

Bariéry účasti na vzdelávaní dospelých - význam pre návrh a implementáciu IVU

*INDIVIDUÁLNE VZDELÁVACIE ÚČTY
seminár MŠVVaŠ, 24. február 2020 Bratislava*

*Ivana Studená,
Prognostický Ústav
Centrum Spoločenských a Psychologických Vied SAV*

Nízke povedomie o vzdelávaní dospelých (VD)

Slabé celospoločenské chápanie **dôležitosti, funkcií a cieľov vzdelávania dospelých (VD)**

Vzdelávanie dospelých ↔

kultúra celoživotného vzdelávania, dôležitosť, ciele, benefity

Podpora VD je INVESTÍCIA nie náklad ↔

Nerovnomerná účasť je spojená so slabším ekonomickým rastom (dôkazy z výskumu)

Cieľom účasti je zvyšovanie a udržiavanie a/alebo získavanie nových **zručností** (cieľ je niečo sa naučiť a nie zúčastniť sa)

Nikdy nie je neskoro: **prenos vedomostí** medzi generáciami, na pracovisku, v rodine, v komunite, regióne



Zdroj: Economist 2017

Benefity VD

Aký mám ako jednotlivec/zamestnávateľ/región/štát BENEFIT z vyššej účasti občanov na VD? Aký typ VD pre dosiahnutie cieľa?

Štát

- Konkurencie schopná pracovná sila (v EÚ, globálne)
- Ľudský kapitál spoločnosti, znalostná ekonomika, podpora udržateľného rozvoja
- Občianska spoločnosť, zdravie, blahobyt

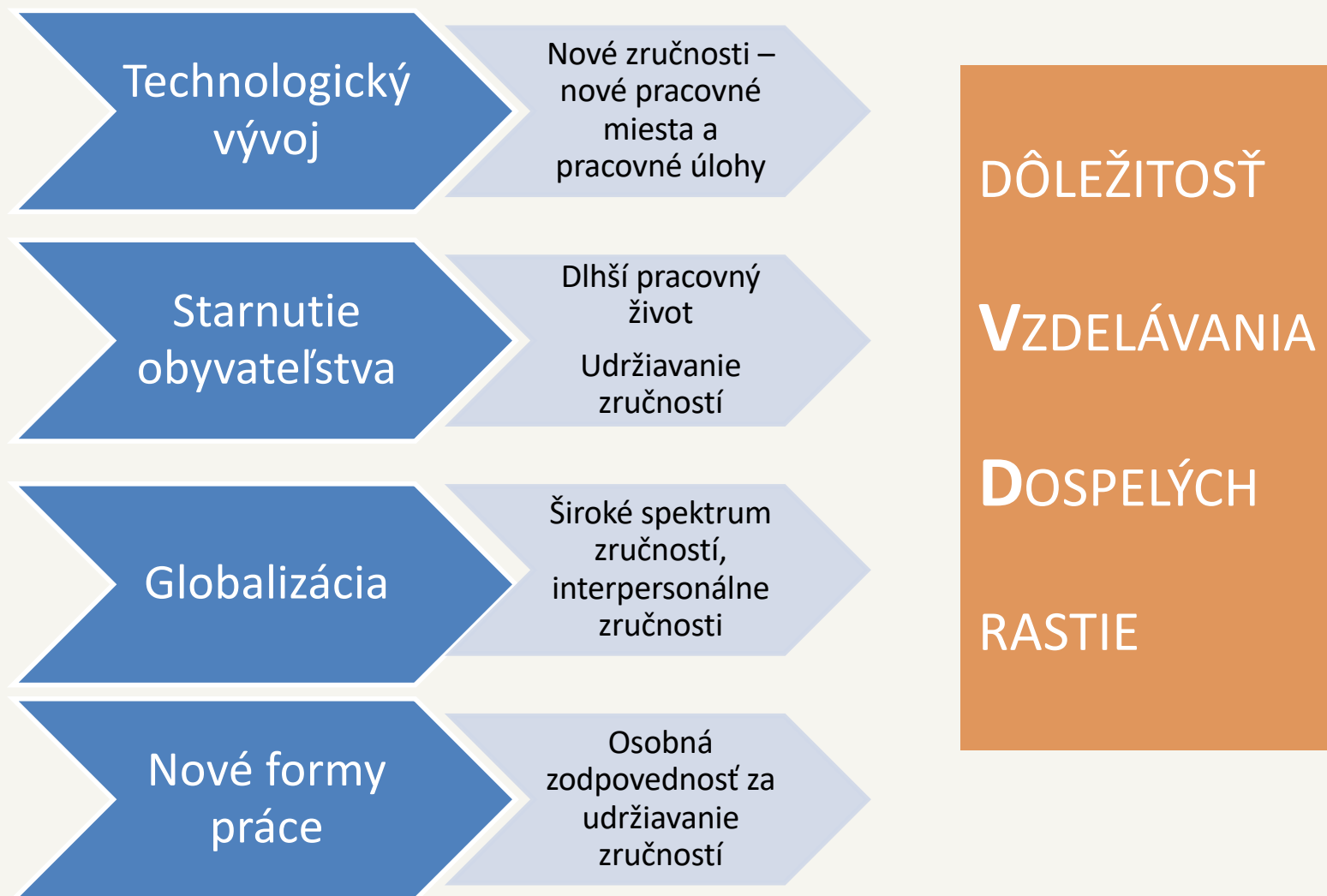
Zamestnávateľ

- Konkurencie schopná pracovná sila v rámci trhového segmentu
- Inovačná kapacita danej organizácie
- Pozitívne pracovné prostredie a atraktívnosť zamestnávateľa

Občan

- Kariérny rozvoj
- Rozvoj alebo udržanie zručností: pracovných, odborných občianskych
- Osobná realizácia (splnomocnenie)

Mega trendy a zvýšená potreba pre VD



Zdroj, upravené z OECD (2019), Getting Skills
Right: Engaging low-skilled adults in learning

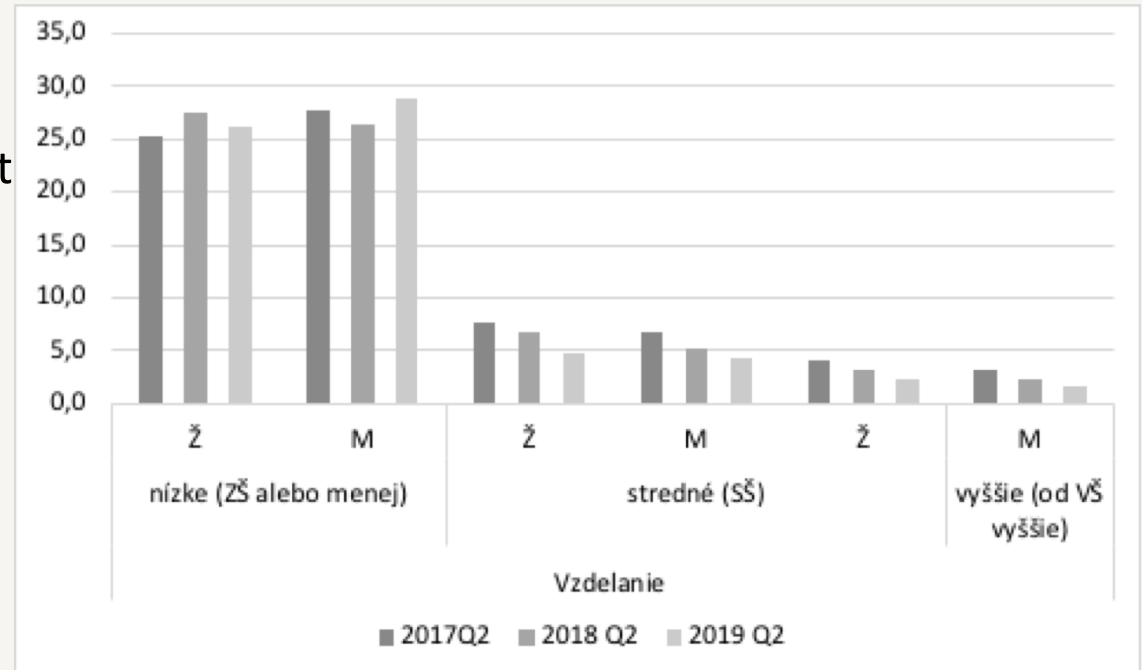
Cieľ VD – rozvoj zručností

Slabé zručnosti, riziko nezamestnanosti

Slabé zručnosti – zlá situácia,
pomerné malá skupina
Nutné zvyšovanie základných zručností

Stredné zručnosti
Budúca problémová skupina?
Tí ktorí sú zamestnaní na „rutinných“
pracovných miestach sa učia len to čo
potrebujú pre prácu - ohrození
automatizáciou

Silné zručnosti
Odliv mozgov (mzdové diferenciály v
profesiách), v zahraničí aj na nižších
pozíciách



Miera nezamestnaností, štvrťročne, podľa pohlavia a úrovne vzdelania
Zdroj Eurostat, [lfsq_urgaed]

Zvyšovanie ohrozenia nízko ale aj stredne kvalifikovaných

Narastajúce znevýhodnenie z efektu inovácií – nerovnomerne sa zvyšuje dopyt po vysoko kvalifikovanej pracovnej sile ('skill-biased')

Polarizácia pracovných miest sa zvyšuje

- Vysoko kvalifikovaní vytvárajú pracovné miesta pre nízko kvalifikovaných (služby)
- **Stredné kvalifikácie sú ohrozené automatizáciou**

Nerovnosť v účasti na VD medzi vysoko a nízko kvalifikovanými (zručnými)

1. má **negatívny dopad na ekonomický rast**
2. Je horšia v krajinách s väčším podielom rutinných pracovných miest (Slovensko)

Na základe výsledkov z výskumu: <https://h2020enliven.org>

Neúčast' na vzdelávaní

Prístup ku príležitostiam vzdelávať sa je kľúčovým predpokladom pre zvyšovanie a udržanie zručností

Čo je najčastejším dôvodom neúčasti na učení sa/vzdelávaní dospelých na Slovensku?

MOTIVÁCIA

PREČO SA NEZÚČASTNILI?

Prekážky, dôvody pre neúčast'

STUPEŇ DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA	Spolu		0_2 (ZŠ a menej)		3_4 (SŠ)		5_8 (od SŠ ďalej)	
BARIÉRY	EU28	SK	EU28	SK	EU28	SK	EU28	SK
chcel/a ale narazil/a na ťažkosti	21,1	14,9	19,3	9,6	20,0	12,7	26,7	26,4
chcel/a ale narazil/a na ťažkosti ktoré boli spôsobené osobnými dôvodmi	7,6	6,6	7,6	:	7,1	5,8	9,2	10,9
chcel/a, ale narazil na ťažkosti, ktoré neboli spôsobené osobnými dôvodmi	12,0	7,8	10,8	:	11,2	6,7	15,9	13,6
nechcel/a	78,2	85,1	79,8	90,4	79,6	87,3	72,4	73,6
	0,7	:	0,9	:	0,4	:	1,0	:

Zdroj, podľa Eurostat, [trng_aes_197], AES 2016

Prekážky pre účasť na vzdelávaní dospelých (12 mesiacov) CHCELI

Stupeň dosiahnutého vzdelania (isced11)	Spolu		0_2		3_4		5_8	
BARIERY	EU28	SK	EU28	SK	EU28	SK	EU28	SK
Vzdialenosť	19,1	14,1	21,3	:	18,1	14,4	19,2	12,6
Náklady na vzdelávanie	35,3	33,2	39,4	:	35,0	40,7	33,8	22,2
Rodinné povinnosti	32,7	36,4	34,9	:	32,3	36,9	32,0	34,3
Iné osobné dôvody	16,7	20,0	21,2	:	17,3	19,0	13,9	20,1
Zdravie alebo vek ako prekážka	10,0	13,2	18,3	:	10,7	14,8	5,5	9,8
Žiadne vhodné vzdelávanie alebo školenie	16,5	11,7	20,6	:	16,6	12,6	14,6	10,4
Nedostatok podpory u zamestnávateľa	26,1	11,6	25,6	:	26,6	14,2	26,0	:
Časový harmonogram/rozvrh	44,2	49,1	36,3	:	40,8	45,5	51,4	54,4
Iné	19,3	14,1	30,4	:	19,1	13,1	14,3	14,8

Zdroj, podľa Eurostat, Obstacles to participation in education and training by age [trng_aes_178], AES 2016

Bariéry: ako sú na tom dospelí na Slovensku v porovnaní s EÚ (priemer)

SK

Účasť za krátke obdobie

Účasť nezamestnaných

Účasť za dlhšie obdobie

Počet hodín vo vzdelávaní

Nedostatok motivácie

Podpora u zamestnávateľa

Rodinné povinnosti

Zdravie alebo vek ako prekážka

SK v porovnaní s EÚ

-- horšie

-- horšie

≅ podobné

-- horšie

-- horšie

++ lepšie

-- horšie

-- horšie

Tendencia ďalej sa zhoršovať s nižším dosiahnutým vzdelaním

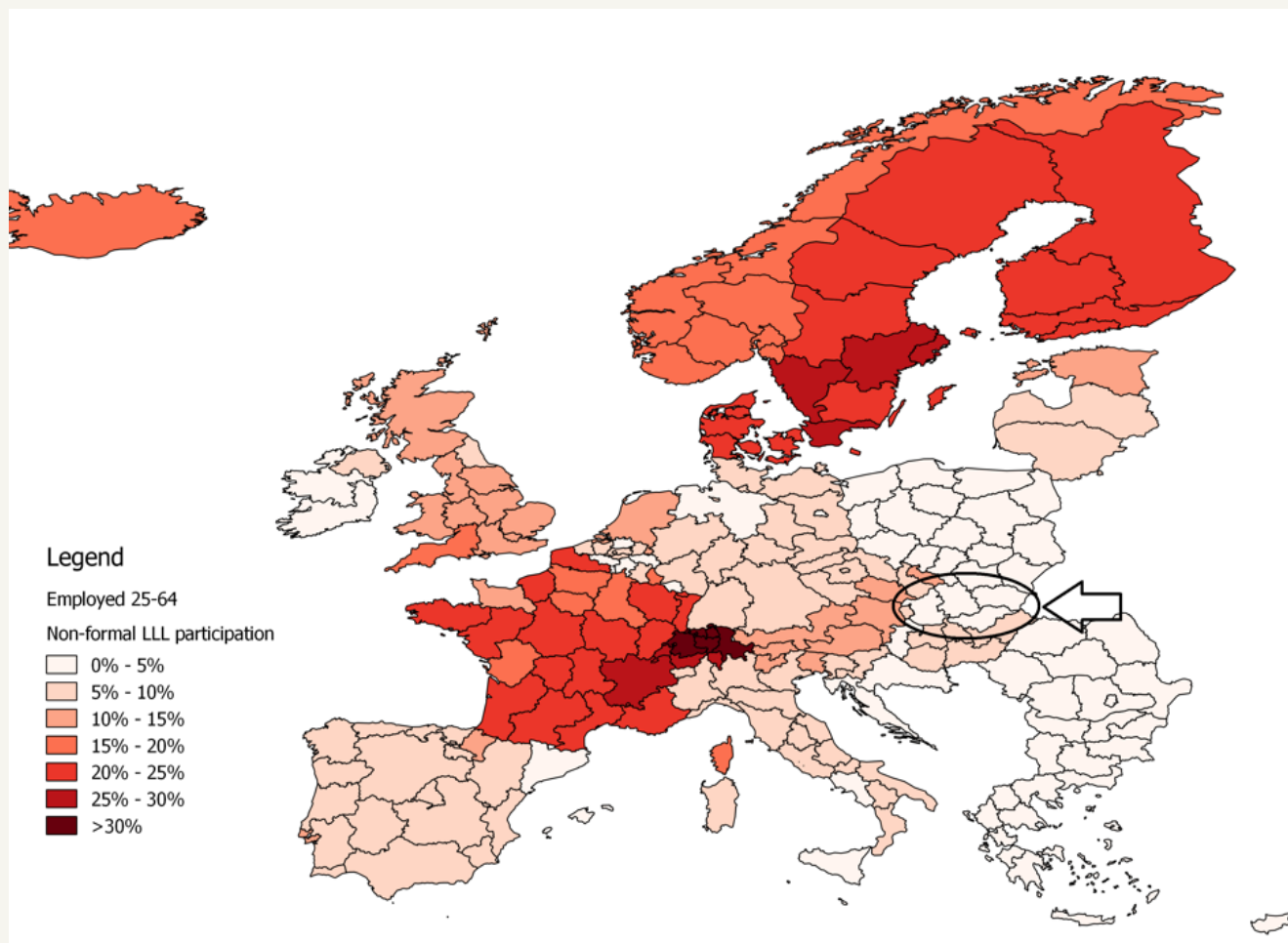
EÚ Účasť na neformálnom VD

krátke obdobie (4 týždne)

špecializácia
vzdelávania v nízkom v
veku v rámci povinnej
školskej dochádzky
môže viesť ku
nedostatočnej úrovni
všeobecných zručností

rodinná situácia (ako
rodičovské povinnosti)
obmedzujú možnosti
dospelých zúčastňovať
sa na vzdelávaní

monitorovanie situácie
v oblasti VD by sa malo
sústrediť na regióny



Zdroj: ENLIVEN výpočty na základe EU LFS 2011-2016, šípka ukazuje na označenú oblasť 4 regiónov Slovenska NUTS 2 úrovne: Bratislavský kraj, Západoslovenský, Stredoslovenský a Východoslovenský kraj

Bariéry

Individuálna vzdelávacia cesta: zlé skúsenosti z iniciálneho vzdelávania, nedostatočné kognitívne zručnosti, zlá dostupnosť príležitostí, nedostatočné vnímanie benefitov

Individuálne negatívne faktory: zdravotné problémy, zlé návyky, závislosti

Ako sa prejavujú: nízka účasť, slabá motivácia, problém určiť si ciele, problém rozoznať vhodné vzdelávacie aktivity

1. Predčasné ukončenie školskej dochádzky

2. Znevýhodnené prostredie

3. Kumulácia nevýhod a postihnutí

4. Komplikáciami v pracovnom a osobnom živote

➔ Prevencia, následne kompenzácia pomocou VD

➔ Podpora a kompenzácia pomocou VD

➔ Cielenie ponuky VD

➔ Štruktúrovanie ponuky VD

Učíme sa najmä v zamestnaní, ako kde...

Organizačné štruktúry a procesy majú veľký vplyv na učenie sa na pracovisku
V rámci rovnakých sektorov existujú veľké rozdiely v možnostiach učiť sa na pracovisku

- Rôzne pracovné príležitosti a pracovné pozície v zamestnaní poskytujú rozdielne možnosti učiť sa – **nerovnosť aj v pozíciách v zamestnaní/na pracovisku**
- Záleží na typoch organizácie práce
- Je dôležité podporiť progresívne organizačné praktiky firiem

IVU nástroj na Slovensku vs. bariéry

IVU je vhodný podporný nástroj pre zvyšovanie povedomia aj podporu účasti na VD

Iniciačná finančná podpora

Reflexia o vlastných možnostiach a benefitoch vzdelávania

Podpora vnútornej motivácie a hľadanie realizovateľných aktivít

Dôležitý prístup ku službám kariérneho poradenstva (skúsenosť z programu Reštart, účastníci pozitívne hodnotili)

Integrované služby pre riešenie situačných bariér (starostlivosť o rodinu, zdravotné obmedzenia, časový harmonogram)

Riziká: zneužitie schémy, kvalita poskytovateľov, hodnotenie, dlhodobejšia podpora, finančná náročnosť, deformácia trhu poskytovateľov (pre schému IVU menšia ako pri iných schémach)

ĎAKUJEM ZA POZORNOSŤ



Jiří Kroupa st.: "I kdybyste mne rozkrájeli na takovýhle nudličky, **na tu školu mne nedostanete!**"

Z filmu „Marečku podejte mi péro“