

VYSOKÁ DŮLEŽITOST, ALE NÍZKÁ ÚČAST

Přestože se učení přikládá vysoká důležitost a existuje naléhavá potřeba dovedností, snahy motivovat dospělé k účasti na celoživotním učení selhávají.



Demografické trendy a technologické změny přispívají k rostoucí nutnosti toho, aby se dospělí zapojovali do učení a přizpůsobovali se tak měnícím se obsahu zaměstnání a měnícím se pracovním podmínkám. Navzdory tomu většina členských států EU dlouhodobě nedosahuje naplnění svých cílů stanovených pro účast dospělých na celoživotním učení.

V roce 2010 si EU stanovila cíl do roku 2020 dosáhnout toho, že účast dospělých na celoživotním učení bude 15 %¹. To se podařilo pouze hrstce členských států; v roce 2019 tento podíl v EU představoval v průměru 11,8 %. V roce 2019, zejména kvůli pandemii covid-19, ještě klesl na 9,2 %.

S cílem těmto údajům lépe porozumět zahájil Cedefop v roce 2019 celoevropské šetření veřejného mínění o učení dospělých a o dalším odborném vzdělávání a přípravě (CVET).

Jeho závěry ukazují, že dospělí všech věkových kategorií a napříč všemi povoláními a kvalifikacemi si potřebu nových dovedností uvědomují. Nicméně se zdá, že tato potřeba pro ně není dostatečnou motivací k tomu, aby se zapojovali do učení a dalšího odborného vzdělávání požadované úrovně. Dosažení vyšší účasti dospělých na vzdělávání bude zřejmě v rámci příslušných politik vyžadovat nové přístupy, které budou více zaměřené na jednotlivce / účastníka vzdělávání.

POZITIVNÍ PŘÍSTUP K UČENÍ A VZDĚLÁVACÍM PŘÍLEŽITOSTEM

Šetření Cedefopu zároveň také měřilo účast na organizovaném učení souvisejícím s prací, které se uskutečnilo během 12 měsíců před zahájením šetření. Takové učení zahrnuje veškeré aktivity určené ke

¹ Ukazatel vyjadřuje podíl osob ve věkové skupině 25-64, které uvedly, že se jim dostalo formálního nebo neformálního vzdělávání či školení v období během 4 týdnů před zahájením šetření (čítatel). Vychází z Evropského průzkumu pracovních sil ([EU labour force survey](#)).

zlepšování znalostí a dovedností pro výkon zaměstnání, kterých se mohou účastnit lidé zaměstnaní nebo dospělí hledající zaměstnání.

Ačkoli údaje nejsou přímo srovnatelné, výsledky šetření Cedefopu jsou podobné výsledkům posledního šetření o vzdělávání dospělých (AES), které proběhlo v roce 2016. Obě šetření uvádějí, že se během předešlých 12 měsíců takového učení zúčastnilo přibližně 38 % dospělých.

To je výrazně pod hodnotou nově stanoveného cíle EU pro rok 2025², který předpokládá, že se ve sledovaném období bude definovaných formálních a neformálních vzdělávacích aktivit účastnit 50 % dospělých (Tabulka 1). Neformální učení je takové učení, které je z pohledu zaměstnavatele záměrné, ale není definováno žádným stanoveným učebním plánem, dobou trvání ani místem provádění. Neformální učení obvykle není certifikováno.

ŠETŘENÍ

Aby bylo možné zjistit, jak veřejnost učení dospělých a další odborné vzdělávání a přípravu (CVET) vnímá, bylo v rámci šetření Cedefopu provedeno v členských státech EU³, na Islandu a v Norsku celkem 40 466 telefonických rozhovorů s dospělými ve věkové skupině 25+. Rozhovory se uskutečnily v období od května do července 2019.

Šetření definuje učení dospělých a další odborné vzdělávání a přípravu jako „jakékoli vzdělávací aktivity absolvované dospělými, ať už v zaměstnání či nikoli, se záměrem zlepšit své znalosti nebo dovednosti.“ „Mínění“ veřejnosti se vztahuje ke vnímané hodnotě učení dospělých a dalšího odborného vzdělávání a přípravy v rámci dosahování požadovaných výsledků ve vztahu k jednotlivci, společnosti, ekonomice a jednotlivým státům. Mezi požadované výsledky patří rozvoj dovedností, zvyšování produktivity a vyšší míra sociální soudržnosti.

Výsledky šetření jsou prezentovány ve dvou svazcích. První je věnován veřejnému mínění v [členských státech](#) a druhý se zabývá mírou, do jaké názor na učení dospělých a další odborné vzdělávání a přípravu ovlivňují [demografické a socioekonomické faktory](#).

Šetření Cedefopu jasně ukazuje, že nízká účast není způsobena negativním postojem dospělých k učení a dalšímu odbornému vzdělávání. Naopak potvrzuje, že muži a ženy všech věkových kategorií a úrovně vzdělání, nezaměstnaní i zaměstnaní ve všech typech povolání, bez ohledu na úroveň dovedností, považují učení dospělých a další odborné vzdělávání za důležité pro získání zaměstnání, pro jeho výkon a další profesní postup. Očekávají také, že učení dospělých a další odborné vzdělávání bude v budoucnu ještě důležitější a věří, že by do něj měly vlády přednostně investovat. Dospělí ve věku 65+ a dospělí v důchodu mají k učení a dalšímu odbornému vzdělávání stejně pozitivní postoj jako dospělá pracující populace definovaná jako osoby patřící do věkové skupiny 25–65 let.

Dospělí si myslí, že ke vzdělávání a učení je hodně příležitostí. Kladně hodnotí také opatření na podporu účasti na vzdělávání, jako jsou finanční pobídky, podpora při péči o dítě nebo flexibilní pracovní doba. Navzdory pozitivnímu postoji, dostatečnému množství příležitostí a poskytované podpoře je však hlavním důvodem, proč se dospělí neúčastní vzdělávání a učení to, že k tomu sami nevidí důvod a nemají potřebu se ho účastnit.

² Viz [European Skills Agenda](#) [Evropská agenda dovedností].

³ Údaje zahrnují Velkou Británii, která v době provádění šetření byla ještě členským státem EU.

TABULKA 1. ÚČAST NA UČENÍ DOSPĚLÝCH; POROVNÁNÍ CÍLŮ EU SE ZJIŠTĚNÍMI ŠETŘENÍ O VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH Z ROKU 2016 A ŠETŘENÍ PROVEDENÉM CEDEFOPEM

	Cíle stanovené pro rok 2025	Stávající míra účasti (aktuální AES)	Šetření provedené Cedefopem
	Míra účasti na formálním a neformálním učení u věkové skupiny 25-64	Míra účasti na formálním a neformálním učení u věkové skupiny 25-64	Míra účasti na organizovaném učení souvisejícím s prací u věkové skupiny 25+
Účast dospělých na učení v předešlých 12 měsících	50 %	38 % (2016)	38 % (2019)
Účast dospělých s nízkou kvalifikací na učení v předešlých 12 měsících	30 %	18 % (2016)	17 % (2019)

Pozn.: Výsledky Šetření o vzdělávání dospělých (AES) a výsledky šetření Cedefopu nejsou přímo srovnatelné. Definice vzdělávání dospělých a zahrnuté země se v obou šetřeních liší.

Zdroj: Cedefop.

NÍZKÁ ÚČAST A CHYBĚJÍCÍ DOVEDNOSTI

Zjištění získaná v rámci šetření Cedefopu poukazují na nedostatek dovedností (Tabulka 2). Účast na organizovaném učení souvisejícím s prací je vyšší u produktivní populace mladších věkových kategorií. Šetření zjistilo, že 57 % osob ve věku 25–34 let se buď právě účastnilo školení, nebo se ho zúčastnilo v uplynulých 12 měsících oproti 33 % účasti osob ve věku 55–64 let. Navzdory značným rozdílům mezi některými věkovými skupinami v účasti na vzdělávání, uvádí přibližně 88 % osob všech věkových kategorií v produktivní populaci, že musí neustále aktualizovat své dovednosti, aby mohli své zaměstnání vykonávat.

Účast na vzdělávání je mnohem vyšší u osob s vyšším vzděláním (52 %) ve srovnání s osobami s nižší úrovní dosaženého vzdělání (17 %). I když by se dalo očekávat, že 92 % osob s vyšším vzděláním uvede, že jejich zaměstnání vyžaduje, aby své dovednosti neustále aktualizovali, to, že stejný názor vyjadřuje také 78 % osob s nízkou úrovní vzdělání, už tak samozřejmě není.

Mezi jednotlivými profesemi jsou velké rozdíly v míře účasti na vzdělávání; účast se pohybuje v rozmezí od 72 % u odborných profesí až po 27 % u pracovníků v pomocných a nekvalifikovaných povoláních. Překvapivě vysoký podíl (64 %) osob pracujících v pomocných a nekvalifikovaných povoláních uvádí, že jejich práce vyžaduje neustálou aktualizaci dovedností. Tato skutečnost je významná tím, že elementární povolání jako je ostraha nebo některé pečovatelské profese se tradičně považují za nekvalifikovaná povolání.

Přibližně 28 % osob všech věkových skupin pracující populace uvádí, že jim chybí technické dovednosti a 23 % uvádí, že nemají dostatečné všeobecné dovednosti. Technické dovednosti jsou ty, které se vztahují konkrétně k jejich práci nebo povolání, zatímco všeobecné nebo průřezové dovednosti, jako je např. komunikace, se používají napříč celým spektrem povolání. Nedostatečné všeobecné dovednosti častěji uvádějí muži.

Tato zjištění poukazují na fakt, že změna pracovní náplně se netýká pouze určitých věkových skupin nebo povolání. Ukazují také, že v rámci dospělé populace je účast na učení a dalším odborném vzdělávání nejméně pravděpodobná u starších zaměstnanců a u zaměstnanců s nízkým vzděláním nebo u pracovníků v pomocných a nekvalifikovaných povoláních – ti budou také pravděpodobně nejčastěji souhlasit s výrokem, že nemají dostatečné všeobecné a technické dovednosti k tomu, aby mohli své povolání vykonávat na požadované úrovni.

TABULKA 2. POROVNÁNÍ ÚČASTI NA ORGANIZOVANÉM UČENÍ SOUVISEJÍCÍM S PRACÍ S POTŘEBOU AKTUALIZOVAT DOVEDNOSTI A S NEDOSTATEČNÝMI TECHNICKÝMI A VŠEOBECNÝMI DOVEDNOSTMI; POHLAVÍ, VĚK, PŘÍSTĚHOVALECKÝ PŮVOD, VZDĚLÁNÍ A ZAMĚSTNANOST % (EU 28, ISLAND A NORSKO)

	Účast na organizovaném vzdělávání souvisejícím s prací		Vaše práce vyžaduje, abyste své dovednosti neustále aktualizovali/a	K tomu, abyste svou práci mohli/a vykonávat na požadované úrovni, máte nedostatečné...	
	Ano, v době šetření	V uplynulém roce		...technické dovednosti	...všeobecné dovednosti
				Naprostý souhlas	Naprostý souhlas
EU-28	16	22	88	28	23
Pohlaví					
Muži	16	23	88	29	25
Ženy	15	21	87	28	22
Věk					
25–34	25	32	88	28	22
35–44	21	33	89	29	24
45–54	21	28	87	29	24
55–64	13	20	89	27	24
65–74	5	5	88	29	27
75+	2	2	80	35	27
Přistěhovalecký původ (rodiče narození v zahraničí)					
Oba rodiče	18	24	88	37	33
Pouze jeden z nich	15	21	88	29	24
Ani jeden	15	22	88	27	23
Úroveň vzdělání					
Nízká	6	11	78	35	32
Střední	13	19	85	28	25
Vysoká	23	29	92	28	20
Zaměstnanecký status					
V zaměstnání	24	34	88	28	23
V důchodu	3	4	Tyto otázky byly položeny pouze dospělým, kteří měli práci.		
Student	18	21			
Starající se o domácnost	5	6			
Nezaměstnaný a hledající práci	12	13			
Nezaměstnaný, který práci nehledá	5	4			
Stávající povolání					
Manažer	25	34	91	30	22
Specialista	31	41	94	26	20
Technici a přidružení odborníci	26	38	93	27	23
Pomocní administrativní pracovníci	24	34	86	26	20
Pracovníci obchodu a služeb	21	31	83	31	26
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	10	30	84	38	36
Řemesla a příbuzné živnosti	16	23	84	33	29
Operátoři a montéři zařízení a strojů	13	26	78	27	26
Elementární povolání	10	17	64	31	35
Příslušníci ozbrojených složek	30	43	87	6	17
Jiné	22	36	88	36	34

Zdroj: Cedefop opinion survey on adult learning and CVET [Šetření Cedefopu týkající se názoru veřejnosti na vzdělávání dospělých a další odborné vzdělávání a přípravu].

NIKOLI DOJEM, ALE PŘEDEVŠÍM OKOLNOSTI

Průzkum Cedefopu potvrzuje pozitivní postoj dospělých k učení a dalšímu odbornému vzdělávání a přípravě. Ukazuje také, že učení a dalšího odborného vzdělávání se neúčastní dostatek dospělých i přesto, že značná část pracující dospělé populace, bez ohledu na pohlaví, věk, úroveň vzdělání nebo typ povolání, určité dovednosti na požadované úrovni postrádá. To ukazuje, že samotná potřeba zlepšit své dovednosti není pro dospělé často dostatečnou motivací k tomu, aby se do učení nebo dalšího odborného vzdělávání zapojili.

Motivace něco udělat bývá často spojena s nějakým typem odměny nebo benefitu. Každé rozhodnutí zapojit se do učení dospělých či do dalšího odborného vzdělávání bude částečně záviset na tom, s jakou pravděpodobností a jak brzy si daná osoba uvědomí konkrétní přínosy. Mnoho mladých lidí například odkládá svůj vstup na trh práce a dává přednost získání vysokoškolského vzdělání s tím, že věří, že z dlouhodobého hlediska bude jejich budoucí zaměstnání lepší a výdělky vyšší.

Nicméně využívání výhod, které učení dospělých a další odborné vzdělávání související se zaměstnáním nabízí, jako je povýšení, nové pracovní zařazení nebo lepší plat, není obvykle v rukou samotných účastníků vzdělávání, ale spíše jejich zaměstnavatelů. Účast na učení dospělých a dalším odborném vzdělávání je tedy často spíše o potenciálních, nikoli zaručených výhodách. Tím pádem bude účast závislá na individuálních okolnostech, a ne na určitých charakteristikách typu pohlaví a věk.

V souladu s evropským pilířem sociálních práv ([European Pillar of Social Rights](#)) je cílem evropské politiky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy pomáhat lidem zvládat přechody na trhu práce. K těmto přechodům dochází jak při příchodu do nového zaměstnání, tak i při odchodu ze zaměstnání; např. ze vzdělávání do zaměstnání nebo z nezaměstnanosti či ekonomické pasivity do vzdělávání či nové práce.

K přechodům také dochází v zaměstnání, např. v podobě nových pracovních úkolů a postojů, v rámci kariérního postupu nebo změny místa výkonu zaměstnání. Tyto přechody jsou individuální a přinášejí specifické požadavky jak v oblasti učení a vzdělávání, tak i v oblasti potřebné podpory.

Politika v oblasti odborného vzdělávání a přípravy má tendenci se vyvíjet v reakci na potřeby konkrétních skupin; často jsou to ty, které jsou postižené vysokou mírou nezaměstnanosti. Ale každý takový přechod má své jedinečné okolnosti; s pokračující digitalizací a ekologizací evropských ekonomik se očekává, že lidé během své pracovní kariéry budou zažít větší počet změn. V rámci podpory účasti na učení dospělých a dalším odborném vzdělávání je tedy navrhováno, aby se vyvinul přístup více zaměřený na jednotlivce/účastníka vzdělávání.

Individuální vzdělávací účty ([Individual learning accounts](#), ILA) jsou krokem k přístupu zaměřenému na jednotlivce. Tyto virtuální „peněženky“ by umožnily všem osobám v produktivním věku získat „částku“ přiznanou vládami a zaměstnavateli a „utratit“ ji za učení a odbornou přípravu.

Průzkum Cedefopu však ukazuje, že finanční podpora, i když je důležitá, není vždy dostatečnou motivací k účasti na učení. Proto by tedy vzdělávací účty, jako součást individuálního přístupu, obsahovaly také komplexní nabídku dalších opatření, včetně poradenství. Tím by bylo možné vytvářet plány učení a profesního rozvoje, které budou v souladu také s potřebami zaměstnavatelů. Přístup k akreditacím s cílem učení zviditelnit by byl dalším prvkem přístupu zaměřeného na jednotlivce, který budou doplňovat další typy podpory, jako je pomoc s rodinnými povinnostmi. Součástí individuálního přístupu by bylo užší propojení počátečního a dalšího odborného vzdělávání a přístup k různým typům učení závislých spíše na potřebě než na věku⁴.

Účast musí být spojena také s „odměnou“. Ta ovšem nemusí být pouze finančního charakteru: motivací a odměnou za účast na vzdělávání mohou být různé formy „uznání“.

Přístup „zaměřený na jednotlivce“ je formou partnerství, v jehož středu je účastník vzdělávání a v rámci tohoto partnerství se sdílí jak odpovědnost za učení, tak i jeho přínosy. Výchozí bodem učení není reagování na nově vzniklou potřebu dovedností, ale jedná se o kontinuální proces podporující nejenom adaptaci na měnící se okolnosti, ale také předvídání a inovace. Dále také řeší vzdělávací i obecné potřeby jednotlivců a pomáhá jim zvládat jejich individuální přechody na trhu práce.

⁴ [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade, Cedefop and ETF, 2020.](#) [Důležitost odborného vzdělávání: výzvy a příležitosti pro VET v příštím desetiletí, Cedefop a ETF]

O dokumentu

Text byl přeložen a upraven z originálu, jehož autorem je Cedefop a jenž je dostupný v plném znění zde: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9165>. Přeložila Alena Kadlecová.

Cedefop (2022). Briefing note: High esteem but low participation. Luxembourg: Publications Office. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9165>. Dílo pod licencí Creative Commons Attribution 4.0 International ([CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)).

Foto 1 od [Philippe Bout](#) na [Unsplash](#)

V případě dotazů se můžete obrátit na e-mail: aneta.vencovska@npi.cz.