financování u klíčových služeb, nedostatečně provázanou institucionální koordinaci a chybějící systematickou práci s motivací a postoji obyvatel.

Identifikovaná „bílá místa“ (Kritické deficity)

Oblast kariérového poradenství a prevence (SO 1 a 3):

- Nedostatečné kapacity poradenství: Školám chybí kapacity (personální i finanční) pro realizaci skupinového a individuálního kariérového poradenství.
- Absence cíleného marketingu vzdělávání: Chybí strategický marketing a srozumitelná komunikace celoživotního vzdělávání směrem k široké dospělé populaci.
- Nedostatečný rozvoj datového on-line poradenství: Přestože základní on-line poradenské nástroje (např. platforma studujvpk.cz) již existují, je nezbytné je dále rozvíjet a transformovat s ohledem na technologický vývoj (zejména AI) a změny preferencí cílových skupin.
- Prevence odchodů: Individuální práce s žáky ohroženými předčasným odchodem ze vzdělávání nemá zajištěno stabilní financování.

Oblast integrace cizinců (SO 4):

- Výpadek financování jazykových kurzů: Kriticky chybí roční jazykové kurzy (M1–M3) pro cizince nastupující na střední školy. Dřívější projektové financování skončilo.
- Přetížené poradny a chybějící terénní pracovníci: Asistenční a poradenské služby pro cizince narážejí na nedostatečné personální kapacity.
- Komunikační bariéry s Úřadem práce: Nejednotný výklad nároků cizinců na služby ÚP ze strany jednotlivých pracovišť zpomaluje a komplikuje integrační proces.

Oblast znevýhodněných na trhu práce (SO 5):

- Absence systémové podpory age managementu: Chybí systematická (např. grantová) podpora pro zaměstnavatele k plošnějšímu zavádění flexibilních forem práce a dalších nástrojů pro stárnoucí populaci.
- Absence koordinace sociálního podnikání: Chybí zastřešující regionální koordinační místo pro systematickou podporu a propojování sociálních a integračních podniků s trhem práce.

Návrh řešení: Struktura projektových fiší pro rok 2027

K překlenutí výše uvedených bílých míst byly v návaznosti na výstupy monitoringu zpracovány konkrétní projektové fiše. Tyto záměry představují prioritní investice pro stabilizaci lidského kapitálu v kraji pro příští rok:

1. **Rozvoj kariérového poradenství (KCV)**
    - *Cíl:* Zajištění personálních kapacit pro skupinové poradenství a veletrhy vzdělávání.
    - *Rozpočet:* cca 1 mil Kč / ročně.
2. **Rozvoj portálu Studuj v PK (RRA)**
    - *Cíl:* Další rozvoj moderního online poradenství postaveného na datech.
    - *Rozpočet:* (K upřesnění / z prostředků PZPK).
3. **Roční jazykový kurz pro žáky-cizince (KCV)**
    - *Cíl:* Systémové řešení intenzivní jazykové přípravy (M1-M3) před nástupem na SŠ k prevenci předčasných odchodů.
    - *Rozpočet:* cca 1 mil Kč Kč / ročně.
4. **Optimalizace komunikace s Úřadem práce (Procesní fiše)**
    - *Cíl:* Vytvoření závazného metodického přehledu nároků cizinců a nastavení jasných komunikačních linek mezi ÚP a neziskovým sektorem (bez přímého nároku na dodatečný rozpočet).
5. **Zajištění interkulturních pracovníků (Diakonie / Charita)**
    - *Cíl:* Odbřemenění přetížených poraden a posílení terénní asistenční práce s cizinci.
    - *Rozpočet:* cca 1 mil Kč / ročně.
6. **Tvorba marketingové strategie vzdělávání**
    - *Cíl:* Vytvoření konceptu propagace vzdělávání směrem k široké i dospělé veřejnosti pro stabilizaci talentů v regionu.
    - *Rozpočet:* 500 000 Kč (celkem).
7. **Koordinace a systematická podpora sociálního podnikání – S-point Partner (RRA/ÚP)**
    - *Cíl:* Vytvoření sdíleného regionálního pracoviště pro podporu integračních a sociálních podniků.
    - *Rozpočet:* (K upřesnění / z prostředků PZPK).

Závěrečné doporučení

Výkonné radě a Řídícímu výboru se doporučuje formálně zařadit výše uvedených 6 investičních fiší do návrhu rozpočtu na rok 2027 a iniciovat jednání k realizaci procesní fiše (č. 7).

6 Přílohy

- Memorandum o Společné politice Plzeňského kraje a Západočeské univerzity v Plzni pro vzdělávání
- Projektové fiše:
    - Opatření 3.1.1: Rozvoj organizací poskytujících kariérové poradenství
        - Fiše č. 1_Kariérové poradenství – KCV
        - Fiše č. 2_Další rozvoj Studuj v PK – RRA
    - Opatření 4.1.1. Jazykové příprava cizinců
        - Fiše č. 3_Roční kurz pro žáky cizince – KCV
    - Opatření 4.2.2. Rozvoj služeb pro cizince
        - Fiše č. 4_Optimalizace komunikace s UP
        - Fiše č. 5_Interkulturní pracovník - Diakonie/Charita
    - Opatření 5.2.2 Podpora sociálních/integračních podniků a chráněného trhu práce
        - Fiše č. 6_S-point Partner – RRA
    - Opatření 6.1.1 Prezentace významu vzdělávání směrem k široké veřejnosti
        - Fiše č. 7_Marketing vzdělávání – tvorba strategie – PK