



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Co zkoumáme a co nezkoumáme ve vzdělávání dospělých v ČR



Systémové prostředí
k prohlubování kompetencí

Petra Holečková

Vzdělávání dospělých mezi vlnami

Konference AIVD

26. 1. 2022

míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity (očištěné od sezónních vlivů) v %

- v ČR je dlouhodobě nízká nezaměstnanost
- přetrvává trend ekonomické neaktivity matek malých dětí a osob v důchodovém věku (nízká dostupnost zkrácených úvazků, dostupné péče o děti do 3 let, nastavení u obou skupin spíše podporuje ekonomickou neaktivitu)

Rok / Měsíc		Míra zaměstnanosti 15-64letých			Obecná míra nezaměstnanosti 15-64letých			Míra ekonomické aktivity 15-64letých		
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
1993	M 06	68,7	77,4	60,2	4,3	3,2	5,7	71,9	79,9	63,8
2021	M 06	73,7	80,9	66,2	2,9	2,4	3,6	75,9	82,9	68,7

Zdroj: ČSÚ

Eurostat / ČSÚ a data OECD ke vzdělávání dospělých



- **Eurostat / ČSÚ:** nejrobustnější data, srovnání mezi vlami i mezinárodně, výsledky s časovým odstupem
 - Šetření o vzdělávání dospělých / **Adult Education Survey (AES)** – 5leté cykly (2011, 2016, 2022), domácnosti / jednotlivci, rozhodné období pro vzdělávací aktivity uplynulých 12 měsíců
 - Šetření o vzdělávání zaměstnaných osob / **Continuing Vocational Training Survey (CVTS)** – 5leté cykly (referenční rok 2005, 2010, 2015), zaměření na firmy s 10 a více zaměstnanci (zejména soukromý sektor), 10 000 ekonomických subjektů, „podniků“)
 - Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) / **EU Labour Force Survey (LFS)** – každoroční šetření jednotlivců
- **OECD:** data k dalšímu vzdělávání, zaměření i na dovednosti, které respondenti uplatňují v práci i v osobním životě, a na řešení úloh vycházejících z běžných situací (vyhledávání informací v různých kontextech)
 - **IALS** (1998), **PIAAC** (2011–2012), **PIAAC** (2022–2023)

AES 2016: hlavní zjištění I

- alespoň jednu aktivitu **neformálního vzdělávání** absolvovalo v České republice ve sledovaném období (předchozích 12 měsíců) 40 % dospělých ve věku 18–69 let. Podíl účastníků neformálního vzdělávání v České republice je přibližně na úrovni evropského průměru, oproti jiným státům se **Češi účastní menšího počtu vzdělávacích aktivit s kratší dobou trvání**
- výrazná většina aktivit **neformálního vzdělávání** (86 %, u mužů dokonce 91 %) **souvisí s pracovním životem** a je **motivována** získáním **lepších kvalifikačních předpokladů pro výkon profese**, zvýšením pracovní výkonnosti či zlepšením postavení na trhu práce
- účast v neformálním vzdělávání vzrůstá se stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání a s mírou odbornosti zastávané pozice. **U žen je vliv nejvyššího dosaženého vzdělání silnější než u mužů**

AES 2016: hlavní zjištění II

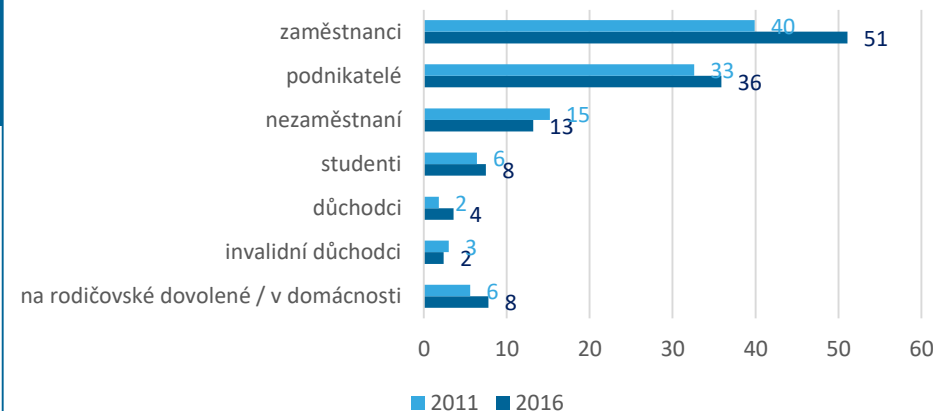
- aktivity mimopracovně orientovaného neformálního vzdělávání mnohem častěji vyhledávají ženy
- v mezinárodním srovnání je v ČR patrný poměrně nízký potenciál dalšího vzdělávání, reprezentovaný nízkým podílem osob, které by rády svou dosavadní účast ve vzdělávání rozšířily. Relativně nejčastěji by se rády více vzdělávaly vysokoškolsky vzdělané osoby a ti, kteří se účastní neformálního vzdělávání. Dosavadní míru svého zapojení naopak častěji nemají potřebovat lidé s nižší kvalifikací, starší osoby a ti, kteří se účastnili pouze jedné vzdělávací aktivity, k jejímuž absolvování byli navíc často donuceni vnějšími okolnostmi (zaměstnavatelem, zákonem)
- mezi deklarovanými bariérami neúčasti v dalším vzdělávání dominuje, že další vzdělávání nepotřebují, příp. na něj nemají dost času
- pokud není účast ve vzdělávání přímo vyžadována vnějšími okolnostmi (např. zákonem či zaměstnavatelem), rozhoduje o zapojení do dalšího vzdělávání zejména osobní motivace a hodnota, kterou jedinci na individuální rovině vzdělávání přikládají

AES 2016

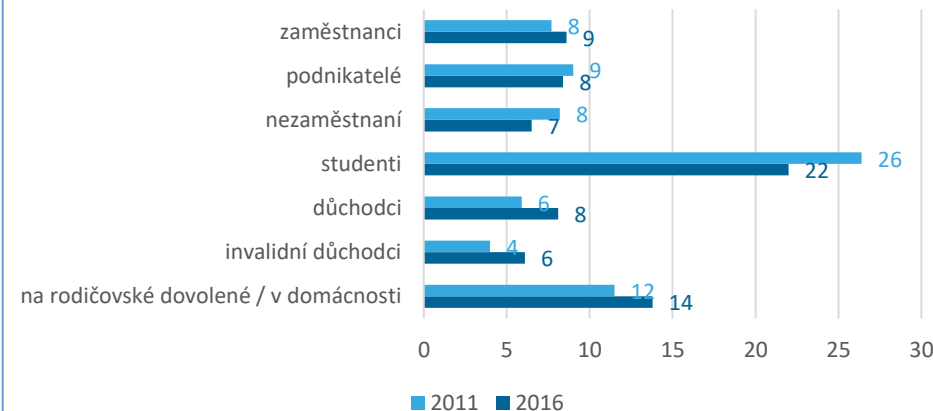
- dalšího vzdělávání se nejvíce účastní pracující, tedy zaměstnanci a podnikatelé
- z pracujících se do **pracovně orientovaného neformálního vzdělávání zapojil téměř každý druhý (48 %)**, přičemž pouze zanedbatelný podíl zaměstnanců se účastnil pracovně orientovaného vzdělávání mimo placenou pracovní dobu či bez finanční **podpory zaměstnavatele**. Téměř 70 % zaměstnanců u svých pracovně orientovaných aktivit neformálního vzdělávání uvedlo, že **účast v daném vzdělávání vyžadoval jejich zaměstnavatel**
- účast na vzdělání je vyšší u mužů a roste s dosaženým vzděláním a pracovní pozicí

Zdroj: ČSÚ

Účastnili se neformálního pracovně orientovaného vzdělávání (25–64 let) (%)



Účastnili se neformálního mimopracovně orientovaného vzdělávání (25–64 let)(%)



CVTS 2015: hlavní zjištění I

- velká většina (89 %) firem zajistila v roce 2015 pro své zaměstnance alespoň jeden kurz nebo školení. Kurzy povinné ze zákona se konaly v 87 % firem, **nepovinné kurzy pak přibližně v polovině (53 %)**
- **nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím poskytování vzdělávání zaměstnancům je velikost firmy.** S velikostí firmy roste pravděpodobnost především nepovinných vzdělávacích aktivit
- **téměř dvě třetiny (63 %) firem nemají specializovaný útvar či osobu pověřenou organizací vzdělávání,** přičemž velké firmy s více než 250 zaměstnanci obvykle (85 % z nich) alespoň jednou možností disponují
- o vzdělávání ve firmách nejčastěji rozhoduje management firmy. **Do rozhodování o vzdělávání jsou zástupci zaměstnanců zapojeni pouze v 6 % firem**
- reakcí na zjištěný deficit či absenci znalostí a dovedností zaměstnanců je u poloviny (53 %) firem zajištění potřebného vzdělávání
- největší pravděpodobnost poskytování i nepovinných kurzů a školení je u firem z odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (K) a Informační a komunikační činnosti (J)

CVTS 2015: hlavní zjištění II

- jazykové kurzy zajišťuje pouze 44 % firem, které považují rozvíjení jazykových znalostí zaměstnanců za důležité
- vzdělávání z oblasti jiných firemně-specifických dovedností zajišťují pouze necelé 4/10 firem, které zároveň tyto dovednosti teoreticky vyzdvihují
- firmy si uvědomují, že **měkké dovednosti** jsou vedle konkrétních znalostí a dovedností pro práci důležité, tato **důležitost se ne vždy promítá do poskytovaného vzdělávání zaměstnanců**



důvody pro neposkytování (více) vzdělávání zaměstnanců, CVTS 2015

podíl firem podle důvodů nezajišťování (více) vzdělávání zaměstnanců ze všech firem (%)

- hlavním důvodem neposkytování více vzdělávání je dle výzkumu CVTS [dostatečná kvalifikace nebo dostatečné zajištění vzdělávání](#)
- větší podniky ve zvýšené míře jako bariéru uvedly také časové a pracovní vytížení a vysoké náklady

Subjekt	Nedostatek vhodných nabídek	Vysoké náklady	Časové a pracovní vytížení zaměstnanců	Obtíže při identifikaci vzdělávacích potřeb	Specifická HR strategie firmy	Stávající kvalifikace nebo účast ve vzdělávání byly dostatečné	Celkem
10–19 zaměstnanců	6	8	14	1	15	59	103
20–49 zaměstnanců	6	9	12	1	16	58	102
50–249 zaměstnanců	5	12	18	2	13	59	109
250+ zaměstnanců	6	19	28	3	11	48	115

Zdroj: ČSÚ

nábor nových zaměstnanců v 12 měsících předcházejících šetření, CVTS 2015

- při náboru nových zaměstnanců **rozhoduje praxe, případně praxe v kombinaci s dosaženým vzděláním**
- pokud firmy v roce 2015 přijímaly absolventy, téměř v polovině z nich (45 %) šlo o absolventa se vzděláním v technickém oboru (technika, výroba, výstavba)

	<i>podíl všech firem (%)</i>	<i>podíl firem podle požadavků kladených na kandidáta* (%)</i>			<i>podíl všech firem (%)</i>
Subjekt	Firmy s volným pracovním místem, které bylo obtížné obsadit	větší důraz na praxi v oboru	větší důraz na požadované vzdělání	přibližně stejný důraz na obojí	Firmy, které přijaly čerstvého absolventa ze školy
10–19	39	50	6	28	17
20–49	43	43	6	34	23
50–249	60	44	7	35	43
250+ zaměstnanců	78	41	8	41	74

co bychom potřebovali vědět, ale neptáme se (dost nahlas), nebo na to nemáme data

- Spatřuje v nízké intenzitě zapojení dospělých do dalšího vzdělávání v ČR problém ještě někdo jiný než sami vzdělavatelé?
- Rozvíjejí školy v ČR dostatečně potenciál každého žáka/studenta?
- Daří se školám zvyšovat motivaci a sebepojetí žáků/studentů z méně podnětného rodinného prostředí? Umí pracovat s chybou?
- Co se má v systému dalšího vzdělávání a politiky zaměstnanosti postupně měnit, aby docházelo k **odstraňování dispozičních bariér** („další vzdělávání nepotřebuji / nemá smysl“), **institucionálních bariér** (další dobře využitelné vzdělání není dostupné pro nezaměstnané a ekonomicky neaktivní) a **situačních bariér** (nedostatek času, nedostatek financí)?



Zdroje:

- Kalenda, J., Kočvarová, I. 2017. Proměny bariér ke vzdělávání dospělých v České republice: 2005–2015. *Studia paedagogica* vol. 22, n. 3, 2017.
<https://doi.org/10.5817/SP2017-3-5>.
- ČSÚ. 2018. Vzdělávání zaměstnaných osob – 2015. Analýza a výsledky šetření CVTS 5.
- ČSU 2018. Vzdělávání dospělých v České republice. Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016.
- ČSU 2020. Informační zdroje ČSÚ (nejen) k oblasti dalšího vzdělávání.
- www.piaac.cz

Zvláštní poděkování Odboru statistik rozvoje společnosti, ČSU.

Využity fotografie:

<https://unsplash.com/photos/4cBVro7SHLs>

<https://unsplash.com/photos/qZzJoiKHqmo>



Petra Holečková

National Sampling Manager, PIAAC tým

+420 608 184 327

petra.holeckova@npi.cz

Národní pedagogický institut
České republiky
Senovážné náměstí 872/25
110 00 Praha 1

piaac.cz