

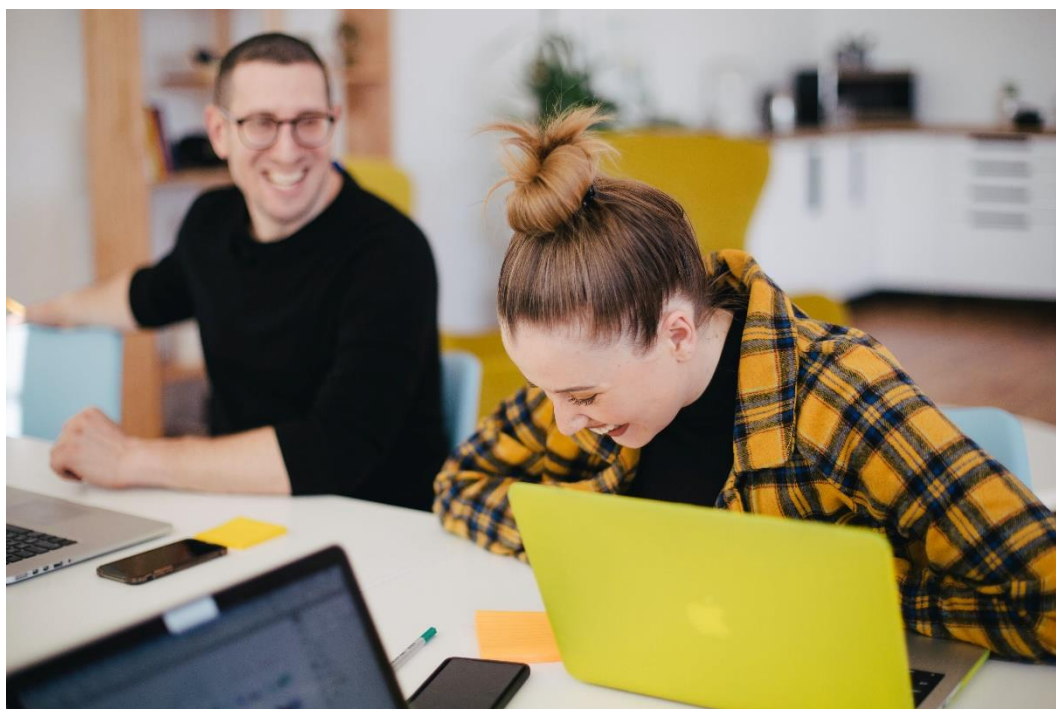


Spolufinancováno
Evropskou unií

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

DĚLAT DOVEDNOSTI DOBŘE

Zapojování dospělých s nízkou úrovní dovedností
do vzdělávání



OBSAH

Úvod	4
Kdo jsou dospělí s nízkou úrovní dovedností?	6
Akce 1: Najděte kreativní způsoby, jak oslovit možné zájemce o vzdělávání	7
Akce 2: Zajištěte celostní a personalizované poradenství a vedení	9
Akce 3: Vytvářejte zajímavé a aktuální vzdělávací příležitosti	11
Akce 4: Uznávání stávajících dovedností	14
Akce 5: Nabízejte možnosti modulárního učení	16
Akce 6: Poskytujte zaměstnancům volno na vzdělávání a učení	18
Akce 7: Poskytujte finanční podporu na všechny náklady spojené se vzděláváním a školením	20
Doporučená literatura	22

ÚVODEM

Globalizace, technologický pokrok a demografické změny mají dalekosáhlý dopad na svět práce. Tyto megatrendy ovlivňují počet a kvalitu pracovních míst, která jsou k dispozici, způsob jejich provádění a dovednosti, které budou pracující v budoucnu potřebovat k tomu, aby na trhu práce uspěli. I když se načasování a rychlost tohoto vývoje v jednotlivých zemích liší, všeobecně se očekává, že kvalifikační potřeby se budou v nadcházejících desetiletích i nadále měnit, pravděpodobně i zrychleným tempem, což bude mít dopad na vyspělé, rozvíjející se i rozvojové země.

Zatímco se tyto změny ve světě práce dotýkají každého, dospělí s nízkou úrovní dovedností jsou nejvíce ohroženi ve smyslu zhoršených vyhlídek na trhu práce. Poptávka po jejich dovednostech klesá, protože mnoho pracovních míst, která tradičně zastávají, se ve vyspělých zemích automatizuje nebo se přesouvá do zahraničí. Výzkum OECD ukazuje, že povolání, která nevyžadují žádné specifické dovednosti a odbornou přípravu, jsou nejvíce ohrožená rizikem automatizace. Dospělí s nízkými dovednostmi mají zároveň často omezené možnosti své dovednosti dále rozvíjet prostřednictvím vzdělávání a odborných školení. Mnozí z nich se ocitají v „pasti nízkých dovedností“, na nízkých pracovních pozicích s omezenými příležitostmi profesního rozvoje a učení se na pracovišti, a zažívají častá a někdy i dlouhodobá období nezaměstnanosti. Pro to, aby tito lidé mohli postupovat na trhu práce a měli šanci získat lepší pracovní místa, je naprosto nezbytné, aby došlo k odstranění existujících překážek vzdělávání a učení dospělých s nízkými dovednostmi.

Tato brožura přináší sedm akčních bodů jako návod pro vytváření více a lepších vzdělávacích příležitostí pro dospělé s nízkými dovednostmi. Zúčastněným stranám, které se přímo podílejí na zapojování dospělých s nízkými dovednostmi do vzdělávání – včetně tvůrců politik, poskytovatelů vzdělávání a sociálních partnerů –, tak poskytuje užitečné praktické poznatky. Jednotlivé akční body čerpají z výsledků výzkumu a přinášejí různé pohledy na to, jak je lze prostřednictvím prosazování perspektivních politik v zemích OECD a v rozvojových zemích převést do praxe.

Tento dokument je součástí série publikací o fungování, účinnosti a odolnosti systémů vzdělávání dospělých v kontextu stále se měnícího světa práce. Doprovází zprávu OECD vydanou pod názvem „Dělat dovednosti dobře: Systémy vzdělávání dospělých přizpůsobené potřebám budoucnosti“ [[Getting Skills Right: Future-ready Adult Learning Systems](#)], která zahrnuje panel Priority OECD pro vzdělávání dospělých (www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/dashboard.htm) a mezinárodní analýzu připravenosti systémů vzdělávání dospělých řešit budoucí výzvy v oblasti dovedností.

OECD a nadace JPMorgan Chase spojily své síly, aby podpořily tvůrce politik, firmy a jednotlivce při co nejlepším využití probíhajících změn ve prospěch vzdělávání dospělých. Společně skutečně můžeme dosáhnout toho, že se nám podaří „dělat dovednosti správně“ a vytvoříme citlivější systémy školení a vzdělávání a inkluzivní trhy práce pro budoucí svět.

ÚVOD

SVĚT PRÁCE SE MĚNÍ

Nové technologie, stárnutí populace a globalizace mění to, co v práci děláme a jak to děláme. Podle odhadů OECD může v nadcházejících desetiletích kvůli automatizaci 46 % pracujících o práci úplně přijít, nebo se alespoň náplň jejich práce výrazně změní (autoři Nedelkoska a Quintini, 2018). Budeme potřebovat komplexnější soubory dovedností, abychom mohli zastávat pracovní místa, která budou dostupná v kontextu transformace způsobené automatizací a přesouváním výroby do zahraničí. Také se bude odcházet do důchodu později než v minulosti.

Megatrendy ovlivňující svět práce



Některá zaměstnání se díky těmto změnám stanou efektivnějšími a flexibilnějšími: prodavač v knihkupectví bude moci věnovat více času obsluhování zákazníků a méně času správě inventáře svého obchodu. Jiná zaměstnání, jako je např. řízení nákladních vozidel na dlouhé vzdálenosti, však mohou zmizet úplně a v budoucnu je budou vykonávat roboti. Budeme se muset přizpůsobovat, učit se a získávat nové dovednosti a dále rozvíjet dovednosti, které již máme, abychom přispívali k utváření tohoto měnícího se světa práce a přitom z těchto změn také dokázali mít prospěch.

Dá se také očekávat, že klimatická změna, globální oteplování a přechod na nízkouhlíkové hospodářství ovlivní počet a typy pracovních míst, která budou k dispozici, a způsob, jakým tato zaměstnání budou vykonávána.

TĚMITO ZMĚNAMI JSOU NEJVÍCE POSTIŽENI DOSPĚLÍ S NÍZKÝMI DOVEDNOSTMI

Přestože se změny ve světě práce týkají každého, pravděpodobně nejvíce postiženi budou dospělí s nízkými dovednostmi. Poptávka po jejich dovednostech klesá v důsledku automatizace velkého množství pracovních míst vyžadujících pouze nízkou úroveň dovedností a v důsledku přesouvání výroby do zahraničí. Výzkum OECD ukazuje, že u těch povolání, která nevyžadují žádné specifické dovednosti a odbornou přípravu, je nejvyšší riziko, že dojde k jejich automatizaci; týká se to např. pomocných sil při přípravě jídel nebo dělníků a montážníků. Technologické změny zároveň zvyšují produktivitu odborníků s vysokou kvalifikací (manažeři, učitelé nebo zdravotníci), a tím pádem je zaměstnavatelé více vyhledávají (Nedelkoska a Quintini, 2018).

Dospělí s nízkou kvalifikací se mohou snadno ocitnout v „pasti nízkých dovedností“. Mnoho z nich zastává nižší pracovní pozice, kde mají pouze omezené příležitosti profesního rozvoje, často práci ztrácí a stávají

se z nich nezaměstnaní, a v jejich případě se prospěch z případných školení a učení, v podobě vyšší mzdy nebo lepšího pracovního zařazení, nedá očekávat (OECD, 2017a; Burdett and Smith, 2002).

JE ZAPOTŘEBÍ CÍLENĚJŠÍ AKCE

Pro budoucnost práce, která má být produktivnější a inkluzivnější, je naprosto nezbytné dospět s nízkými dovednostmi podporovat při zvyšování kvalifikace a rekvalifikacích. Jenom tak se podaří dosáhnout vyšší míry jejich zaměstnatelnosti a v konečném důsledku také lepšího sociálního začlenění. Z pohledu zaměstnavatele umožňuje kvalifikovaná pracovní síla vývoj a zavádění nových technologií a postupů v rámci organizace práce, čímž dochází ke zvýšení produktivity a růstu ekonomiky jako celku.

Tato publikace rozpracovává sedm oblastí činnosti, v rámci kterých mohou tvůrci politik, sociální partneři, veřejné služby zaměstnanosti a poskytovatelé vzdělávání pomáhat vytvářet více ještě lepších vzdělávacích příležitostí pro dospělé s nízkými dovednostmi.

KDO JSOU DOSPĚLÍ S NÍZKOU ÚROVNÍ DOVEDNOSTÍ?

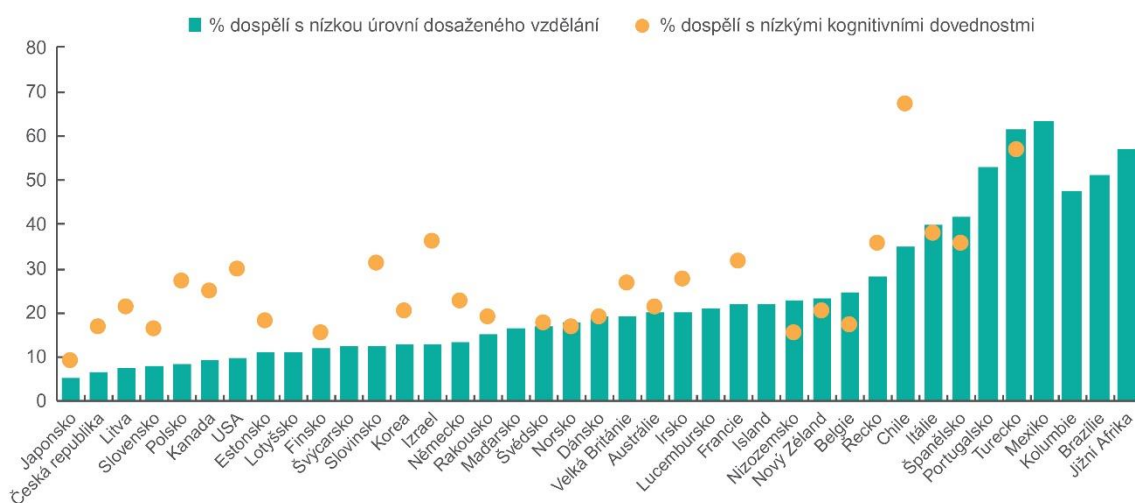
Tato publikace dospělé s nízkou úrovní dovedností definuje jako:

- dospělé s nízkou úrovní dosaženého vzdělání, zejména ty, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je na nižší sekundární úrovni (ISCED 0-2), což znamená, že nedokončili střední školu nebo její ekvivalent, případně
- dospělé s nízkou úrovní kognitivních dovedností, jmenovitě ty, kteří dosáhli úrovně 1 nebo nižší v oblasti čtenářské a/nebo numerické gramotnosti průzkumu OECD zkoumajícího dovednosti dospělých (PIAAC). Jedná se o dospělé, kteří dokážou splnit nanejvýš velmi jednoduché čtenářské úkoly, jako je čtení krátkých textů se známou tematikou, a matematické úlohy, jako jsou jednodukové nebo jednoduché procesy zahrnující počítání, třídění, základní aritmetické operace a porozumění jednoduchým procentním úlohám.

Navíc uznáváme, že nízká úroveň digitálních dovedností je překážkou společenské a ekonomické účasti dospělých ve společnosti a představuje další oblast nízkých dovedností.

Při použití této definice vidíme, že více než jeden z pěti dospělých v zemích OECD má nízké dovednosti. Celkem 22 % dospělých v rámci zemí OECD má nízkou úroveň dosaženého vzdělání a ještě více dospělých vykazuje nízké kognitivní dovednosti. V zemích, pro které jsou k dispozici údaje, je v průměru 26,3 % dospělých schopno dokončit nanejvýš velmi jednoduché čtenářské a/nebo početní úlohy. Umožnit těmto lidem zvýšení kvalifikace je pro měnící se svět práce velkou výzvou.

Dospělí s nízkými dovednostmi v zemích OECD



Pozn.: Úroveň vzdělání je definována jako úroveň, která je nižší než vyšší sekundární vzdělání, nízké kognitivní dovednosti jsou definovány jako úroveň 1 nebo nižší v oblasti čtenářské a numerické gramotnosti zjišťované v rámci šetření PIAAC. Belgické údaje se týkají pouze Vlámka; údaje za Velkou Británii se týkají pouze Anglie a Severního Irska; dospělí ve věku 25–64 let; údaje o kognitivních dovednostech nejsou k dispozici v případě Brazílie, Kolumbie, Maďarska, Islandu, Lotyšska, Lucemburska, Mexika, Jižní Afriky a Švýcarska.

Zdroj: Statistika vzdělávací databáze OECD (2016), PIAAC (2012).

Je důležité poznamenat, že to, že mají dospělí nízké dovednosti, neznamena nic jiného, než že mají „nízkou kvalifikaci“: možná vykazují nízkou úroveň čtenářské a numerické gramotnosti, ale zároveň mají řadu dalších cenných dovedností, jako je schopnost řídit různá vozidla nebo obsluhovat zákazníky. Stejně tak mohou mít dospělí nízkou kvalifikaci, ale za léta praxe získali dovednosti, které jsou srovnatelné s těmi, jež jsou spojené s formální kvalifikací.

AKCE 1: NAJDĚTE KREATIVNÍ ZPŮSOBY, JAK OSLOVIT MOŽNÉ ZÁJEMCE O VZDĚLÁVÁNÍ

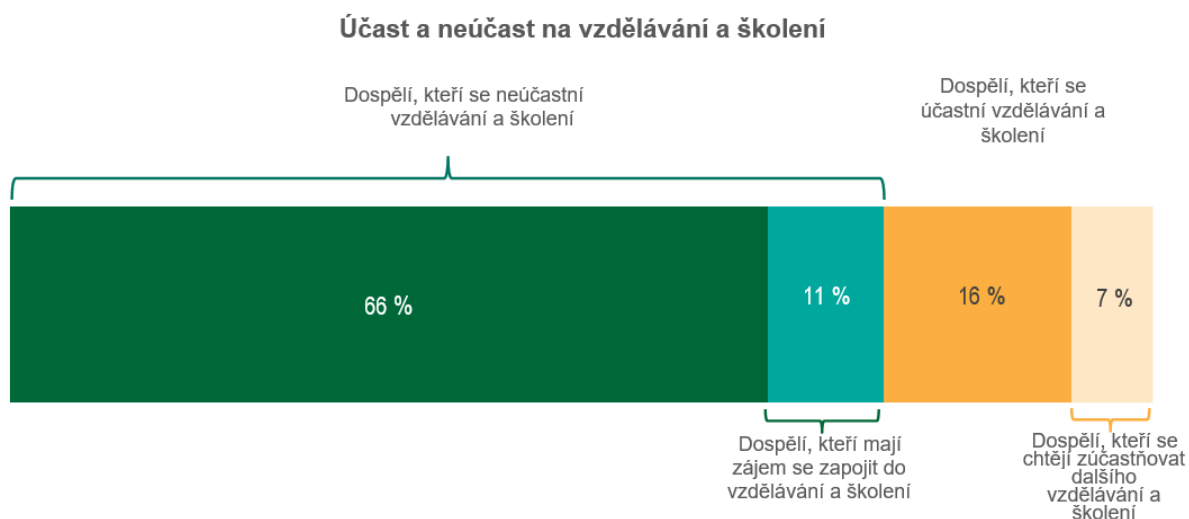
PROČ JE TO DŮLEŽITÉ?

Účast na vzdělávání a školení pomáhá dospělým při získávání zaměstnání, je důležitým faktorem pro udržení zaměstnání i pro další profesní rozvoj. U dospělých s nízkými dovednostmi je však pravděpodobnost účasti na vzdělávání dospělých méně než poloviční ve srovnání s dospělými, kteří vykazují vyšší úroveň dovedností. Podle údajů šetření PIAAC se pouze 20 % osob s nízkou kvalifikací zapojuje do vzdělávání dospělých souvisejícího s prací. Účast dospělých se středními a vysokými dovednostmi je mnohem vyšší (37 % a 58 %). Jedním z klíčových důvodů takového rozdílu v účasti je, že pro dospělé s nízkou úrovní dovedností je obtížnější rozpoznat své vzdělávací potřeby, a proto je méně pravděpodobné, že budou vyhledávat příležitosti ke školení a vzdělávání (Windisch, 2015). Podle údajů Šetření vzdělávání dospělých (AES) z roku 2016 příležitosti k dalšímu učení a vzdělávání aktivně vyhledávalo 11,6 % dospělých s nízkými dovednostmi, zatímco mezi dospělými s vysokou úrovní dovedností tento podíl dosahoval 35,5 %.

Za účelem řešení tohoto problému se na mnoha místech provádějí osvětové kampaně, ale je k dispozici jenom málo důkazů o tom, že by byly úspěšné. Německá kampaň **Nur Mut – der nächste Schritt lohnt sich. Besser lesen und schreiben lernen [Jen odvahu – další krok stojí za to. Naučte se lépe číst a psát]** se například snaží dospělé s nízkými dovednostmi motivovat k zapojování se do vzdělávání pomocí plakátů nebo televizní a rozhlasové reklamy. Vyhodnocení kampaně ukazuje, že i když u obecné populace dokázala zvýšit povědomí o problematice gramotnosti, již méně úspěšná byla v oslovování samotných lidí s nízkými dovednostmi. Podobné výsledky mělo hodnocení kampaně uspořádané v rámci **portugalské Iniciativy nových příležitostí** (Evropská komise / EACEA / Eurydice, 2015). Je třeba najít kreativnější a přímočařejší způsoby, jak zvýšit účast dospělých s nízkými dovednostmi ve vzdělávacích a školicích aktivitách.

VĚDĚLI JSTE, ŽE?

Podle údajů šetření PIAAC v zemích OECD se více než tři čtvrtiny dospělých s nízkými dovednostmi nezúčastnili v žádném ze sledovaných let vzdělávání nebo odborného školení souvisejícího s prací. Tato skupina zahrnuje 66 % dospělých, kteří nemají zájem se do vzdělávání zapojovat, a 11 % těch, kteří zájem mají, ale z různých důvodů to nedělají.



Pozn.: Průměr v zemích OECD, které se zúčastnily šetření PIAAC; formální a neformální vzdělávání a školení související se zaměstnáním; celkem > 100 % z důvodu zaokrouhlení.

Zdroj: údaje PIAAC (2012, 2015).

CO MŮŽEME DĚLAT?

Pro zapojování dospělých s nízkými dovednostmi do učení je nezbytné je aktivně a přímo oslovovat. Kontakt s dospělými v jejich běžném prostředí a využívání existujících vztahů k jejich oslovování jim může pomoci navázat kontakt se systémem vzdělávání dospělých. Podívejme se, jak je tato strategie uplatňována v jiných zemích:

- Oslovování na pracovišti může být při zapojování dospělých s nízkými dovednostmi do vzdělávání opravdu efektivní, protože pracoviště je jedním z klíčových míst, kde jednotlivci zjišťují a uvědomují si své vzdělávací potřeby a využívají vzdělávacích a školicích příležitostí. Zaměstnanci s nízkými dovednostmi však mohou váhat nebo nejsou ani schopni své vzdělávací potřeby zaměstnavatelům sdělit. Existují důkazy o tom, že platnou komunikační spojkou mezi zaměstnanci s nízkými dovednostmi a zaměstnavateli mohou být odbory (Stuart et al., 2016; Parker, 2007). **Unionlearn** (Velká Británie) poskytuje pracujícím podporu v oblasti získávání nových dovedností a kvalifikace s cílem zlepšit jejich uplatnitelnost na trhu práce. Jednou z klíčových aktivit této organizace je školení odborových zástupců pro oblast vzdělávání a učení (Union Learning Representatives, ULR), kteří mají za úkol pomáhat zaměstnancům identifikovat jejich vzdělávací potřeby a v rámci podniků zajišťovat vzdělávací a školicí příležitosti. Od svého založení v roce 2006 vyškolil Unionlearn více než 40 000 těchto odborových zástupců. Zajišťuje vzdělávací a školicí příležitosti pro přibližně 250 000 pracujících ročně, mezi nimiž je podle nezávislých odhadů vysoké procento zaměstnanců s žádnou nebo velmi nízkou kvalifikací (Stuart et al., 2016; Stuart et al., 2013).
- Programy rodinných dovedností se zaměřují na dospělé v jejich rodičovské roli, probíhají ve vzdělávacích institucích, které navštěvují jejich děti, a učení spojují s žitou zkušeností. Tyto programy využívají toho, že školky a školy jsou místa, která dospělí s nízkými dovednostmi se svými dětmi pravidelně navštěvují nebo jsou s nimi jiným způsobem v pravidelném kontaktu. Vídeňský projekt **Mama lernt Deutsch! – Máma se učí německy!** poskytuje kurzy základních dovedností pro matky s nízkou úrovní dosaženého vzdělání, pro které němčina není rodným jazykem. Program probíhá ve vzdělávací instituci, kterou navštěvuje jejich dítě, a také formou exkurzí do kulturních, společenských a volnočasových zařízení. Zahnuje bezplatné služby hlídání dětí.
- Komunitní přístupy mohou také vytvářet mosty mezi dospělými s nízkými dovednostmi a příležitostmi k učení a vzdělávání. V Argentině mají vedoucí komunit na starosti šíření informací o školicích kurzech dostupných v rámci programu **Hacemos Futuro – Vytváříme budoucnost**. Program podporuje jednotlivce, kteří předčasně odešli ze vzdělávání, při získávání kvalifikace na úrovni základního nebo středního vzdělání. Potenciální účastníci vzdělávání obdrží příslušné informace prostřednictvím aplikace WhatsApp spolu s žádostí o další předávání těchto informací v rámci komunity. To je zvláště důležité v kontextu nízké digitalizace a omezené přístupnosti internetu.
- Mobilní terénní služby jsou klíčem k zapojení těch dospělých s nízkými dovednostmi, kteří mají jenom omezené vazby na pracoviště nebo na komunitu, zejména pokud byli delší dobu vyřazeni z trhu práce. Bruselský projekt **Formtruck** je mobilní informační centrum o možnostech školení. Jeho cílem je zapojit nízkokvalifikované uchazeče o zaměstnání a nezaměstnané mladé lidi, kteří se nevzdělávají ani neprocházejí odbornou přípravou, a kontaktovat je na místech, kde obvykle tráví čas, např. na různých akcích, v parcích, na náměstích a veřejných prostranstvích. Od zahájení tohoto projektu v roce 2017 vyjela informační dodávka do ulic asi dvacetkrát za rok. Hodnocení účinnosti tohoto přístupu není k dispozici.

Tři klíčové poznatky ze stávající praxe:

- Aktivně oslovovat dospělé na místech, která běžně navštěvují, včetně pracovišť, komunitních zařízení a veřejných prostranství.
- Identifikovat aktéry, kterým se již podařilo navázat kontakt s dospělými s nízkými dovednostmi.
- Pomoci těmto aktérům vybudovat kapacitu informovat dospělé s nízkými dovednostmi a povzbuzovat je k tomu, aby využívali příležitosti ke vzdělávání a učení.

AKCE 2: ZAJISTĚTE CELOSTNÍ A PERSONALIZOVANÉ PORADENSTVÍ A VEDENÍ

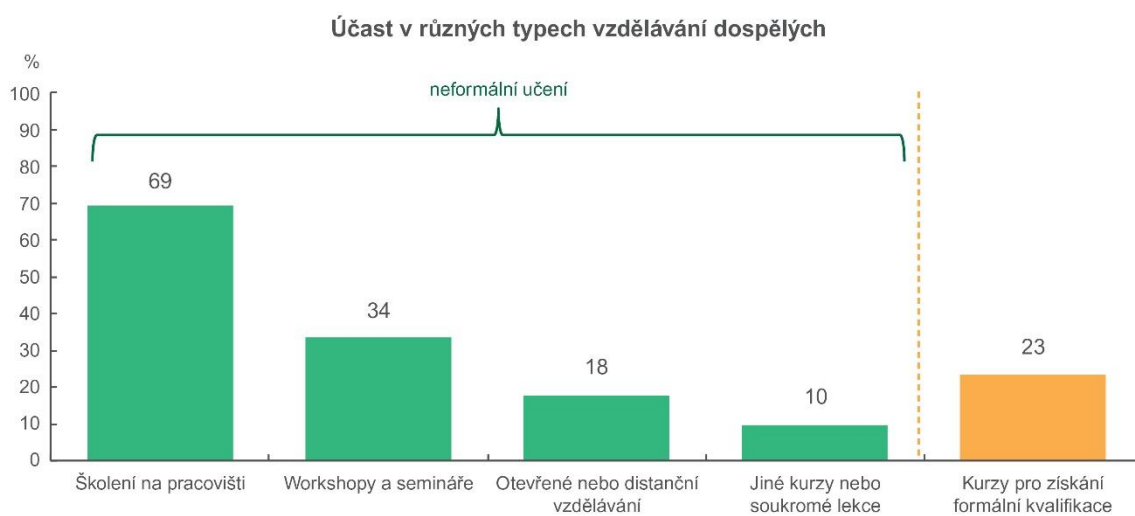
PROČ JE TO DŮLEŽITÉ?

Ve většině zemí OECD mají dospělí na výběr z mnoha různých vzdělávacích příležitostí, od programů k získání formálního základního všeobecného vzdělání přes certifikované krátké kurzy k získání konkrétních dovedností až po příležitosti neformálního učení na pracovišti. Existuje mnoho různých poskytovatelů a přístupů k výuce a učení. Zorientovat se v této džungli nabídek je náročné pro každého, o to větší výzva to je pro dospělé s nízkými dovednostmi.

Dospělí s nízkými dovednostmi potřebují podporu a pomoc při identifikaci svých vzdělávacích potřeb a při vybírání nejvhodnějšího typu školení. Kromě toho potřebují radu a asistenci při zdolávání překážek, které jim v účasti na vzdělávání a učení brání; mezi takové překážky patří omezené finanční prostředky, nedostatek času z důvodů rodinných závazků a vzdálenost od místa vzdělávání. Tak komplexní poradenské a asistenční služby, které by byly zaměřené konkrétně na dospělé s nízkými dovednostmi, jsou však vzácné.

VĚDĚLI JSTE, ŽE?

Vzdělávací příležitosti v rámci neformálního učení tvoří velký podíl veškerého vzdělávání, které dospělí s nízkými dovednostmi využívají. Pouze 23 % studentů se účastní kurzů za účelem získání formální kvalifikace, zatímco mnohem více dospělých se účastní neformálního vzdělávání: 69 % účastníků vzdělávání absolvuje školení na pracovišti, 34 % se vzdělává v rámci workshopů a seminářů, 18 % prostřednictvím otevřeného nebo distančního vzdělávání a 10 % se účastní jiných kurzů nebo soukromých lekcí.



Pozn.: Průměr zemí OECD zahrnutých v šetření PIAAC, % dospělých s nízkými dovednostmi, kteří se účastní formálních a neformálních školení a vzdělávání souvisejících s prací; znázorněné podíly po sečtení netvoří 100 %, protože jednotliví účastníci mohou v rámci vzdělávání dospělých absolvovat několik různých typů aktivit.

Zdroj: údaje PIAAC (2012, 2015).

CO MŮŽEME DĚLAT?

Poradenství a vedení pro dospělé s nízkými dovednostmi je neúčinnější, když má celostní, tzv. holistickou formu, tj. když dospělým pomáhá orientovat se v nabídce vzdělávání a školení a současně i v dalších souvisejících službách. To však vyžaduje kvalifikované pracovníky, kteří mají dostatek času a zdrojů na to, aby každému jednotlivci mohli poskytnout pomoc šitou na míru. Podívejme se, jak jsou podobné služby poskytovány jinde:

- Na Islandu poskytují **Centra celoživotního vzdělávání** vzdělávací a kariérové poradenství se zvláštním zaměřením na dospělé s nízkými dovednostmi. Klíčovou silnou stránkou těchto center jsou dovednosti jejich zaměstnanců: poradenští pracovníci mají obvykle diplom nebo magisterský titul v oboru vzdělávání a profesní poradenství. Dosah center je opravdu široký: jsou dostupná po celé zemi, včetně řídké osídlených oblastí, jsou jich desítky a ročně realizují kolem 10 000 poradenských sezení s klienty s nízkými dovednostmi. Přesto je zde prostor pro zlepšení, zejména pokud jde o oslovování dospělých s nízkými dovednostmi a spolupráci s firmami.
- V Rakousku nabízí **Bildungsberatung Österreich [Vzdělávací poradenství Rakousko]** nezávislé a bezplatné poradenství pro dospělé v oblasti možností vzdělávání a školení ve všech rakouských spolkových zemích. Služba se zaměřuje konkrétně na dospělé ve znevýhodněném postavení na trhu práce, včetně osob s nízkými dovednostmi, starších osob, ekonomicky neaktivních dospělých a dospělých z řad a prostředí migrantů. Hodnocení předchozích verzí programu ukázala, že kontakt s těmito skupinami se nepodaří navázat, pokud nejsou oslovovány přímo. V závislosti na jednotlivých spolkových zemích si dospělí mohou vybrat z řady režimů poskytování poradenství a vedení – může probíhat formou osobního setkání, telefonického hovoru nebo přes Skype nebo chat. Služba je poskytována celkem v 16 jazycích, i když ne na všech pobočkách se mluví všemi 16 cizími jazyky.
- Evropský experimentální projekt **GOAL (Guidance and Orientation Interventions for Low-Educated Adults, Kariérové poradenství pro dospělé s nízkou kvalifikací)** probíhal od února 2015 do ledna 2018 v Belgii (Vlámsko), České republice, na Islandu, v Litvě, Nizozemsku a Slovinsku a byl financován z prostředků programu Erasmus+. Úkolem projektu bylo vytvoření a rozšíření poradenských služeb v oblasti vzdělávání pro dospělé s nízkou kvalifikací s cílem zvýšit jejich účast na vzdělávání a školení. Hodnocení programu klade důraz na dva základní poznatky: za prvé, v rámci partnerské spolupráce lze dosáhnout toho, že poradenství pokryje celou škálu problémů, s nimiž se dospělí potýkají, a nikoli pouze problémy, které pokrývá jedna konkrétní služba. Partnerská spolupráce však přináší také náklady na příslušnou koordinaci. Za druhé, neexistuje žádný univerzální přístup, který by se dal v rámci poradenství použít na všechny případy. Typ poskytovaných poradenských služeb musí být přizpůsoben individuálním potřebám a situaci každého jednotlivce (Carpentieri et al., 2018).

Tři klíčové poznatky ze stávající praxe:

- Vytvořit holistické služby poradenství a vedení speciálně zaměřené na dospělé s nízkou kvalifikací.
- Vytvořit síť kontaktních míst a navázat partnerskou spolupráci s již existujícími organizacemi zaměřenými na poskytování pomoci dospělým s nízkou kvalifikací tak, aby došlo k vytvoření poradenství holistického typu.
- Zajistit, aby poradenské služby poskytoval kvalifikovaný personál, poradci, kteří budou schopni přizpůsobit služby potřebám a situaci každého jednotlivého klienta.

AKCE 3: VYTVÁŘEJTE ZAJÍMAVÉ A AKTUÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ PŘÍLEŽITOSTI PROČ JE TO DŮLEŽITÉ?

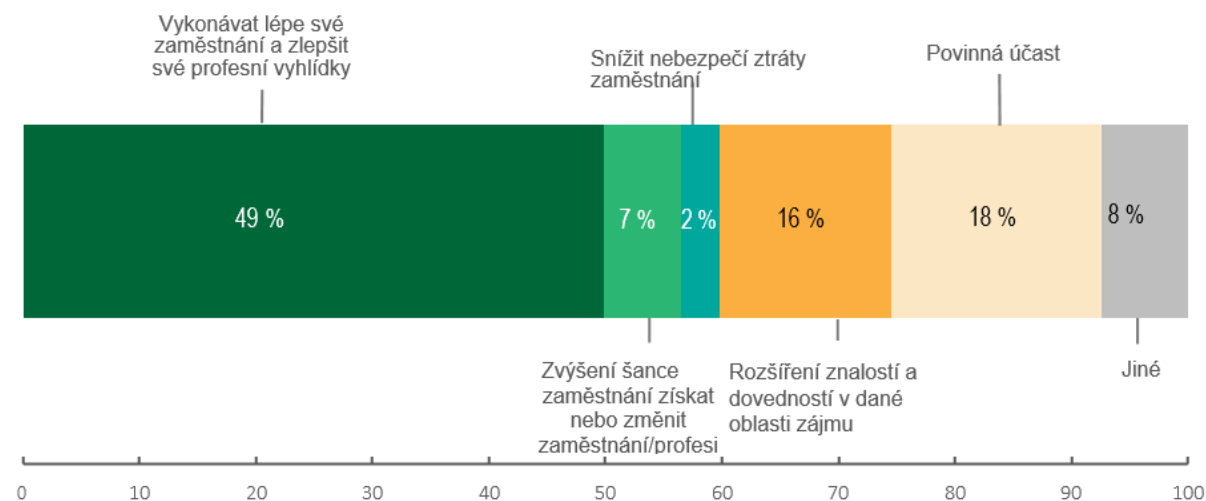
Dospělí se učí jinak než děti. Víme, že učení je u dospělých nejefektivnější, když je zasazeno do kontextu (například do kontextu jejich pracovního prostředí) a když je praktické a zaměřené na řešení konkrétních problémů (Knowles, 1984). Přesto na některých místech probíhá velká část vzdělávání dospělých stále pouze v učebnách. Často napodobuje styl výuky a učení, který známe ze školy. Tento přístup je zvláště problematický v případě dospělých s nízkými dovednostmi, protože mnozí z nich ve škole zažívali neúspěchy a vracet se do školního prostředí pro ně může být psychicky náročné.

A co víc, většina dospělých s nízkou kvalifikací se účastní učení a školení s cílem zlepšit své profesní vyhlídky (viz níže). Nicméně vzdělávací příležitosti je ne vždy vybaví dovednostmi potřebnými pro trh práce. Podle údajů šetření AES si pouze dva ze tří dospělých myslí, že účast na školení jim pomohla dosáhnout pozitivních výsledků v zaměstnání, jako např. schopnosti lépe vykonávat současnou práci, dosáhnout povýšení, získat (novou) práci nebo vyšší plat. Dále podle Průzkumu dalšího odborného vzdělávání (CVTS) se dva z pěti dospělých, kteří se účastní školení, účastní pouze školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I když jsou znalosti o zdraví a bezpečnosti důležitým faktorem v rámci snižování pravděpodobnosti pracovních úrazů, tvoří součást povinného školení a zaměstnancům nutně nepomáhají v přípravě na výkon jejich práce. Je třeba zavést inovace, aby vzdělávání dospělých bylo zajímavější a užitečné také pro dospělé s nízkou kvalifikací.

VĚDĚLI JSTE, ŽE?

Většina dospělých s nízkou kvalifikací se účastní školení a vzdělávacích aktivit, aby zlepšili svou uplatnitelnost na trhu práce. Většina (49 %) se rozhodla zúčastnit se školení souvisejícího s prací, aby vykonávali své zaměstnání lépe a/nebo zlepšili své profesní vyhlídky. Dalších 7 % se ho účastní s cílem získat (nové) zaměstnání a 2 % tak činí, aby snížili pravděpodobnost ztráty zaměstnání.

Důvody účasti na školeních souvisejících s prací



Pozn.: Průměr zemí OECD zahrnutých v šetření PIAAC; pouze neformální vzdělávání a školení související s prací.

Zdroj: údaje šetření PIAAC (2012, 2015).

CO MŮŽEME DĚLAT?

Aby bylo poskytované vzdělávání dospělých úspěšné, musí brát v úvahu způsob, jakým se dospělí učí neefektivněji. To znamená, že musí být praktické, orientované na konkrétní problematiku a úzce propojené s kontextem daného účastníka vzdělávání, především s jeho pracovištěm. Pokud jde o způsob učení, neexistuje jeden jediný, který by se dal použít pro každého, a dospělým účastníkům vzdělávání by měl být umožněn přístup k celé řadě různých forem učení. Podívejme se, jak je tento přístup uplatňován v praxi:

- Zavádění výcviku základních dovedností na pracovišti je přístupem norského programu **Dovednosti plus práce [Skills Plus Work]**. Od roku 2006 program podpořil již více než 30 000 dospělých při získávání základních dovedností – čtení, psaní, matematických a digitálních dovedností. Soukromé firmy i státní podniky mohou žádat o granty na školení svých zaměstnanců. Školení musí kombinovat základní dovednosti spolu se školením souvisejícím s prací (a v ideálním případě s ještě dalším školením pro výkon zaměstnání) a jejich cílem je posílit motivaci pracujících učit se. Pokyny pro navrhování programů jsou poskytovány ve formě profilů základních dovedností souvisejících s výkonem zaměstnání v různých profesích, učebních materiálů a národních norem pro základní dovednosti dospělých. Pro nezaměstnané dospělé existuje obdobný program prováděný dobrovolným sektorem.
- Kombinované učení je základním stavebním prvkem přístupu **General Assembly**. General Assembly je v první řadě americký soukromý poskytovatel vzdělávání, který poskytuje školení a kurzy v dnes nejžádanějších dovednostech, jako je programování, datový design nebo digitální marketing. Zatímco se jejich kurzy obvykle zaměřují na dospělé s vysokou kvalifikací, použitý přístup ke kombinovanému vzdělávání je s nejvyšší pravděpodobností uplatnitelný i u dospělých s kvalifikací nízkou. V General Assembly se mohou účastníci vzdělávání naučit určitou dovednost několika různými způsoby, včetně online samostudia, odborně vedené výuky v učebnách a učení v malých skupinách. Klíčem k přístupu je, že i když nejlepších výsledků lze dosáhnout účastí v plně kombinovaném modelu, jednotlivé učební prvky modelu jsou naprosto samostatné, tj. jednotlivci se mohou rozhodnout, že se budou učit pouze prostřednictvím jednoho preferovaného způsobu.
- Učení založené na příběhu tvoří jádro německého projektu **eVideoTransfer**. Od roku 2012 projekt nabízí možnosti digitálního vzdělávání pro pracující s nízkou úrovní základních dovedností a omezenými časovými možnostmi účastnit se výuky ve třídách. Tento projekt rozvíjí školení a odbornou přípravu pro určitá odvětví, kombinuje výukový obsah v oblasti základních dovedností s výukou odborných znalostí. Celé školení probíhá prostřednictvím internetu a provede studenta poutavým příběhem, který je zprostředkován pomocí videí. Účastníci musí mít základní úroveň digitálních dovedností, nicméně aby program mohl oslovit širší cílovou skupinu, byl vytvořen výukový modul, který učí zájemce, jak používat myš a klávesnici. Realizaci projektu eVideoTransfer provádí poskytovatel vzdělávání Arbeit und Leben – DGB/VHS Berlin-Brandenburg, který je financován německým ministerstvem školství.

Tři klíčové poznatky:

- Při vytváření vzdělávacích příležitostí je třeba brát v úvahu způsob, jakým se dospělí učí neefektivněji. Vzdělávání dospělých by mělo být praktické, orientované na danou problematiku a mělo by úzce souviset s (pracovním) kontextem účastníka vzdělávání.
- Nabízejte možnosti kombinovaného učení, které účastníkům vzdělávání zaručí možnost výběru způsobu učení, který jim nejlépe vyhovuje.
- Ujistěte se, že způsob výuky je pro cílovou skupinu vhodný, snažte se učení zpříjemnit (např. prostřednictvím gamifikace) a podle potřeby zajistěte další podporu (např. při online výuce).

Zapojování dospělých s nízkou úrovní dovedností do vzdělávání: vzorek příkladů zajímavé praxe



AKCE 4: UZNÁVÁNÍ STÁVAJÍCÍCH DOVEDNOSTÍ PROČ JE TO DŮLEŽITÉ?

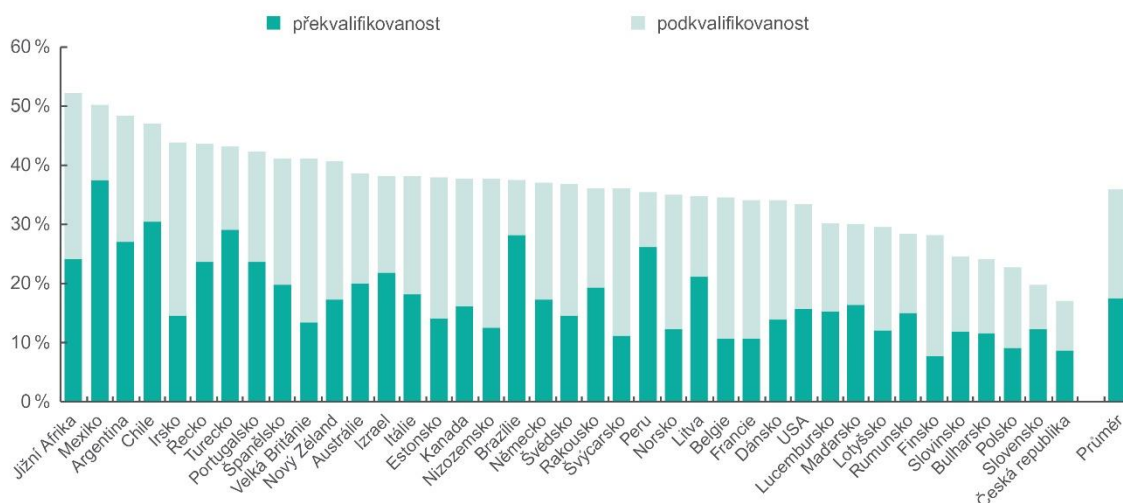
Mnozí dospělí s nízkými dovednostmi jsou všechno, jen ne lidé s „nedostatečnou kvalifikací“: mohou mít nízkou úroveň čtenářské a numerické gramotnosti, ale zároveň mají řadu jiných cenných dovedností, jako je schopnost řídit různá vozidla nebo obsluhovat zákazníky. Stejně tak dospělí mohou mít nízkou úroveň dosažené kvalifikace, ale díky rokům praxe si mohou osvojit dovednosti rovnocenné těm, které jsou spojovány s formální kvalifikací.

Uznávání takových dovedností prostřednictvím validace a certifikace může být přínosem pro jednotlivce, zaměstnavatele i ekonomiku. V případě jednotlivců se jedná o uznání jejich (neformálního) vzdělávacího úsilí, což může zvýšit jejich motivaci a stát se odrazovým můstkem k dalšímu (formálnímu) učení. Zaměstnavatelé těží z uznávání dovedností prostřednictvím vyšší produktivity, protože jsou schopni lépe sladit dovednosti zaměstnanců a pracovní místa. Výhody validace dovedností a následná certifikace pro jednotlivce i zaměstnavatele zase zlepšují celkové fungování trhu práce (Kis a Windisch, 2018). Aby se tento pozitivní efekt projevil, je důležité, aby zaměstnavatelé i společnost jako celek uznávali hodnotu certifikátů získaných prostřednictvím uznávání dovedností a považovali je za rovnocenné s certifikáty získanými formálním učením.

VĚDĚLI JSTE, ŽE?

Mnoho dospělých pracuje v zaměstnání, pro které nemají formální kvalifikaci. Tento jev označujeme jako kvalifikační nesoulad. Podle údajů z databáze OECD Skills for Jobs [Dovednosti pro povolání] pracuje 18 % dospělých na pozicích, které obvykle vyžadují nižší kvalifikaci, než jakou mají, jsou tedy překvalifikovaní. Navíc 19 % dospělých pracuje v zaměstnání, které obvykle vyžaduje vyšší kvalifikaci, než jakou mají, tj. jsou podkvalifikovaní. Výzkum naznačuje, že kvalifikační nesoulad má negativní vliv na spokojenost s prací a mzdu zaměstnance a může vést k nižší produktivitě a zvýšené fluktuaci zaměstnanců ve firmách (OECD, 2017c).

Kvalifikační nesoulad v jednotlivých zemích



Pozn.: Průměr zemí zahrnutých v databázi Skills for Jobs [Dovednosti pro povolání].

Zdroj: údaje databáze OECD Skills for Jobs.

CO MŮŽEME UDĚLAT?

K uznávání stávajících dovedností neexistuje žádný univerzální přístup. Cíle, procesy a metody postupů validace se v různých kontextech značně liší. Všem procedurám je společné to, že bývají komplikované a dá se v nich jen obtížně orientovat. Pro zajištění účinnosti těchto postupů je nezbytné zavést služby poskytující jednotlivým zájemcům poradenství a vedení ještě před zahájením procesu validace, během něj a po jeho skončení. Podívejme se, jak je tento přístup uplatňován v praxi:

- V Portugalsku funguje síť kontaktních míst **Qualifica Centres** poskytujících poradenství v oblasti celoživotního učení. Centra se zaměřují na dospělé s nízkou úrovní dovedností, nezaměstnané a mladé lidi, kteří nemají zaměstnání, ale zároveň také nestudují ani neprocházejí odborným vzděláváním. Jedním z hlavních úkolů center je uznávání dovedností, které je zakotvené v jejich celkové poradenské nabídce. Každý dospělý, který vyhledá pomoc v jednom z 303 center Qualifica, prochází standardizovaným čtyřstupňovým procesem: i) poskytnutí základních informací a zaevidování klienta, ii) analýza a vytvoření profilu dovedností, iii) diskuse a definování vhodné vzdělávací a školicí cesty, iv) doporučení vhodného postupu validace nebo vhodného typu vzdělávání či školení.

Přístup k validačnímu procesu mají dospělí starší 18 let, kteří mají minimálně 3 roky odborné praxe. Proces zahrnuje přípravu portfolia dovedností a písemnou, ústní nebo praktickou zkoušku. Komise následně udělí certifikát o úplném nebo částečném uznání. Částečné uznání může teoreticky prostřednictvím modulového školení vést k úplnému uznání, ačkoli vzdělávací nabídka se může podle místa měnit a nemusí být vždy v souladu s identifikovanými vzdělávacími potřebami. V roce 2017 se do validačního řízení zapsalo 28 804 dospělých a 10 157 jich získalo osvědčení.

- Francie má dlouhou tradici uznávání a certifikace stávajících dovedností (**Validation des acquis de l'expérience – VAE**), i když míra využívání této možnosti byla dlouhodobě nízká. V posledních letech se přístup k procesu uznávání stal inkluzivnějším ve vztahu k dospělým s nízkou kvalifikací (Mathou, 2016) a zaměstnavatelé mají nyní povinnost informovat o VAE své zaměstnance každé dva roky v rámci jejich profesního rozvoje. K dispozici je přibližně 1300 kvalifikací, pro které mohou dospělí získat validaci, když prokážou, že mají příslušné dovednosti, které nabyli prostřednictvím pracovních zkušeností. Za implementaci VAE odpovídá více subjektů a orgánů a konzistence validačních postupů je zajišťována právními předpisy, vyhláškami a příslušnými legislativními rámci.

Validační proces je popisován jako náročný a zdlouhavý, zejména v případě dospělých s nízkou kvalifikací (Mathou, 2016). Dospělí například musí být nejen schopni prokázat své předchozí zkušenosti ve svém portfoliu dovedností, které předkládají písemně, ale také musí být schopni verbalizovat a reflektovat své zkušenosti při pohovoru s komisí. Od konce roku 2014 mají dospělí právo na poradenskou podporu během validačního procesu VAE, včetně přípravy portfolia a procesu pohovoru. V praxi podporu poskytují příslušné orgány udělující kvalifikaci nebo konkrétní poskytovatelé poradenství. Dospělí mají také nárok na zvláštní pracovní volno v rámci VAE.

Tři klíčové poznatky ze stávající praxe:

- Zajistit dospělým s nízkou úrovní dovedností přístup k postupům uznávání dovedností.
- Nabízet praktické rady a poradenské služby, které dospělým s nízkou úrovní dovedností pomohou orientovat se a připravit se na proces uznávání.
- Zapojit zaměstnavatele do zvyšování povědomí o validačních postupech.

AKCE 5: NABÍZEJTE MOŽNOSTI MODULÁRNÍHO UČENÍ PROČ JE TO DŮLEŽITÉ?

Málokterý dospělý má čas a motivaci účastnit se za účelem zvyšování kvalifikace nebo rekvalifikace dlouhotrvajících vzdělávacích kurzů. V mnoha zemích to trvá roky, než se někdo přeškolí na sociálního pracovníka, pokud dříve pracoval třeba na montážní lince ve výrobě. Je doložitelné, že dospělí s nízkou kvalifikací jsou ve srovnání s vysoce kvalifikovanými pracovníky méně ochotní účastnit se časově náročných školení, v neposlední řadě je to v důsledku odlišných preferencí a osobnostních rysů obou těchto skupin (Fouarge, Schils and de Grip, 2013).

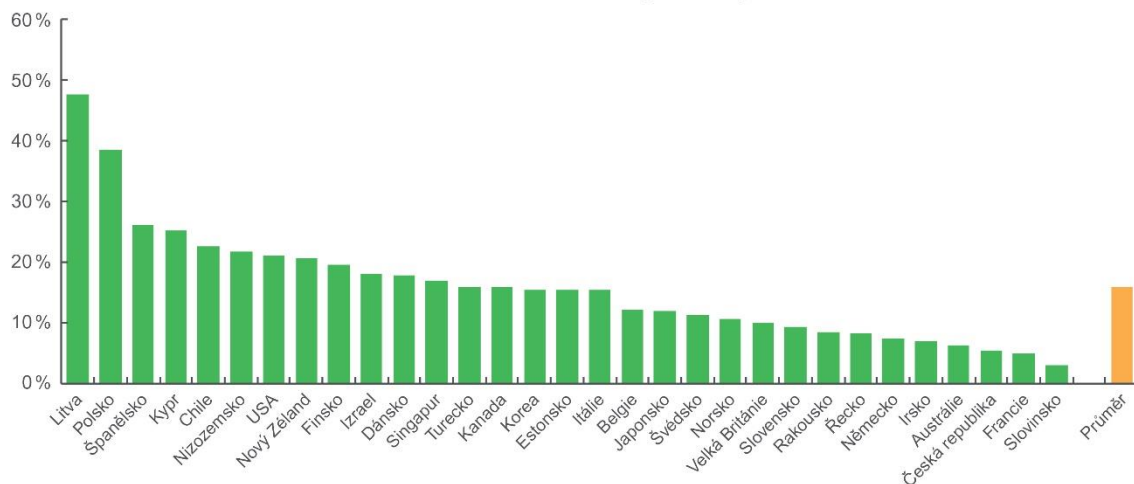
Modulární školicí programy mohou umožnit dospělým učit se vlastním tempem a utvářet svou vlastní vzdělávací cestu. Na rozdíl od tradičních výukových programů, které je pro získání kvalifikace nutné absolvovat v plném rozsahu, modulární forma rozděluje výukový program do samostatných modulů. Každý modul má své vlastní jedinečné výsledky učení, které jsou po dokončení certifikované jako kredity nebo částečná kvalifikace. Studenti se mohou postupným přidáváním modulů do svého vzdělávacího portfolia dopracovat až k úplné kvalifikaci.

V ideálním případě toto portfolio zahrnuje také dovednosti hodnocené v rámci validačních procesů. Dospělí s nízkou úrovní dovedností se tak mohou zaměřit pouze na získání těch dovedností, které jim k dosažení úplné kvalifikace ještě chybí.

VĚDĚLI JSTE, ŽE?

Distanční vzdělávání, např. formou online samostudia, je jedním ze způsobů, jak učinit vzdělávání dospělých flexibilnějším. Podle údajů šetření PIAAC prováděného OECD dokončuje 16 % nízkokvalifikovaných účastníků vzdělávání alespoň část své odborné přípravy formou distančního studia. Situace se však mezi jednotlivými zeměmi výrazně liší. V Litvě se téměř každý druhý student s nízkou úrovní dovedností účastní dálkového vzdělávání, zatímco ve Slovinsku je tomu tak u méně než jednoho studenta z dvaceti.

Účast v distančním vzdělávání v jednotlivých zemích



Pozn.: Průměr zemí OECD zahrnutých do šetření PIAAC; pouze vzdělávání a školení související s výkonem zaměstnání; v % účastníků.

Zdroj: údaje šetření PIAAC (2012,2015).

CO MŮŽEME UDĚLAT?

V posledních desetiletích se modulární vzdělávání začalo pro dospělé stávat stále přístupnějším.

K modularizaci vzdělávací nabídky pro dospělé existují různé přístupy; týkají se např. rozsahu, tedy počtu, vyučovacích hodin jednotlivých modulů. Je evidentní, že nabídka modulárního vzdělávání funguje nejlépe, když je začleněná do již dobře fungujícího systému vzdělávání dospělých (OECD, 2003). Podívejme se, jak je tento přístup uplatňován v praxi v jiných zemích:

- Švýcarsko je jedním z průkopníků v oblasti zajišťování nabídky modulárního vzdělávání. V polovině 90. let minulého století se tam experimentálně testovala modularizace různých vzdělávacích programů s cílem shromáždit praktické zkušenosti a prozkoumat potenciál pro zavedení tohoto přístupu do celého vzdělávacího systému. Některé z těchto pilotních projektů byly následně vyhodnocovány, ale modularizace postupovala i sama, nezávisle na závěrech takových hodnocení (Wettstein, 2005). Dnes jsou modulární programy dostupné v celém sektoru vzdělávání dospělých. Dospělí se mohou zapojovat do jednotlivých modulů nebo kombinovat různé moduly a vytvořit tak úplný školicí program.
- Podobně má i Dánsko dlouhou tradici nabídky modulárních školicích programů. V Dánsku modularizace vzdělávání dospělých nabízí účastníkům vzdělávání výjimečnou míru flexibility. Účastníci vzdělávání dospělých mohou kombinovat moduly z různých typů vzdělávací nabídky a získat tímto způsobem formální kvalifikaci. Vzdělávací nabídka je velice různorodá, zahrnuje školení nabízené v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, vzdělávací programy základního vzdělávání, vysokoškolského vzdělávání, VET, a dokonce i programy neformálního liberálního vzdělávání. Tento flexibilní přístup umožňuje vysokému podílu dospělých získat kvalifikaci prostřednictvím segmentu vzdělávání dospělých (Desjardins, 2017).
- V Mexiku existuje program **Model pro život a práci (Modelo Educación para la Vida y el Trabajo, MEVyT)**, který dospělým umožňuje získat základní nebo střední vzdělání. Je to vysoce flexibilní program vzdělávání dospělých, v rámci kterého si účastníci vzdělávání mohou vybrat z různých modulů počáteční, střední (základní vzdělání) a pokročilé (nižší sekundární vzdělání) úrovně. Vyučované předměty zahrnují jazyk a komunikaci, matematiku a přírodní vědy, sociální vývoj a výchovu k občanství a v neposlední řadě také občanskou výchovu. Program zájemcům umožňuje, aby si sestavili vlastní plán učení, a také jim dává možnost volby způsobu, jakým bude jejich učení probíhat. Mohou studovat sami, ve skupinovém prostředí v rámci komunitních vzdělávacích center, v mobilním vzdělávacím prostoru nebo online (**MEVyT en línea**).
- Vlámská komunita v Belgii začala modularizovat segment vzdělávání dospělých zaměřený na dospělé s nízkou kvalifikací již na počátku 21. století. Základní vzdělávání pro dospělé je poskytováno ve 13 **Centrech základního vzdělávání** a zahrnuje čtení a psaní, matematické dovednosti, digitální dovednosti a všeobecný přehled. Poskytování je nyní plně modulární. Dospělí získávají po každém modulu dílčí certifikát a tímto způsobem mohou získat až úplnou kvalifikaci.

Tři klíčové poznatky ze stávající praxe:

- Strukturovat programy v rámci vzdělávání dospělých tak, aby se skládaly z řady samostatných vzdělávacích modulů.
- Za každý úspěšně absolvovaný modul dospělý obdrží mikrocertifikát a měla by existovat možnost tyto certifikáty navzájem kombinovat až k dosažení plné kvalifikace.
- Zajistit dospělým možnost výběru z různých druhů vzdělávání, aby si mohli vytvářet vlastní vzdělávací cesty.

AKCE 6: POSKYTUJTE ZAMĚSTNANCŮM VOLNO NA VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ PROČ JE TO DŮLEŽITÉ?

Většina dospělých s nízkou úrovní dovedností vede rušný život plný rodinných a pracovních závazků, které jim ponechávají jenom málo času na učení a vzdělávání. Podle údajů získaných OECD v rámci šetření PIAAC je nedostatek času u těchto dospělých ve skutečnosti největší překážkou účasti na vzdělávání, ať už je to z důvodů souvisejících s prací (22 %), nebo z rodinných důvodů (19 %). Dospělí s nízkou úrovní dovedností mají zároveň jenom omezenou vyjednávací pozici, když žádají svého zaměstnavatele o volno kvůli účasti na vzdělávání. Navíc si často nemohou dovolit brát za účelem vzdělávání neplacené volno.

Tím, že všem dospělým, včetně osob s nízkou úrovní dovedností, přiznáme a zajistíme právo na pracovní volno za účelem vzdělávání a školení, můžeme dosáhnout vyšší účasti na vzdělávání. Zajištění práva na pracovní volno by mělo jít ruku v ruce s dalšími opatřeními, která zvyšují flexibilitu a umožňují dospělým začlenit učení do jejich nabitého programu – možnost večerního a víkendového vzdělávání, kratší nebo modulární vzdělávací programy a distanční vzdělávání.

VĚDĚLI JSTE, ŽE?

Největší překážkou účasti na vzdělávání a školení v případě dospělých s nízkou úrovní dovedností je nedostatek času z důvodů pracovních závazků (21 %) nebo rodinných povinností (18 %). Poměrně velký podíl dospělých měl zájem zúčastnit se vzdělávání, ale neudělali to z důvodu nedostatku finančních prostředků (18 %). Místo a čas školení (9 %), nedostatek předpokladů (6 %) a nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatele (4 %) jsou překážkami pro menší část populace.



Pozn.: Průměr zemí OECD zahrnutých v šetření PIAAC.
Zdroj: data šetření PIAAC (2012, 2015).

CO MŮŽEME UDĚLAT?

Pracovní volno na vzdělávání a školení poskytuje dospělým čas mimo zaměstnání k tomu, aby se mohli zapojovat do učení. Existuje placené a neplacené volno za účelem vzdělávání. Během placeného volna za účelem vzdělávání dospělý i nadále pobírá svůj plat (nebo jeho část). Neplacené volno dává dospělým účastníkům vzdělávání jednoduše příležitost vrátit se po uplynutí doby volna zpátky do svého zaměstnání. Udělování volna na vzdělávání a školení se obvykle řídí buď legislativou, nebo kolektivními smlouvami, ale někteří zaměstnavatelé mohou mít své vlastní bilaterálně vyjednané dohody o poskytování dovolené. Podívejme se, jak se tento přístup uplatňuje v praxi jinde:

- V Japonsku **zákon na podporu rozvoje lidských zdrojů** stanoví, že zaměstnavatelé mají podporovat rozvoj dovedností svých zaměstnanců udělováním placené dovolené za účelem vzdělávání a školení, dlouhodobého studijního volna a volna na činnosti spojené s hledáním nového zaměstnání. Průzkum v oblasti rozvoje lidských zdrojů u zaměstnavatelů provedený v roce 2016 však ukázal, že implementace zákona je nedostatečná a pouze 10 % z nich zavedlo systém dovolených a pracovního volna poskytovaných za účelem vzdělávání a školení.
- V Rakousku mohou zaměstnanci požádat o studijní volno v délce od 2 do 12 měsíců (**Bildungskarenz**). Maximální délka studijního volna je stanovena na 12 měsíců v průběhu 4 let. Právo na volno za účelem vzdělávání však není univerzální, ale závisí na zaměstnavateli. Dávky vyplácené v rámci studijního volna odpovídají výši podpory v nezaměstnanosti, ale musí činit alespoň 14,50 EUR na den.
- V Lucembursku mají zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a osoby ve svobodném povolání přístup k **placenému volnu na vzdělávání** až v délce 80 dnů v průběhu své profesní dráhy a maximálně 20 dnů každé dva roky. Placené volno na vzdělávání a školení pokrývá pouze jednu třetinu jeho celkové délky, tj. za tři dny (24 hodin) školení mohou dospělí získat jeden den (8 hodin) pracovního volna. Během volna je zaměstnancům vyplácena průměrná mzda, její výše je omezena na čtyřnásobek minimální mzdy pro nekvalifikované pracovníky. Tyto platby a související příspěvky sociálního zabezpečení může zaměstnavateli proplatit stát. Osoby samostatně výdělečně činné a osoby ve svobodném povolání musí o proplacení požádat přímo.
- V Belgii (Vlámsko) mohou zaměstnanci využít štedře **placené volno na vzdělávání**. Zaměstnanci s plným úvazkem – a v některých případech i ti s polovičním – mají nárok na 125 hodin studijního volna ročně (od roku 2019) za účelem účasti na vzdělávacích a školicích kurzech aktuálně požadovaných dovedností. Po dobu studijního volna zaměstnanci nadále pobírají mzdu až do výše 2 871 EUR měsíčně. Zaměstnavatelé mají nárok na kompenzaci vyplácenou regionální vládou až do výše 21,30 EUR za hodinu.

Tři klíčové poznatky ze stávající praxe:

- Zajistit zaměstnancům možnost získat volno na vzdělávání a školení, a to ze zákona, prostřednictvím kolektivních smluv nebo dvoustranných dohod se zaměstnavateli.
- Poskytovat účastníkům vzdělávání i zaměstnavatelům – částečné nebo úplné – kompenzace za ušlý zisk a příspěvky na sociální zabezpečení v době volna na vzdělávání a školení.
- Zavést opatření týkající se dospělých v nestandardních pracovněprávních vztazích, zejména osob samostatně výdělečně činných.

AKCE 7: POSKYTUJTE FINANČNÍ PODPORU NA VŠECHNY NÁKLADY SPOJENÉ SE VZDĚLÁVÁNÍM A ŠKOLENÍM

PROČ JE TO DŮLEŽITÉ?

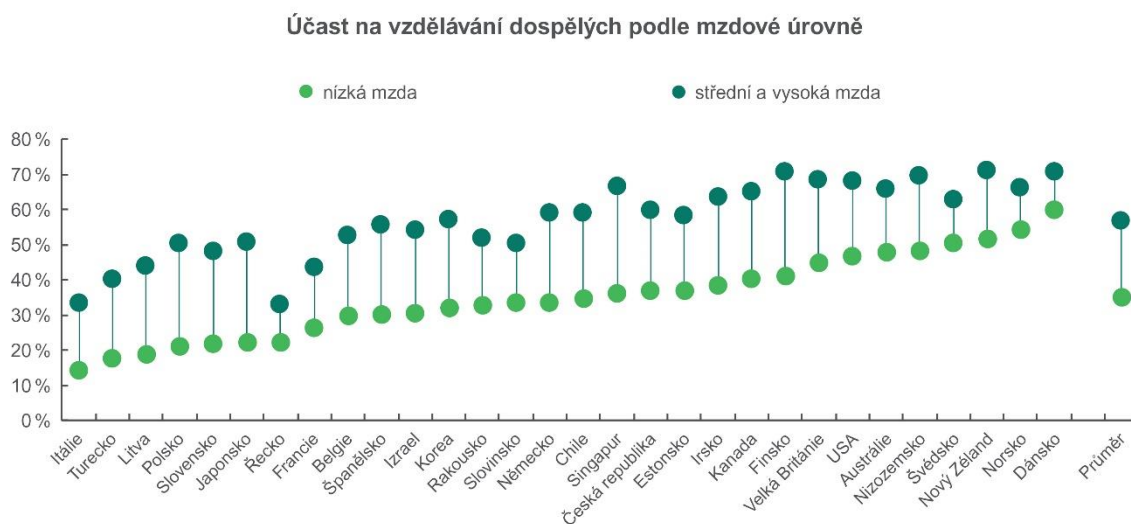
Mnoho dospělých s nízkou kvalifikací se neúčastní učení z důvodu omezených finančních prostředků. Podle údajů šetření PIAAC provedeného OECD to představuje překážku pro 17 % dospělých s nízkou kvalifikací, kteří by jinak měli o učení zájem. Dospělí s nízkou úrovní dovedností se často potýkají s nezaměstnaností nebo zastávají málo placené pracovní pozice s omezenými možnostmi profesního rozvoje placené zaměstnavatelem. Když se učení účastní, jejich investice do času a zdrojů se ne vždy vyplatí. V důsledku toho existuje velký rozdíl v účasti na vzdělávání mezi dospělými s nízkou a středně vysokou mzdou (tento rozdíl činí 22 procentních bodů).

Cílené finanční pobídky mohou zajistit inkluzivitu a větší míru spravedlnosti v rámci systému vzdělávání dospělých a také zabránit jeho podfinancování. Při vytváření těchto pobídek je třeba brát v úvahu, kdo má z účasti na školení finanční prospěch a měl by přispívat na jeho financování.

VĚDĚLI JSTE, ŽE?

V míře účasti na vzdělávání dospělých existují veliké rozdíly v závislosti na výši mzdy. V průměru se ve všech zemích účastní vzdělávání dospělých 35 % dospělé populace s nízkou mzdou, zatímco ve skupině dospělých se střední a vysokou mzdou tento podíl představuje 57 %. Tento rozdíl v míře účasti se v jednotlivých zemích liší.

Některým zemím, např. Dánsku, Norsku a Švédsku, se daří kombinovat relativně vysokou míru účasti s malými rozdíly mezi skupinami lidí s různou mzdovou úrovní. Jiné, jako Řecko, mají malé rozdíly mezi skupinami s různými mzdovými úrovněmi, ale zase celkově relativně nízkou účast.



Pozn.: Průměr zemí OECD zahrnutých do šetření PIAAC; pouze vzdělávání a školení související se zaměstnáním; nízká mzda je definovaná jako nejvýše dvě třetiny mediánové mzdy v celostátním měřítku.
Zdroj: údaje šetření PIAAC (2012, 2015).

CO MŮŽEME UDĚLAT?

V mnoha zemích existují finanční pobídky na podporu účasti na vzdělávání a školení. Zahrnují dotace na mzdy a školení, daňové pobídky, půjčky za zvýhodněné sazby a programy individuálních vzdělávacích účtů (OECD, 2017b). Podívejme se, jak se v praxi tento přístup uplatňuje jinde:

- Nezaměstnaní dospělí s nízkou úrovní dovedností mají ve Spojených státech přístup k poukázkám na školení. Tyto poukázky jsou označovány jako **Individuální vzdělávací účty (Individual Training Accounts, ITAs)** a jsou financovány podle zákona o příležitostech a inovaci pracovních sil. Dospělí s nízkou kvalifikací mohou získat finanční prostředky na schválené vzdělávací a školicí programy, které je připravují na pracovní uplatnění v poptávaných sektorech a povoláních. Rozhodování o tom, které dovednosti jsou právě poptávané, vychází z informací o trhu práce, které jsou poskytované na státní a/nebo místní úrovni. Ve fiskálním roce 2016 byly přiděleny poukázky v hodnotě 453 milionů amerických dolarů.
- Estonské veřejné služby zaměstnanosti nabízejí zaměstnaným i nezaměstnaným dospělým **příspěvek na studium za účelem získání kvalifikace**; je určen pro ty dospělé, kteří mohou mít problémy s nalezením zaměstnání nebo jim hrozí jeho ztráta. Při studiu za účelem získání odborné kvalifikace nebo kvalifikace na úrovni vyššího odborného vzdělání nebo vzdělání bakalářského stupně mohou získat každý měsíc finanční příspěvek. Příspěvek se vyplácí pouze na dovednosti, po kterých je podle analýzy odvětvových kvalifikačních potřeb provedené estonským Úřadem pro kvalifikace poptávka. Výše příspěvku je závislá na příjmu: osoby, které mají nějaký příjem (včetně dávek v nezaměstnanosti, rodičovských příspěvků a důchodů), dostávají 130 EUR měsíčně, zatímco osoby bez příjmu 260 EUR měsíčně. Podle údajů veřejných služeb zaměstnanosti pobíralo od ledna do září 2018 měsíční příspěvek na studium celkem 381 osob.
- Slovenský program **REPAS+** nabízí odborné rekvalifikační kurzy v souladu s požadavky trhu práce. Doplňuje jej program **KOMPAS+**, který podporuje rozvoj měkkých dovedností, jako jsou komunikační a počítačové dovednosti. Účastníci obou programů dostávají příspěvek na kurzovné, cestovní výlohy a na stravování a životní náklady. Účastníci vzdělávání obdrží 4,64 EUR na den po dobu trvání vzdělávání. V roce 2017 se těchto programů zúčastnilo 17 317 osob. Program spolufinancuje Evropský sociální fond. Oba programy provádějí veřejné služby zaměstnanosti.
- Podobně **granty na zvyšování kvalifikace dospělých** v Britské Kolumbii (Kanada) pokrývají nepřímé náklady na účast na vzdělávání. Všechny programy základního vzdělávání dospělých a výuka anglického jazyka jsou na státních vzdělávacích institucích postsekundárního stupně bezplatné. U studentů s nízkými příjmy grant pokrývá také dodatečné náklady, jako jsou poplatky, knihy a psací potřeby, doprava a státem nedotovaná péče o děti.

Tři klíčové poznatky ze stávající praxe:

- Poskytovat cílené finanční pobídky pro dospělé s nízkou kvalifikací, které nasměrují jejich výběr vzdělávání nebo školení směrem k požadovaným dovednostem.
- Při vytváření finančních pobídek brát v úvahu všechny náklady spojené s účastí na vzdělávání a školení, tj. přímé náklady na vzdělávací kurzy, nepřímé náklady a příležitostné náklady, tj. ušlý zisk nebo ušlé výhody.
- Nastavit mechanismy zajišťující informovanost dospělých o dostupné finanční podpoře.

DOPORUČENÁ LITERATURA

Burdett, K. and E. Smith (2002), "The low skill trap", *European Economic Review*, Vol. 46/8, pp. 1439-1451, [http://dx.doi.org/10.1016/S0014-2921\(02\)00184-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0014-2921(02)00184-8).

Carpentieri, J. et al. (2018), *Goal Guidance and Orientation for Adult Learners: Final cross-country evaluation report*, UCL Institute of Education, https://adultguidance.eu/images/Reports/GOAL_final_cross-country_evaluation_report.pdf (accessed on 08 October 2018).

Desjardins, R. (ed.) (2017), *Political Economy of Adult Learning Systems*, Bloomsbury Academic, London, New York.

Duncan, S. and I. Schwab (2015), *Guiding Principles for the Use of Terminology in Adult Literacy. A Rationale.*, European Literacy Policy Network, Brussels, http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/user_upload/ELINET_Guiding_principles_for_terminology_use_in_adult_literacy_-_a_rationale1.pdf (accessed on 29 June 2018).

European Commission/EACEA/Eurydice (2015), *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. Eurydice Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fouarge, D., T. Schils and A. de Grip (2013), "Why do low-educated workers invest less in further training?", *Applied Economics*, Vol. 45/18, pp. 2587-2601, <http://dx.doi.org/10.1080/00036846.2012.671926>.

Jones, A. et al. (2017), "Supporting immigrant language learning on smartphones: A field trial", *Studies in the Education of Adults*, Vol. 49/2, pp. 228-252, <http://dx.doi.org/10.1080/02660830.2018.1463655>.

Kis, V. and H. Windisch (2018), "Making Skills Transparent: Recognising Vocational Skills Acquired through Work Based Learning", *OECD Education Working Paper*, No. 180, OECD, Paris, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5830c400-en.pdf?expires=1539675899&id=id&accname=ocid84004878&checksum=A44B8810557E8A124C123E1D239DBC18> (accessed on 16 October 2018).

Knowles, M. (1984), *Andragogy in action. Applying Modern Principles of Adult Learning.*, Jossey-Bass.

Mathou, C. (2016), *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning, Country report France*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576> (accessed on 16 October 2018).

Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

OECD (2018), *Skills Strategy Implementation Guidance for Portugal: Strengthening the Adult-Learning System*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264298705-en>.

OECD (2017a), *Educational Opportunity for All: Overcoming Inequality throughout the Life Course*, Educational Research and Innovation, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264287457-en>.

OECD (2017b), *Getting Skills Right: Financial Incentives for Steering Education and Training*, <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8117061e.pdf?expires=1515062230&id=id&accname=ocid84004878&checksum=56CC3257D270A5691158FE521D877328> (accessed on 04 January 2018).

OECD (2017c), *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264277878-en>.

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.

OECD (2013), *Skilled for Life? Key Findings from the OECD Survey of Adult Skills*, OECD, Paris, http://www.oecd.org/skills/piaac/SkillsOutlook_2013_ebook.pdf (accessed on 26 June 2018).

OECD (2003), *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264199446-en>, (accessed on 17 October 2018).

Parker, J. (2007), Policy brief workplace education: Twenty state perspectives, National Commission on Adult Literacy, [http:// http://www.caalusa.org/content/parkerpolicybrief.pdf](http://www.caalusa.org/content/parkerpolicybrief.pdf), (accessed on 03 October 2018).

Stuart, M. et al. (2016), Evaluation of the Union Learning Fund Rounds 15-16 and Support Role of Unionlearn, University of Leeds, <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/ULF%20Eval%201516%20FINAL%20REPORT.pdf> (accessed on 03 October 2018).

Stuart, M. et al. (2013), Union Learning Impact Report, Centre for Employment Relations Innovation and Change, University of Leeds, <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Leeds%20Union%20Learning%20Impact%20Analysis%20June%202013.pdf> (accessed on 03 October 2018).

Wettstein, E. (2005), "Varia Modularisierung im Berufsbildungssystem der Schweiz", https://www.researchgate.net/publication/237267511_Varia_Modularisierung_im_Berufsbildungssystem_der_Schweiz (accessed on 17 October 2018).

Windisch, H. (2015), "Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention", OECD Education Working Papers, No. 123, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxnjdd3r5k-en>.

Názory a zdůvodnění zde uváděné nemusí nutně odpovídat oficiálním stanoviskům organizací nebo vlád členských zemí OECD.

Tato publikace a všechny zde uvedené mapy nemají vliv na status nebo suverenitu jakéhokoli území, na vymezení mezinárodních hranic nebo na názvy území, měst nebo oblastí.

Poznámka k Izraeli

Statistické údaje za stát Izrael poskytují příslušné izraelské úřady a odpovídají za ně. Použitím těchto údajů ze strany OECD není nijak dotčen status Golanských výšin, východního Jeruzaléma a izraelských osad na Západním břehu Jordánu podle podmínek mezinárodního práva.

Poděkování

Obsah: Anja Meierkord vyjadřuje zvláštní poděkování Glendě Quintini, Marku Keesovi, Marku Pearsonovi a Stefano Scarpettovi. Tato publikace dále těžila z užitečných komentářů Alessie Forti, Marieke Vandeweyer a Annelore Verhagen.

Design a redakční podpora (původního díla): Monica Meza-Essid.

Kontakty:

Glenda Quintini glenda.quintini@oecd.org

Anja Meierkord anja.meierkord@oecd.org

www.oecd.org/employment/skills-and-work

Obrazový kredit: mapa světa vytvořená freepick.com a dále upravená; ilustrační foto od [Jason Goodman](#) na [Unsplash](#)

Původně publikováno OECD v angličtině pod názvem: Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning © OECD 2019, www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf.

Tento překlad nebyl vytvořen OECD a neměl by být považován za oficiální překlad OECD. Za kvalitu překladu a jeho soudržnost s textem díla v původním jazyce odpovídá výhradně autor nebo autoři překladu. V případě jakéhokoli nesouladu mezi původním dílem a překladem se za platný považuje pouze text původního díla.

© 2022 Národní pedagogický institut České republiky (pro tento překlad)