

VYSOKÝ STATUS, ALE NÍZKA ÚČASŤ

Pevné presvedčenie o hodnote vzdelávania sa ani naliehavá potreba zručností nie sú pre dospelých dostatočnou motiváciou na to, aby sa zúčastňovali na celoživotnom vzdelávaní sa

Demografické trendy a technologické zmeny zvyšujú potrebu dospelých vzdelávať sa a prispôbovať sa meniacej sa náplni práce a meniacim sa pracovným podmienkam. Napriek tomu sa väčšine členských štátov EÚ stále nedarí dosiahnuť ciele týkajúce sa účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní sa.

V roku 2010 si EÚ stanovila cieľ, aby sa do roku 2020 zúčastňovalo na celoživotnom vzdelávaní sa 15 % dospelých.¹ Tento cieľ splnila len hrstka členských štátov – v roku 2019 bol priemer EÚ 11,8 %. V roku 2020 klesol na 9,2 %, a to najmä v dôsledku pandémie ochorenia covid-19.

V snahe lepšie porozumieť týmto číslam uskutočnil Cedefop v roku 2019 celoeurópsky prieskum verejnej mienky o vzdelávaní sa dospelých a ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave (ĎOVP).

Výsledky ukazujú, že dospelí bez rozdielu veku, povolania/zamestnania či kvalifikácie uznávajú potrebu nadobúdania nových zručností. Zdá sa však, že táto potreba nie je dostatočnou motiváciou na to, aby sa dospelí zúčastňovali na vzdelávaní sa a ĎOVP na požadovanej úrovni. Na zvýšenie účasti dospelých budú možno potrebné nové opatrenia, ktoré budú viac zamerané na vzdelávajúcich sa.

KLADNÝ POSTOJ K VZDELÁVANIU SA A PRÍLEŽITOSTIAM NA VZDELÁVANIE SA

Prieskum Cedefopu meral tiež účasť na organizovanom vzdelávaní sa súvisiacom s prácou počas 12 mesiacov pred prieskumom. Týka sa to všetkých vzdelávacích aktivít zameraných na zlepšenie úrovne vedomostí a zručností pre výkon práce, na ktorých sa môžu zúčastňovať dospelí, ktorí sú zamestnaní alebo si hľadajú prácu.

Výsledky prieskumu Cedefopu sú podobné, hoci nie priamo porovnateľné, ako výsledky posledného prieskumu o vzdelávaní dospelých Adult education survey (AES), ktorý sa uskutočnil v roku 2016. V obidvoch prieskumoch sa uvádza, že v predchádzajúcich 12 mesiacoch sa na vzdelávaní sa zúčastnilo približne 38 % dospelých.

To je výrazne menej ako nový cieľ EÚ stanovený na rok 2025², aby sa na definovaných formálnych a neformálnych vzdelávacích aktivitách počas 12 mesiacov pred prieskumom zúčastňovalo 50 % dospelých (tabuľka č. 1). Neformálne vzdelávanie sa je také vzdelávanie sa, ktoré je z pohľadu

¹ Ukazovateľ meria podiel ľudí vo veku 25 až 64 rokov, ktorí uviedli, že absolvovali formálne alebo neformálne vzdelávanie sa a odbornú prípravu počas 4 týždňov pred prieskumom. Vychádza z [výberového zisťovania pracovných síl EÚ](#).

² Pozri [Európsky program v oblasti zručností](#).

zamestnávateľa zámerné, ale nie je určené žiadnym stanoveným učebným plánom, dĺžkou alebo miestom konania. Neformálne vzdelávanie sa nie je spravidla ukončené vydaním dokladu.

O PRIESKUME

S cieľom zistiť, ako ľudia vnímajú vzdelávanie sa dospelých a ĎOVP, sa v rámci prieskumu verejnej mienky Cedefopu realizovalo 40 466 telefonických rozhovorov s dospelými vo veku od 25 rokov z členských štátov EÚ³, Islandu a Nórska. Rozhovory sa uskutočnili od mája do júla 2019.

Vzdelávanie sa dospelých a ĎOVP sa v prieskume definujú ako „akékoľvek vzdelávacie aktivity, ktoré absolvujú dospelí v zamestnaní alebo mimo neho s cieľom zlepšiť si úroveň vedomostí a zručností“. „Verejná mienka“ znamená vnímanú hodnotu vzdelávania sa dospelých a ĎOVP vo vzťahu k dosiahnutiu požadovaných výsledkov pre jednotlivcov, spoločnosť a ekonomiku a pre krajiny. Medzi požadované výsledky patrí rozvoj zručností, zvýšená produktivita a väčšia sociálna súdržnosť.

Výsledky prieskumu sú prezentované v dvoch dieloch. V prvom sa skúmalo, aké je vnímanie v členských štátoch, v druhom to, do akej miery sú názory na vzdelávanie sa dospelých a ĎOVP ovplyvnené demografickými a sociálno-ekonomickými faktormi.

TABUĽKA Č. 1: ÚČASŤ NA VZDELÁVANÍ SA DOSPELÝCH: POROVNANIE CIEĽOV EÚ S VÝSLEDKAMI PRIESKUMU VZDELÁVANIA SA DOSPELÝCH (AES) Z ROKU 2016 A PRIESKUMU CEDEFOPU

| | Ciele na rok 2025 | Súčasná úroveň (posledný dostupný rok AES) | Prieskum verejnej mienky Cedefopu |
|---|--|--|--|
| | Účasť na formálnom a neformálnom vzdelávaní sa vo vekovej skupine 25 – 64 | Účasť na formálnom a neformálnom vzdelávaní sa vo vekovej skupine 25 – 64 | Účasť na organizovanom vzdelávaní sa súvisiacom s prácou vo vekovej skupine 25+ |
| Účasť dospelých na vzdelávaní sa počas 12 mesiacov | 50 % | 38 % (2016) | 38 % (2019) |
| Účasť nízkokvalifikovaných dospelých na vzdelávaní sa počas 12 mesiacov | 30 % | 18 % (2016) | 17 % (2019) |

Pozn. Výsledky prieskumu AES a prieskumu Cedefopu nie sú priamo porovnateľné.

Definície vzdelávania sa dospelých a krajiny, ktoré prieskum zahrnoval, sa v týchto dvoch prieskumoch líšia.

Zdroj: Cedefop

Z prieskumu Cedefopu je zrejmé, že nízka účasť nie je spôsobená negatívnymi názormi dospelých na vzdelávanie sa dospelých a ĎOVP. Naopak, potvrdzuje sa, že muži a ženy bez rozdielu veku a úrovne vzdelania, nezamestnaní alebo zamestnaní v akomkoľvek type povolania/zamestnania a bez ohľadu na úroveň zručností považujú vzdelávanie sa dospelých a ĎOVP za dôležité pri hľadaní a vykonávaní zamestnania a pre profesijný postup. Očakávajú tiež, že vzdelávanie sa dospelých a ďalšie OVP budú v budúcnosti ešte dôležitejšie, a veria, že vlády by mali uprednostniť investície do tohto vzdelávania sa. Dospelí vo veku 65 a viac rokov a dospelí na dôchodku vnímajú vzdelávanie sa dospelých a ĎOVP rovnako pozitívne ako dospelá pracujúca populácia, ktorá je definovaná ako populácia vo veku 25 až 64 rokov.

³ Údaje zahrnujú aj Spojené kráľovstvo, ktoré bolo v čase prieskumu členským štátom.

Dospelí si myslia, že na vzdelávanie sa existuje veľa príležitostí. Vítajú aj opatrenia na podporu účasti na vzdelávaní sa, napríklad finančné stimuly, podporu pri starostlivosti o deti a flexibilný pracovný čas. Napriek pozitívnym postojom, príležitostiam a podpore je však hlavným dôvodom, prečo sa dospelí nezúčastňujú na vzdelávaní sa dospelých a ĎOVP, skutočnosť, že nevidia žiadnu osobnú potrebu.

ÚČASŤ NA VZDELÁVANÍ SA A NEDOSTATOK ZRUČNOSTÍ

Výsledky prieskumu Cedefopu poukazujú na deficit zručností (tabuľka č. 2). Účasť na organizovanom vzdelávaní sa súvisiacom s prácou je vyššia u mladších vekových skupín pracujúcej populácie. Z prieskumu vyplynulo, že vo vekovej skupine 25 až 34 rokov sa zúčastnilo na vzdelávaní sa v čase prieskumu alebo počas 12 mesiacov pred prieskumom 57 % osôb, na rozdiel od vekovej skupiny 55 až 64 rokov, kde to bolo 33 % osôb. Napriek značným rozdielom medzi niektorými vekovými skupinami približne 88 % zo všetkých vekových skupín pracujúcej populácie uvádza, že si potrebujú svoje zručnosti neustále aktualizovať na to, aby mohli vykonávať svoju prácu.

Účasť na vzdelávaní sa je oveľa vyššia u osôb s vysokou úrovňou dosiahnutého vzdelania (52 %) ako u osôb s nízkou úrovňou vzdelania (17 %). Kým výsledok, že 92 % osôb s vysokou úrovňou vzdelania uviedlo, že ich práca si vyžaduje, aby si zručnosti neustále aktualizovali, sa dal predpokladať, menej sa dalo očakávať, že to isté uvedie 78 % osôb s nízkym vzdelaním.

Účasť na vzdelávaní sa dospelých sa značne líši aj podľa povolania/zamestnania, pričom sa pohybuje od 72 % v prípade špecialistov po 27 % v prípade kategórie pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov. Prekvapujúco vysoký podiel (64 %) osôb, ktoré pracujú ako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, uvádza, že ich práca si vyžaduje neustálu aktualizáciu zručností. To je dôležité, keďže o týchto pracovníkoch, napr. ochrankároch alebo niektorých pracovníkoch v opatrovateľských službách, sa tradične predpokladá, že pre ich výkon práce nie sú potrebné náročné kvalifikačné požiadavky.

Približne 28 % ľudí vo všetkých vekových skupinách pracujúcej populácie uvádza, že im chýbajú technické zručnosti, a 23 % uvádza, že im chýbajú všeobecné zručnosti. Technické zručnosti sú také zručnosti, ktoré súvisia konkrétnejšie s ich prácou alebo povoláním, naproti tomu sa všeobecné alebo transversálne zručnosti, napríklad komunikácia, využívajú v mnohých povolaniach/zamestnaniach. Nedostatočné všeobecné zručnosti uvádzajú častejšie muži.

Tieto zistenia jasne ukazujú na to, že zmena pracovnej náplne sa neobmedzuje len na určité vekové skupiny alebo povolania/zamestnania. Ukazujú tiež, že dospelí, ktorí najviac pripúšťajú, že im chýbajú všeobecné a technické zručnosti na to, aby mohli prácu vykonávať na požadovanej úrovni, sú tí, ktorí sa najmenej zúčastňujú na vzdelávaní sa dospelých a ĎOVP (starší pracovníci a pracovníci s nízkym vzdelaním alebo pomocní a nekvalifikovaní pracovníci).

NIE IMIDŽ, ALE OKOLNOSTI

Prieskum Cedefopu potvrdzuje, že dospelí majú pozitívny postoj k vzdelávaniu sa dospelých a ĎOVP. Ukazuje sa tiež, že na vzdelávaní sa a ďalšom OVP sa nezúčastňuje dostatočné množstvo dospelých, hoci značnej časti dospelých populácie v produktívnom veku bez ohľadu na pohlavie, vek, úroveň vzdelania alebo povolanie/zamestnanie chýbajú určité zručnosti. To naznačuje, že potreba zlepšiť sa nie je vždy pre dospelých dostatočnou motiváciou na to, aby sa na vzdelávaní sa a ĎOVP zúčastnili.

TABUĽKA Č. 2: POROVNANIE ÚČASTI NA ORGANIZOVANOM VZDELÁVANÍ SA SÚVISIACOM S PRÁCOU S POTREBOU AKTUALIZÁCIE ZRUČNOSTÍ A DEFICITOM TECHNICKÝCH A VŠEOBECNÝCH ZRUČNOSTÍ; PODĽA POHLAVIA, VEKU, PRISŤAHOVALECKÉHO PÔVODU, VZDELANIA A ZAMESTNANIA, V % (EÚ28, ISLAND A NÓRSKO)

| | Účasť na organizovanom vzdelávaní sa súvisiacom s prácou | | Vaša práca si vyžaduje, aby ste si zručnosti neustále aktualizovali | Na vykonávanie práce na požadovanej úrovni vám chýbajú... | |
|---|--|------------------|---|---|-------------------------|
| | Áno, v čase prieskumu | V uplynulom roku | | ... technické zručnosti | ... všeobecné zručnosti |
| | | | Úplne súhlasím | Úplne súhlasím | Úplne súhlasím |
| EÚ28 | 16 | 22 | 88 | 28 | 23 |
| Pohlavie | | | | | |
| Muži | 16 | 23 | 88 | 29 | 25 |
| Ženy | 15 | 21 | 87 | 28 | 22 |
| Vek | | | | | |
| 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 |
| Prisťahovalecký pôvod (rodičia narodení v zahraničí) | | | | | |
| Obaja rodičia | 18 | 24 | 88 | 37 | 33 |
| Len jeden | 15 | 21 | 88 | 29 | 24 |
| Ani jeden | 15 | 22 | 88 | 27 | 23 |
| Úroveň vzdelania | | | | | |
| Nízka (ISCED 2) | 6 | 11 | 78 | 35 | 32 |
| Stredná (ISCED 3 – 4) | 13 | 19 | 85 | 28 | 25 |
| Vysoká (ISCED 5 – 8) | 23 | 29 | 92 | 28 | 20 |
| Zamestnanecký status | | | | | |
| Pracujúci | 24 | 34 | 88 | 28 | 23 |
| Dôchodcovia | 3 | 4 | Túto otázku dostali len dospelí pracujúci | | |
| Študenti | 18 | 21 | | | |
| Osoby v domácnosti | 5 | 6 | | | |
| Nezamestnaní, ktorí si hľadajú prácu | 12 | 13 | | | |
| Nezamestnaní, ktorí si nehľadajú prácu | 5 | 4 | | | |
| Súčasný povolanie/zamestnanie | | | | | |
| Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci | 25 | 34 | 91 | 30 | 22 |
| Špecialisti | 31 | 41 | 94 | 26 | 20 |
| Technici a odborní pracovníci | 26 | 38 | 93 | 27 | 23 |
| Administratívni pracovníci | 24 | 34 | 86 | 26 | 20 |
| Pracovníci v službách a obchode | 21 | 31 | 83 | 31 | 26 |
| Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve | 10 | 30 | 84 | 38 | 36 |
| Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci | 16 | 23 | 84 | 33 | 29 |
| Operátori a montéri strojov a zariadení | 13 | 26 | 78 | 27 | 26 |
| Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 10 | 17 | 64 | 31 | 35 |
| Príslušníci ozbrojených síl | 30 | 43 | 87 | 6 | 17 |
| Ostatní | 22 | 36 | 88 | 36 | 34 |

Zdroj: Prieskum verejnej mienky Cedefopu o vzdelávaní sa dospelých a ĎOVP

Motivácia niečo urobiť sa často spája s nejakou odmenou alebo druhom benefitu. Akékoľvek rozhodnutie zúčastniť sa na vzdelávaní sa dospelých a ĎOVP bude čiastočne závisieť od toho, s akou pravdepodobnosťou a ako rýchlo si účastník uvedomí želané benefity. Mnohí mladí ľudia napríklad odkladajú vstup na trh práce a idú študovať na vysokú školu, pretože veria, že z dlhodobého hľadiska budú mať lepšiu prácu a ich zárobky budú vyššie.

Využívanie výhod vzdelávania sa dospelých a ĎOVP súvisiacich so zamestnaním, napríklad povýšenie v práci, nová práca alebo lepšia mzda, zvyčajne nie je v rukách účastníkov, ale ich zamestnávateľov. Účasť na vzdelávaní sa dospelých a ĎOVP je často o perspektívach a nie zaručených benefitoch. V dôsledku toho účasť na budúcom vzdelávaní sa závisí od individuálnych okolností a nie od takých všeobecných charakteristík, akými sú pohlavie a vek.

V súlade s [Európskym pilierom sociálnych práv](#) je cieľom európskej politiky OVP pomôcť ľuďom zvládnuť prechody na trhu práce. Ide o zmeny pri príchode do zamestnania a odchode zo zamestnania, zo vzdelávania sa do zamestnania alebo z nezamestnanosti či „neaktivity“ do odbornej prípravy alebo novej práce. Prechody prebiehajú aj v zamestnaní, napríklad prostredníctvom nových úloh alebo postojov, profesijného postupu alebo zmeny miesta výkonu práce. Takéto prechody sú pre každého človeka individuálne, rovnako ako sú individuálne ich požiadavky na vzdelávanie sa a podporu.

Opatrenia na podporu OVP majú tendenciu reagovať na potreby konkrétnych skupín, často tých, ktoré sa vyznačujú vysokou mierou nezamestnanosti. Každý prechod však prebieha za jedinečných okolností. S pokračujúcou digitalizáciou a ekologizáciou európskych ekonomík sa očakáva, že ľudia počas svojho pracovného života zažijú viac zmien. V rámci podpory účasti na vzdelávaní sa dospelých a ĎOVP sa preto navrhuje vyvinúť taký prístup, ktorý bude viac zameraný na vzdelávajúcich sa.

[Individuálne vzdelávacie účty](#) (IVÚ) predstavujú krok smerom k prístupu viac zameranému na vzdelávajúcich sa. Tieto virtuálne „peňaženky“ by umožnili každému v produktívnom veku získať „peniaze“ od vlády a zamestnávateľov a „minúť“ ich na vzdelávanie sa a odbornú prípravu.

Prieskum Cedefopu však ukazuje, že hoci je finančná podpora dôležitá, nemusí vždy dostatočne motivovať ľudí, aby sa zúčastnili na vzdelávaní sa. IVÚ by mali byť súčasťou prístupu viac zameraného na vzdelávajúcich sa a mali by byť začlenené do súboru opatrení zahrnujúcich aj poradenstvo pri vypracovaní individuálnych vzdelávacích plánov a plánov profesijného rozvoja v súlade s potrebami zamestnávateľov. Ďalším kľúčovým prvkom prístupu viac zameraného na vzdelávajúcich sa by mala byť možnosť akreditácie s cieľom zviditeľniť vzdelávanie sa a tiež ďalšie druhy podpory účasti, napríklad pomoc s rodinnými povinnosťami. Súčasťou prístupu viac zameraného na vzdelávajúcich sa by malo byť užšie prepojenie medzi iniciačným OVP a ĎOVP s prístupom k rôznym typom vzdelávania sa, ktoré závisia skôr od potrieb ako od veku.⁴

Účasť musí byť tiež spojená s „odmenou“. Nemusí byť vždy finančná: odmenou a motiváciou za účasť na vzdelávaní sa môžu byť rozličné formy „uznania“.

Prístup „väčšieho zamerania na vzdelávajúceho sa“ je partnerstvo, kde v centre pozornosti stojí vzdelávajúci sa a zodpovednosť za vzdelávanie sa a jeho benefity sa zdieľajú. Vzdelávanie sa by nemalo byť len reakciou na novovzniknutú potrebu zručností, ale predstavuje nepretržitý proces, ktorý uľahčuje adaptáciu na meniace sa okolnosti a podporuje predvídanie a inováciu. Reaguje na vzdelávacie potreby a situáciu jednotlivcov a pomáha im zvládať ich prechody na trhu práce.

⁴ Publikácia Cedefopu a ETF z roku 2020 [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade](#).

Preklad vychádza z anglickej verzie stručnej správy s názvom HIGH ESTEEM BUT LOW PARTICIPATION (BRIEFING NOTE, FEBRUARY 2022, ISSN 1831-2411); anglická verzia je k dispozícii na https://www.cedefop.europa.eu/files/9165_en.pdf. Verzie v niektorých ďalších jazykoch sú k dispozícii na <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9165>.