

Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání je nejčastěji absolvovanou uspořádanou formou dalšího vzdělávání v dospělosti. Spočívá v organizovaném získávání vědomostí a dovedností za účasti učitele, odborného lektora či jiné vzdělávací autority, které může či nemusí být zakončeno výstupním certifikátem. Toto vzdělávání probíhá vedle hlavních vzdělávacích systémů a nekončí završením určitého stupně vzdělání (středoškolského, vysokoškolského apod.), jako je tomu v případě formálního vzdělávání. Neformální vzdělávací aktivity jsou více organizačně decentralizované, obsahově i procesně pružnější a mohou mít relativně kratší trvání, což z nich činí účinný nástroj k vyrovnávání se s aktuálními potřebami v osobním životě, v zaměstnání, v podnikání či obecněji s požadavky na trhu práce.

Do neformálního vzdělávání řadíme různé zájmové i profesně orientované kurzy (např. jazykové kurzy jazykových škol či soukromých lektorů) pořádané ve volném i pracovním čase vzdělávaných, krátkodobá pracovní školení či mimo/pracovní přednášky a semináře, ale také rekvalifikace či vzdělávání zaměstnanců organizované zaměstnavatelem a další podobné vzdělávací aktivity. Jedná se o jakékoli vzdělávání, které probíhá ve strukturovaných vzdělávacích programech, zaměřených na získávání dovedností a kompetencí, které mohou účastníkovi pomoci zlepšit jeho společenské či pracovní uplatnění. Pro lepší zachycení účasti v neformálním vzdělávání jsou v rámci šetření AES rozlišeny čtyři hlavní formy neformálních vzdělávacích činností a programů: kurzy, workshopy/semináře, pracovní školení¹ a soukromé lekce. Respondenti šetření byli dotazováni, zda se v posledních 12 měsících předcházejících datu šetření účastnili některé z výše uvedených forem neformálního vzdělávání.

Podobně jako u formálního vzdělávání je i zapojení osob do neformálního vzdělávání ovlivněno celou řadou faktorů: institucionálním prostředím, stavem ekonomiky, kulturou a zejména postoji lidí, kteří buď považují další (neformální) vzdělávání za nezbytnou součást profesního i osobního života, nebo v něm spatřují spíše časový a finanční náklad s nejistým přínosem do budoucna. Tyto postoje přitom neovlivňují pouze potenciální účastníky neformálního vzdělávání, ale také jeho poskytovatele. V případě neformálního vzdělávání hovoříme z velké části o pracovní či kariéře motivovaném vzdělávání spojeném s postavením jedince na trhu práce. Často se jedná o vzdělávání probíhající na pracovišti či v úzké vazbě na vykonávanou profesi, mnohdy přímo z popudu zaměstnavatele, ale např. také úřadu práce či jiných veřejných institucí. Vzdělávání pro práci a vzdělávání v práci obvykle představuje nečastější podnět k zapojení do vzdělávání, roli zde hraje tedy nejen profesní orientace, ale též úprava zaměstnaneckých smluv a přístup zaměstnavatele, který je podmíněn v první řadě jeho rozpočtovými možnostmi a ekonomickými zájmy. Rozhodování zaměstnavatelů přitom musí zohledňovat platnou pracovní a daňovou legislativu, v řadě případů jsou pravidla chování podniků vytvářena rovněž úlohou kolektivního vyjednávání. Výraznou roli jak z hlediska pracovní orientovaného, tak z hlediska soukromě motivovaného vzdělávání hrají i další kontextuální faktory ekonomického, sociálního, geografického či technicko-technologického typu, jako je hospodářská vyspělost geografické oblasti a s ní související životní úroveň obyvatelstva, struktura hospodářství a technická náročnost produkce, míra zavádění inovací v podnikové i nepodnikové sféře, vzdělanostní a věková struktura populace či rozvoj občanské společnosti a tradice ke vzdělávání.

Zapojení dospělých do neformálního vzdělávání

Základní ukazatel pro sledování zapojení dospělých osob do neformálního vzdělávání představuje míra účasti v neformálním vzdělávání. Ta zachycuje podíl osob, které v rámci šetření AES uvedly, že se v 12 měsících předcházejících datu dotazování účastnily alespoň jedné aktivity neformálního vzdělávání

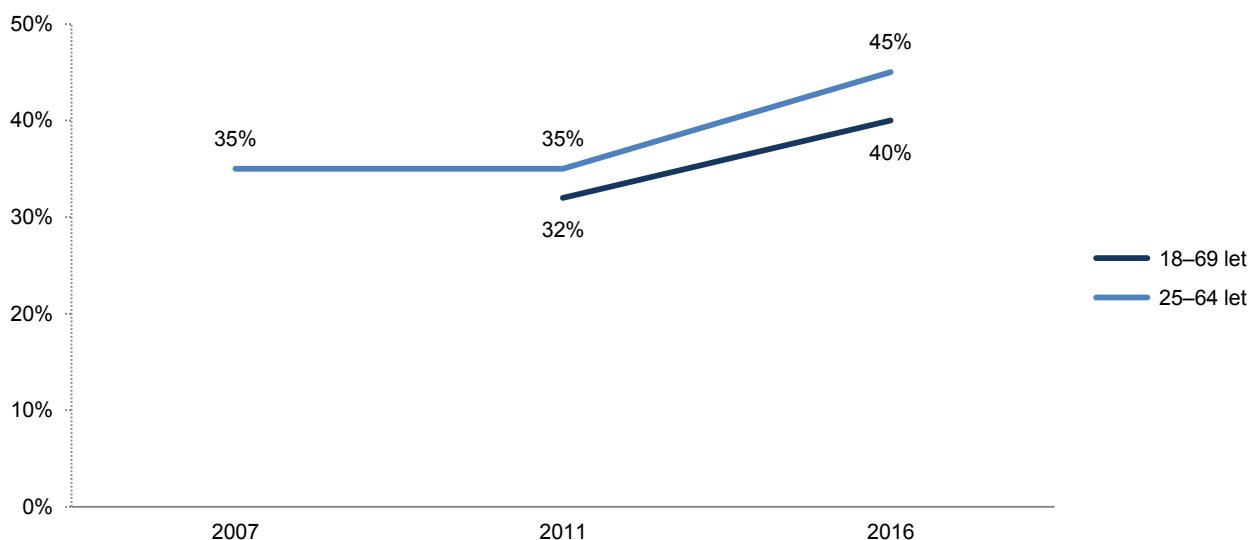
¹ Z šetření AES byla z důvodu možného nežádoucího zkreslení míry zapojení populace do neformálního vzdělávání vyloučena povinná školení, která přímo nesouvisí s obsahem a náplní vykonávaného zaměstnání (zejména školení o požární ochraně či školení o bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti).



(tj. zapojily se do jakéhokoli kurzu, účastnily se pracovního školení, navštívily workshop či seminář, účastnily se soukromých lekcí apod., viz výše). Délka trvání takového vzdělávání či to, zda již bylo v době dotazování ukončeno, či stále probíhalo, přitom nebyla rozhodující.

Celková účast dospělých v neformálním vzdělávání v České republice dosáhla v roce 2016 40 % (pro věkovou kategorii 18–69 let), resp. 45 % pro věkovou kategorii osob v produktivním věku 25–64 let. Z hlediska časového srovnání s obdobím před pěti lety se jedná o celkový nárůst v hodnotě 8, resp. 10 procentních bodů.

Graf č. 15: Účast dospělých v neformálním vzdělávání dle věkových kategorií, 2007–2016



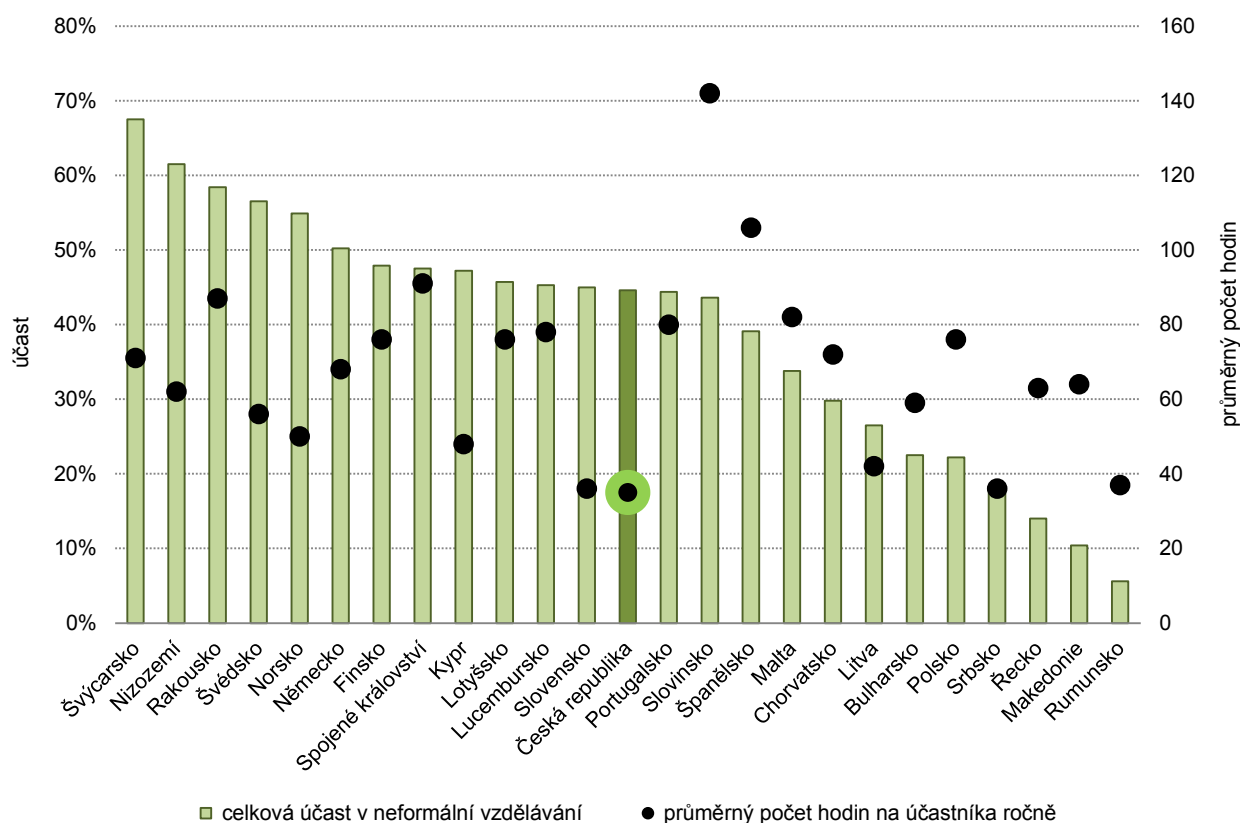
Zdroj: AES 2007, 2011, 2016, ČSÚ

Při pohledu na celkový soubor sledovaných osob ve věku 18–69 let tak lze konstatovat, že s neformálním vzděláváním se ve sledovaném období setkala méně než polovina populace: 60 % dospělých Čechů se do něj žádným způsobem nezapojilo a ve sledovaném období se žádným z výše uvedených způsobů nevzdělávalo. Z těch, kteří se nějakého vzdělávání účastnili, pak téměř dvě třetiny (63 %) osob absolvovaly pouze jednu aktivitu neformálního vzdělávání (účastnily se jednoho školení, byly zapsány v jednom kurzu apod.), čtvrtina (26 %) osob se v daných 12 měsících účastnila dvou aktivit. Aktivněji, formou účasti ve třech a více aktivitách neformálního vzdělávání po dobu 12 měsíců se tak vzdělávalo pouze 11 % účastníků neformálního vzdělávání, resp. 4 % dospělých Čechů. Průměrně tak na každého účastníka neformálního vzdělávání v ČR připadá 1,6 aktivit neformálního vzdělávání, kterými ve sledovaném období 12 měsíců průměrně strávil 36 hodin. Po přepočtení těchto indikátorů na mezinárodně srovnatelné vymezení cílové populace ve věku 25–64 let lze zařadit tyto údaje do mezinárodního kontextu evropských zemí, jak nabízí [graf č. 16](#).

Z tohoto srovnání je zřejmé, že stejně jako v případě formálního vzdělávání existují i v oblasti neformálního vzdělávání mezi jednotlivými zeměmi značné rozdíly. V Rumunsku, Makedonii, či Řecku se neformálního vzdělávání účastní jen malá část populace (přibližně každý desátý), naopak ve Švýcarsku, Nizozemí, severovýchodních státech a Rakousku je to více než polovina populace. Česká republika si co do účasti v neformálním vzdělávání stojí lépe než v případě vzdělávání formálního, nacházíme se zhruba na průměrné úrovni Evropské unie².

² Vzhledem k omezené dostupnosti dat za všechny členské státy EU není možné v době psaní publikace přesný průměr, resp. postavení ČR v mezinárodním srovnání evropské 28, určit.

Graf č. 16: Účast a průměrný počet hodin neformálního vzdělávání ročně (25–64 let) – mezinárodní srovnání



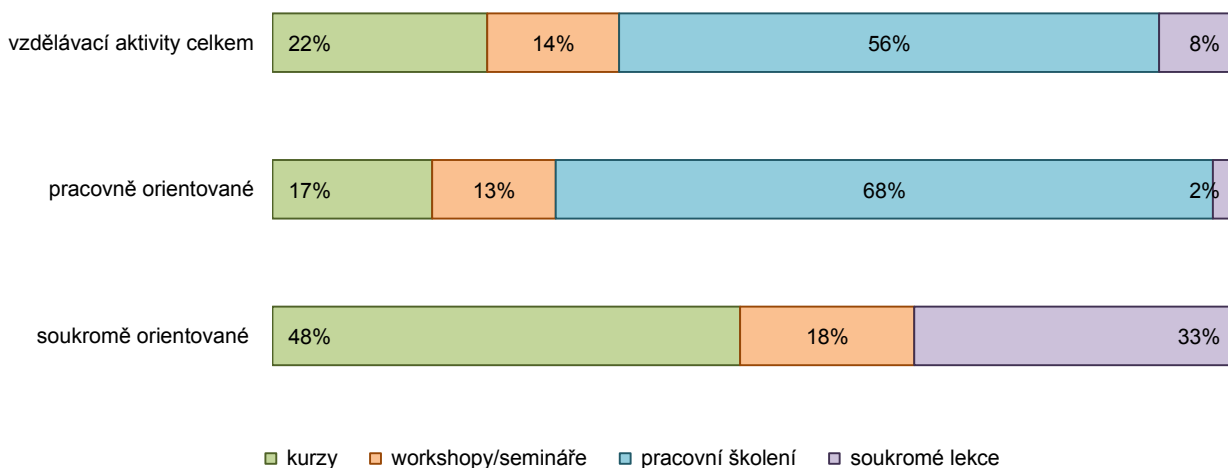
Zdroj: AES 2016, Eurostat

V podprůměrných hodnotách, resp. na samém konci pomyslného žebříčku (při výčtu 25 evropských zemí, jejichž data byla dostupná v době psaní této publikace) se však ocitáme při srovnání časové investice, kterou účastníci neformálního vzdělávání do vzdělávacích aktivit vkládají. Více času tráví neformálním vzděláváním nejen v těch zemích, kde je zapojení osob vyšší a lze tam tak vyšší časovou investici očekávat, ale také v zemích, kde je zapojení osob do neformálního vzdělávání i několikrát nižší než v České republice. Je tak možné konstatovat, že přestože se v České republice do neformálního vzdělávání zapojuje relativně významná část populace, jsou místní aktivity neformálního vzdělávání v mezinárodním srovnání charakteristické kratším trváním. Důvodů pro vyšší časové zapojení do neformálního vzdělávání v zahraničí může být několik – např. vyšší množství vzdělávacích aktivit na účastníka, vyšší zastoupení déle trvajících, resp. dlouhodobých vzdělávacích aktivit (např. rekvalifikace, dlouhodobé kurzy apod.) oproti preferenci krátkodobých (jednodenních) školení v ČR, či vyšší podíl mimopracovně orientovaného vzdělávání, které často bývá dlouhodobějšího charakteru. Konkrétnější závěry však bude možné učinit až na základě analýzy datových souborů jednotlivých zúčastněných států, které v době psaní publikace nejsou k dispozici.



Kromě typu vzdělávacích aktivit, do kterých se lidé zapojují (tedy kurzy, workshopy či semináře, pracovní školení či soukromé (individuální) lekce), bylo jedním z klíčových zjišťovaných aspektů neformálního vzdělávání také to, z jakých důvodů se do něj zapojují. Konkrétně respondenti odpovídali na otázku, jaký byl převažující důvod jejich účasti v dané vzdělávací aktivitě, jestli převážně pracovní, tj. dané vzdělávání bylo relevantní zejména pro současné zaměstnání a/či další kariéru respondenta, nebo převážně soukromý, tj. mimopracovní důvod. Je možné konstatovat, že stejně jako v ostatních sledovaných státech, je i v České republice významná většina neformálního vzdělávání – až z 86 % (a u mužů dokonce 91 %), dlouhodobě motivována pracovními důvody a největší podíl na celku aktivit neformálního vzdělávání zauímají právě nejrůznější pracovní školení. Struktura veškerých absolvovaných aktivit neformálního vzdělávání dle jejich typu a důvodu (resp. orientace) vzdělávání je znázorněna na [grafu č. 17](#).

Graf č. 17: Struktura neformálního vzdělávání dle typu aktivity a orientace vzdělávání (18–69 let)

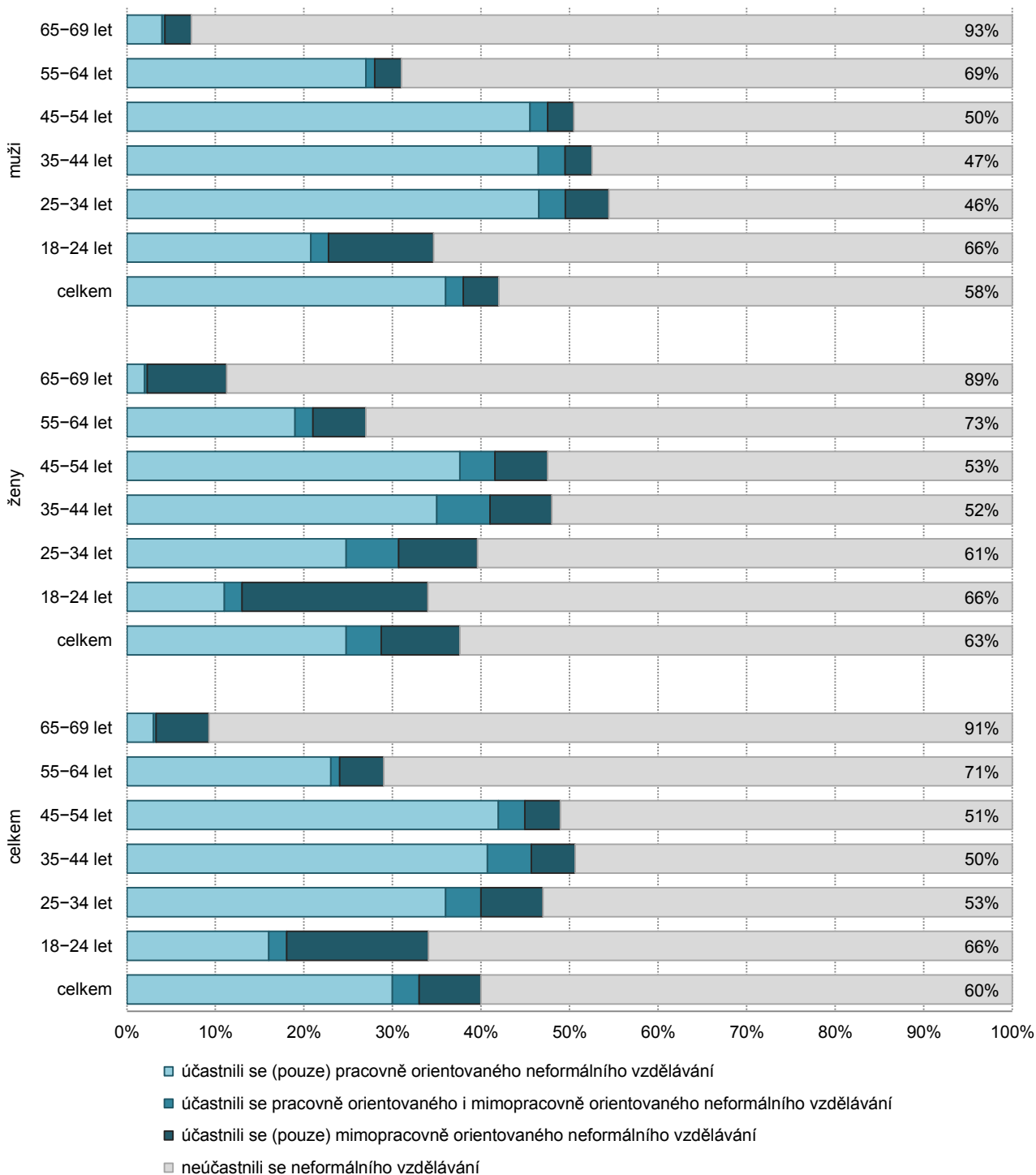


Zdroj: AES 2016, ČSÚ

Charakteristika účastníků neformálního vzdělávání

Výše zapojení do neformálního vzdělávání se v České republice, stejně jako v ostatních sledovaných státech, liší mezi jednotlivými skupinami obyvatelstva dle určujících socioekonomických faktorů, jako je věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, postavení na trhu práce (a s profesí související podmínky konkrétní pracovní pozice) či příjem domácnosti. Nejrůznější kombinace těchto faktorů vytvářejí, společně s dalšími činiteli, odlišné podmínky a aspirace k účasti v aktivitách neformálního vzdělávání.

Graf č. 18: Účast v neformálním vzdělávání dle orientace vzdělávání, věkových kategorií a pohlaví



Zdroj: AES 2016, ČSÚ



Z hlediska pohlaví vykazují vyšší účast v neformálním vzdělávání muži – nějaké aktivity neformálního vzdělávání se jich ve 12 měsících předcházejících datu šetření účastnilo 42 %, oproti 37% zapojení žen. Při srovnání se situací v roce 2011, kdy byla účast obou pohlaví totožná (32 %), tak lze odvodit, že v uplynulém období pěti let rostlo zapojení mužů do neformálního vzdělávání mnohem významněji (nárůst o 10 p. b.), než účast žen (nárůst o 5 p. b.). Jak je zřejmé z [grafu č. 18](#), rozdíly mezi pohlavími se ještě zvýší, pokud se zaměříme na orientaci vzdělávání, na základě které se účastníci neformálního vzdělávání do vzdělávání zapojili. Ve sledované skupině 18–69 let se nějakého pracovní orientovaného vzdělávání účastnilo 38 % mužů, ale jen 29 % žen. Ženy se naopak častěji účastní mimopracovně, tj. soukromě orientovaného vzdělávání (13 % žen oproti 6 % mužů).

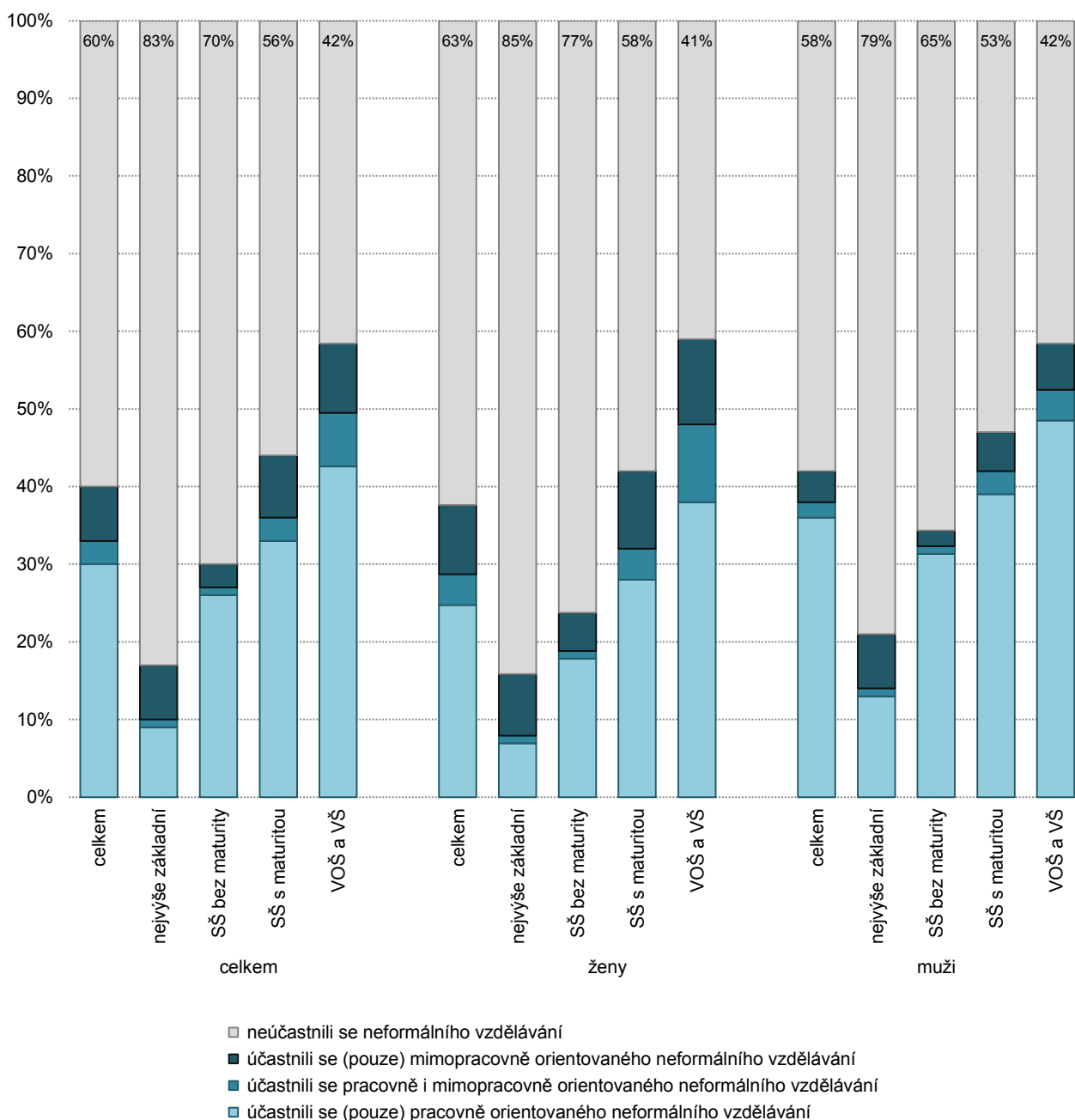
Významné jsou rozdíly v zapojení mužů a žen do neformálního vzdělávání také z hlediska věkových kohort. U nejmladší sledované věkové skupiny, kde je vysoký podíl studentů a dochází tak k častému souběhu formálního a neformálního vzdělávání, je zřejmá vysoká obliba soukromě orientovaného neformálního vzdělávání, které u žen dokonce převažuje. Zatímco ženy se na mimopracovní neformální vzdělávání orientují i v následujících věkových skupinách, u mužů se jeho podíl s rostoucím věkem významným způsobem snižuje a jejich neformální vzdělávání se redukuje téměř pouze na vzdělávání pracovní. Z [grafu č. 18](#) je také zřejmý rychlejší nástup pracovní orientovaného neformálního vzdělávání u mužů, kterému se věnuje polovina z nich již ve věku mezi 25 a 34 lety. Ženy, které tak vysokého zapojení nedosahují v žádné věkové skupině, se začínají pracovní orientovanému neformálnímu vzdělávání více věnovat až v pozdějším produktivním věku, což může souviset také s přerušением jejich pracovní kariéry vlivem mateřské a rodičovské dovolené.

Přes vyšší míru účasti mužů je však možné konstatovat, že zapojení žen, které se rozhodly nějakým aktivitám neformálního vzdělávání věnovat, je, ve srovnání s muži, mírně intenzivnější. Vzdělávající se ženy se věnují více vzdělávacím aktivitám (na jednoho muže – účastníka neformálního vzdělávání průměrně připadá 1,52 vzdělávacích aktivit, na ženu 1,62 aktivity) a věnují jim více času (muži 33 hodin, ženy 39 hodin), přičemž toto rozdělení platí i v případě, kdy se zaměříme pouze na pracovní orientované vzdělávání³. To může souviset zejména s rozdíly v postavení v zaměstnání a odvětvové a profesní skladbě mužů a žen (zejména v méně kvalifikovaných profesích) a z nich vyplývajících potřeb vzdělávání. Na nižších kvalifikačních úrovních pracují muži častěji v technických profesích, které se vyznačují vyšším podílem zaškolení na pracovišti, než služby, ve kterých pracují spíše ženy. Mírně odlišné struktury forem vzdělávání (krátkodobá pracovní školení vs. dlouhodobější ostatní formy) i jeho zaměření (pracovní vs. soukromě orientované) pak odpovídá celkově mírně vyšší časové zapojení žen do neformálního vzdělávání.

Velmi vysoký vliv na účast jednotlivců v neformálním vzdělávání v dospělosti má jejich nejvyšší dosažené vzdělání, od kterého se částečně odvozuje i postavení na trhu práce, charakter zaměstnání a s ním spojené podmínky konkrétního pracovního místa. Platí, že s vyšším dosaženým vzděláním roste přímo úměrně míra účasti v neformálním vzdělávání, a to jak pracovní, tak mimopracovní orientovaného. U žen je vliv nejvyššího dosaženého vzdělání v kontextu výše uvedeného tvrzení o odlišné odvětvové a profesní skladbě mužů a žen silnější než u mužů: míra zapojení vysokošolaček (61 %) je až pětikrát vyšší než zapojení žen s nejvýše základním vzděláním (12 %) a více než dvakrát vyšší než účast žen se středním vzděláním bez maturity, tj. (nejčastěji) vyučených (26 %). Je zřejmé, že úspěch v počátečním formálním vzdělávání do značné míry podmiňuje rozsah dalšího vzdělávání v pozdějším věku.

³ Muži naopak tráví mírně více času v mimopracovních aktivitách neformálního vzdělávání, kterých však absolvují výrazně méně.

Graf č. 19: Účast v neformálním vzdělávání dle orientace vzdělávání, pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání (18–69 let)



Zdroj: AES 2016, ČSÚ

Pracovní orientované neformální vzdělávání

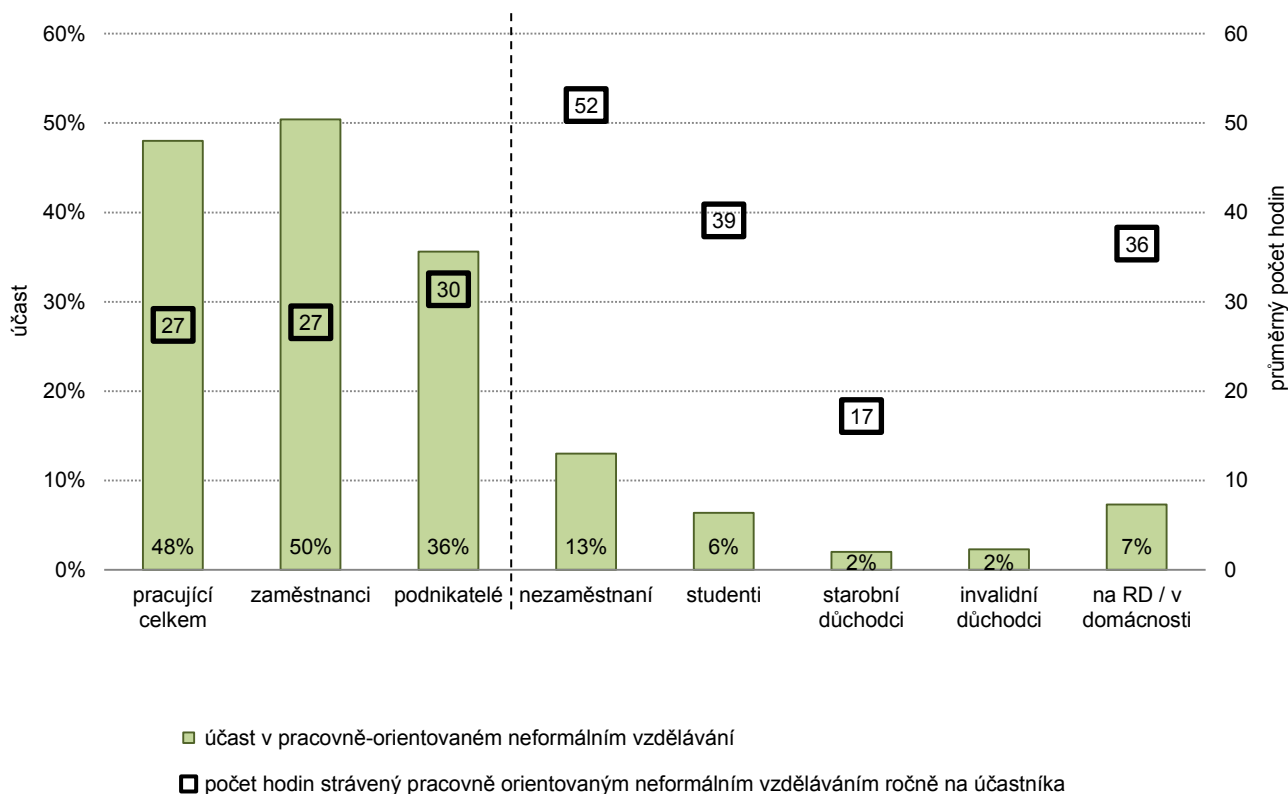
Jak je patrné z předchozích odstavců, většinový podíl absolvovaného neformálního vzdělávání byl motivován pracovními důvody. Nabytí znalostí a dovedností, které lze upotřebit v aktuálním či (potenciálně) budoucím pracovním prostředí představuje nejčastější důvod, proč se lidé do dalšího vzdělávání zapojují. Nejrůznější aktivity neformálního vzdělávání tvoří důležitou součást nárazových snah či dlouhodobě realizovaných strategií získávání relevantních znalostí a dovedností a tím zlepšování postavení v současném zaměstnání či zvyšování konkurenceschopnosti na trhu práce. Ze struktury absolvovaných aktivit neformálního vzdělávání (viz [graf č. 17](#)) či mírně odlišné preference vzdělávacích aktivit jednotlivých socio-demografických skupin (viz [graf č. 18](#) a [graf č. 19](#)) je zřejmé, že pracovní a mimopracovní aktivity mají



v řadě případů značně odlišný charakter. Následující části textu se tedy zaměřují pouze na takové vzdělávání, za jehož absolvováním stojí především pracovní důvody.

Zapojení mužů a žen v odlišných věkových kategoriích, jako i osob s různou úrovní nejvyššího dosaženého vzdělání do aktivit neformálního vzdělávání je patrné z [grafu č. 18](#) a [grafu č. 19](#). Následující [graf č. 20](#) podává přehled o tom, jak se pracovní orientovaného neformálního vzdělávání účastní jednotlivé skupiny dle svého obvyklého ekonomického postavení.

Graf č. 20: Účast a průměrný počet hodin strávený pracovní orientovaným neformálním vzděláváním dle ekonomického postavení (18–69 let)



Pozn.: RD = rodičovská dovolená
 nedostatečný počet pozorování u indikátoru počet hodin strávený pracovní orientovaným neformálním vzděláváním za rok pro kategorii invalidních důchodců, nízký počet pozorování pro kategorie studenti a na RD/v domácnosti
 Zdroj: AES 2016, ČSÚ

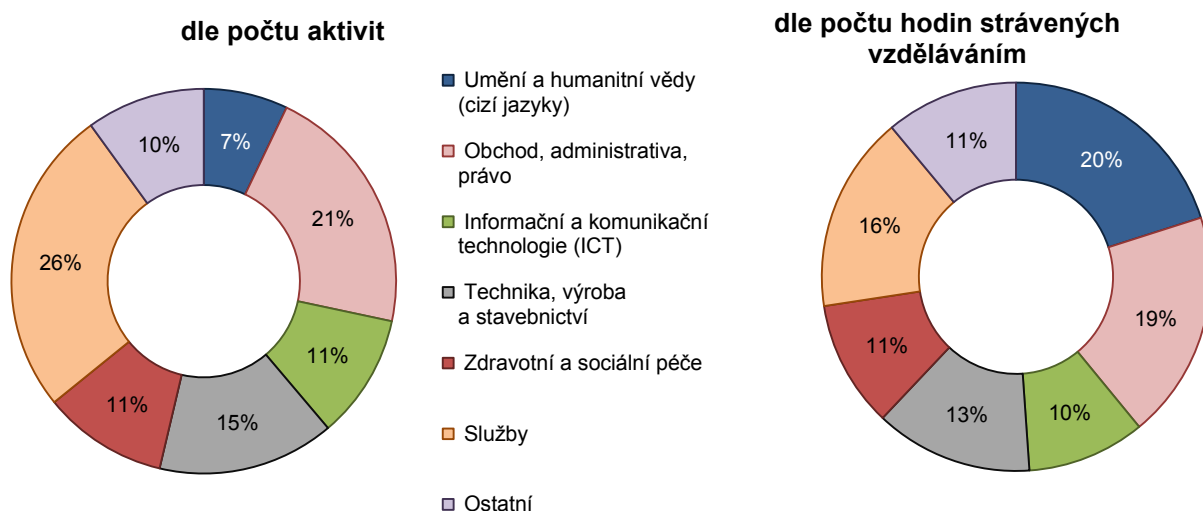
Není překvapivé (zvláště když uvážíme strukturu pracovní orientovaných aktivit neformálního vzdělávání, ve které převažují pracovní školení, viz [graf č. 17](#)), že se míra participace v neformálním vzdělávání související s pracovním výkonem odvíjí od aktuálního postavení na trhu práce. Nejčastěji se ve sledované věkové skupině 18–69 let vzdělávají ekonomicky aktivní lidé, kteří vykonávají výdělečnou činnost na plný či částečný úvazek. Mezi pracujícími míra účasti v aktivitách neformálního vzdělávání představuje 48 % (resp. 50 % u mužů a 46 % u žen), ze zaměstnanců se ve sledovaném období vzdělával průměrně každý druhý (resp. 53 % zaměstnaných mužů a 47 % zaměstnaných žen). U podnikatelů, kteří zahrnují jak podnikatele se zaměstnanci, tak ty bez zaměstnanců (tj. nejčastěji OSVČ) účast klesá na více než každého třetího, resp. 36 %. Svým vzděláváním přitom tráví pracující shodně přibližně mezi 27 až 30 hodinami ročně.

Mezi nezaměstnanými se do nějakých pracovní orientovaných aktivit neformálního vzdělávání zapojilo přibližně 13 % z nich, přičemž průměrně vyšší objem neformálního vzdělávání lze přičítat zejména déle trvajícím rekvalifikačním kurzům. Mezi ostatními skupinami osob definovanými na základě jejich převažujícího ekonomického postavení je zapojení do pracovní orientovaných aktivit neformálního vzdělávání spíše výjimečné, což lze přičítat jejich specifickému přístupu na trh práce, který zohledňuje

předpokládané budoucí či minulé začlenění mezi ekonomicky aktivní. Pro jasnější interpretaci tohoto ukazatele je také nutné zohlednit, že zde uvedené ekonomické postavení vypovídá o aktuálním stavu deklarovaném respondentem k datu šetření a může se tak v některých případech lišit od ekonomického postavení v době zapojení do absolvovaných aktivit neformálního vzdělávání.

Jakého vzdělávání se lidé z pracovních důvodů nejčastěji účastní? K zařazení oborů, či tematických oblastí absolvovaných vzdělávacích aktivit byl použit mezinárodní standard klasifikace oborů vzdělání [CZ-ISCED-F 2013](#). Nejvíce pracovníě orientovaných aktivit neformálního vzdělávání připadalo na oblast Služeb, která zahrnuje rozmanitou oblast činností v oborech, jako jsou hotelnictví a restaurátérství, kadeřnictví či kosmetické služby, ale také ochranu zdraví při práci⁴, bezpečnostní služby či oblast dopravy, resp. oblast přepravních služeb a spojů. Průměrná doba vzdělávacích aktivit v tomto oboru však byla kratší a představovala 16 % časového objemu stráveného pracovníě orientovanými aktivitami neformálního vzdělávání. Nejčastěji se jednalo o krátkodobá pracovní školení. Druhou oblast s nejvyšším podílem vzdělávacích aktivit tvoří kategorie sdružující obory Obchodu, administrativy a práva. Zde absolvované vzdělávací aktivity představují zejména nejruznější kurzy, školení a semináře absolvované v oborech účetnictví a daní, financí, bankovníctví a pojišťovnictví, práva, managementu a správy, ale např. také řadu školení souvisejících s pracovními dovednostmi ve velkoobchodě a maloobchodě. Třetí nejčastěji zastoupené aktivity spadají do oblasti Techniky, výroby a stavebnictví se školeními a kurzy v oblastech inženýrství a strojírenství, výroby a zpracování či architektury a stavebnictví.

Graf č. 21: Struktura aktivit pracovníě orientovaného neformálního vzdělávání dle oborů vzdělávání ISCED-F (18–69 let)



Pozn.: kategorie Ostatní zahrnuje v pořadí od nejčastěji zastoupených (dle počtu aktivit) následující kategorie: Všeobecné vzdělávání, Vzdělávání a výchova, Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy, Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství a Přírodní vědy, matematika a statistika.

Zdroj: AES 2016, ČSÚ

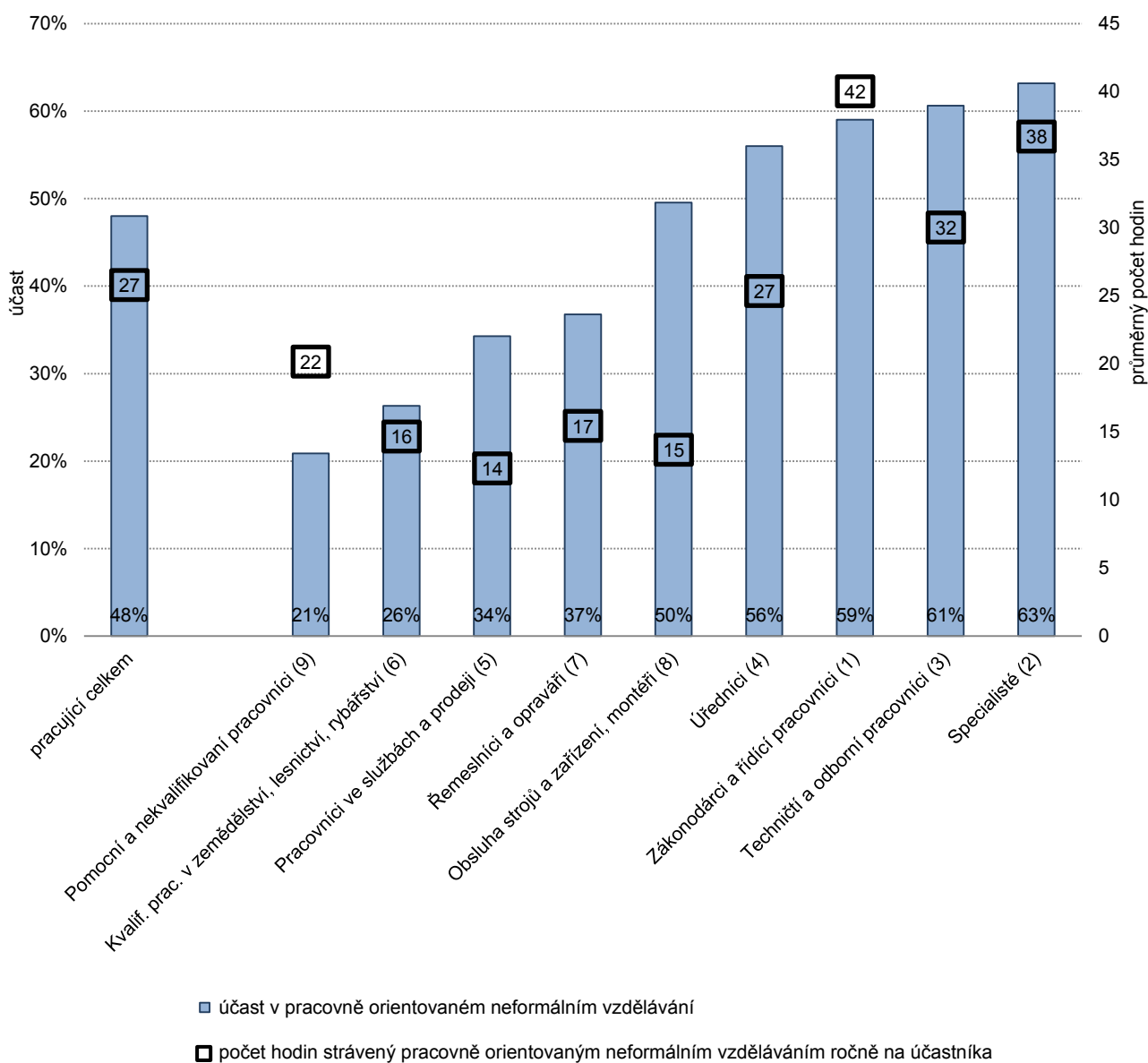
Z pohledu časových investic do vzdělávání je zajímavý podíl celkového objemu hodin pracovníě orientovaného neformálního vzdělávání strávený v kurzech (či soukromých lekcích) věnujících se cizím jazykům. Přestože vzdělávání v oblasti cizích jazyků (resp. oborové kategorie Umění a humanitní vědy, kde však v pracovníě orientovaném vzdělávání tvoří cizí jazyky zcela převažující podíl) představuje pouze

⁴ Z šetření AES byla z důvodu možného nežádoucího zkreslení míry zapojení populace do neformálního vzdělávání vyloučena povinná školení, která přímo nesouvisí s pracovní náplní účastníků se osoby (zejména školení o požární ochraně či školení o bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti, pokud přímo nesouvisela s pracovní náplní vykonávaného zaměstnání).



6 % všech pracovně orientovaných vzdělávacích aktivit, tvoří celou pětinu veškerého času investovaného do pracovního neformálního vzdělávání. To lze přičíst obvykle dlouhotrvajícímu charakteru jazykového vzdělávání, kterého se řada pracujících účastní kontinuálně po dobu několika měsíců (či let). Investice Čechů do jazykového vzdělávání přitom ještě vzrostou, když uvážíme, že jazykového vzdělávání se účastní řada osob také ze soukromých důvodů. Jak je zřejmé z tabulky č. 11a v tabulkové části této publikace, do jazykového vzdělávání se ve sledovaném roce zapojilo přibližně 7 % populace ve věku 18–69 let, přičemž 3 % byla motivována převážně pracovními, 4 % spíše mimopracovními důvody⁵.

Graf č. 22: Účast pracujících a průměrný počet hodin strávený pracovně orientovaným neformálním vzděláváním dle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (18–69 let)



Pozn.: nedostatek pozorování v kategorii Zaměstnanci v ozbrojených silách

Zdroj: AES 2016, ČSÚ

⁵ Více o zapojení osob do jazykového vzdělávání na základě dat AES 2016 lze zjistit z článku v časopisu ČSÚ Statistika a My, který se věnuje jazykovému (neformálnímu) vzdělávání a znalosti cizích jazyků v české populaci.

Z logiky věci i informací uvedených v předchozích částech textu vyplývá, že pracovní orientované vzdělávání se týká zejména ekonomicky aktivních, resp. pracujících osob, které realizovaly celkem 97 %, resp. 96 % veškerých pracovní orientovaných aktivit neformálního vzdělávání. Účast mezi pracujícími a počet hodin, které vzděláváním tráví, se však výrazně odvíjí od dvou klíčových charakteristik – jejich postavení v zaměstnání (zde zachyceno pomocí hlavních tříd [klasifikace zaměstnání CZ-ISCO](#)) a ekonomického odvětví (znázorněno pomocí sekcí [klasifikace ekonomických činností CZ-NACE](#)), ve kterém působí. Obě tyto charakteristiky do jisté míry reflektují pracovní zařazení pracující osoby, povahu jím vykonávané činnosti, stupeň její složitosti, rozsah úkolů a míru nezávislosti a odpovědnosti při vykonávání pracovních úkonů.

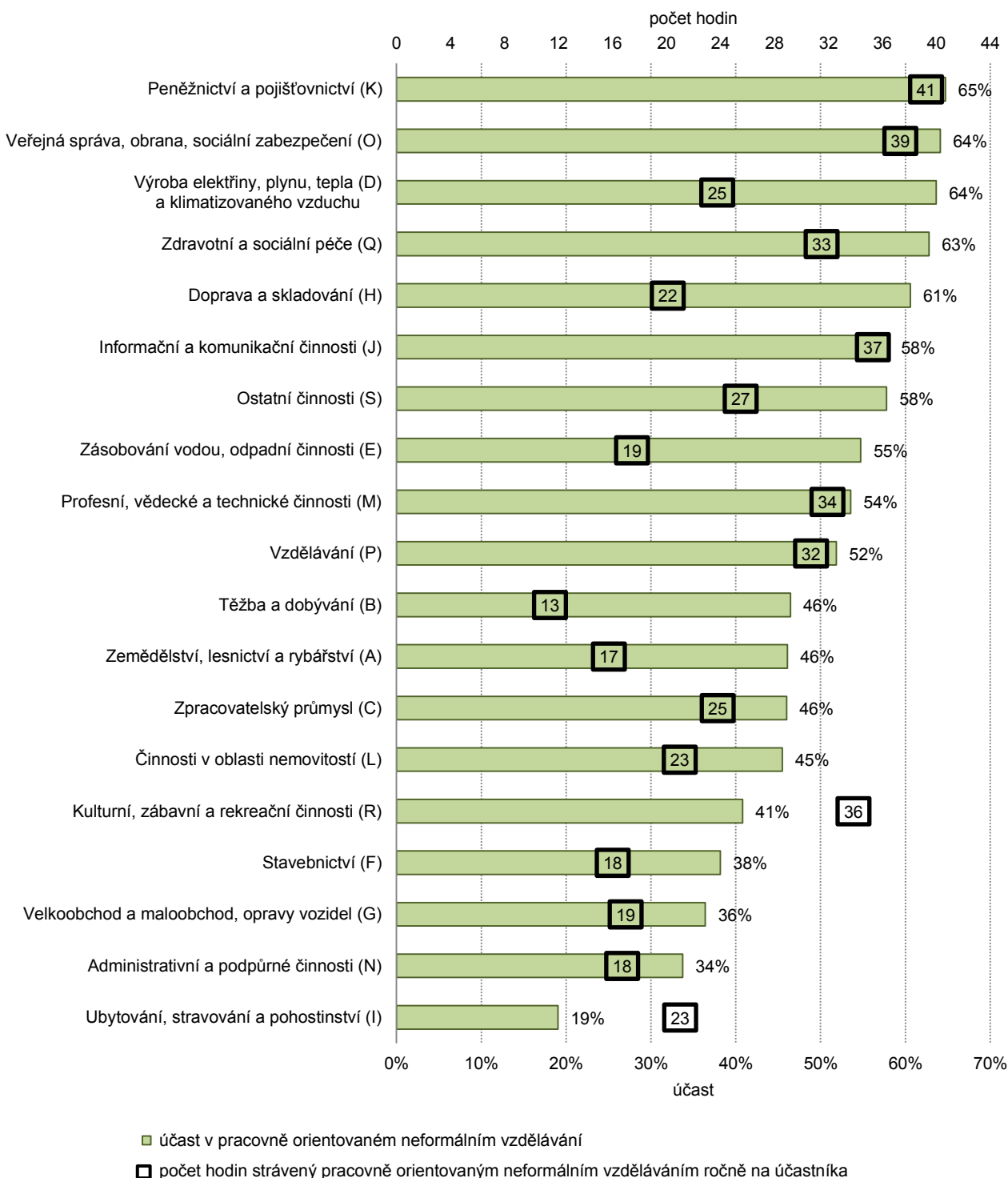
Co se týče postavení osoby v zaměstnání, jednotlivé třídy klasifikace CZ-ISCO tvoří kvazi-hierarchicky uspořádanou strukturu odlišující jednotlivé skupiny podle stupně složitosti pracovních úkonů, vzdělanostních či kvalifikačních požadavků. Z tohoto pohledu účast pracujících v pracovní orientovaném neformálním vzdělávání v zásadě zachovává předpoklad rostoucí míry participace ve vztahu ke složitosti vykonávané činnosti. Nejvíce se ve sledovaném období vzdělávali pracovníci spadající do kategorie specialistů (63 %), techničtí a odborní pracovníci (61 %) a zákonodárci a řídicí pracovníci (59 %). Lidé vykonávající zaměstnání spadající do těchto kategorií zpravidla realizují úkoly zahrnující řešení komplexních problémů vyžadujících rozsáhlé dovednosti a znalosti v příslušném oboru a jejich kvalifikace často odpovídá vyšším stupňům vzdělání. Více než poloviční (tj. 56%) účastí dosahují také úředníci, nějakého neformálního vzdělávání, často školení na pracovišti, se pak účastnil každý druhý pracující z oblasti obsluhy strojů a zařízení a montéři.

Výrazné rozdíly nalzáme v časovém zapojení, tj. průměrném počtu hodin ročně, který pracující tráví svými pracovní orientovanými neformálními vzdělávacími aktivitami. Hranice v míře investovaného času je patrná zejména mezi manuálními a nemanuálními profesemi. Odborné nemanuální profese častěji vybízí k pravidelné aktualizaci znalostí a dalšímu investování času, energie a financí za účelem zvyšování šancí na profesní a osobní růst, spojený s dosažením vyšších příjmů či platového ohodnocení. Zároveň často platí, že lidé, kteří již v počátečním vzdělávání dosáhli vyšší úrovně vzdělání a v pracovním uplatnění častěji zastávají odborné nemanuální pozice, mají ke vzdělávání obecněji pozitivnější vztah. Tyto dva faktory jsou pak reflektovány též v motivaci k účasti ve vzdělávání různých kvalifikovaných skupin, kdy se osoby s vyšším dosaženým vzděláním zastávající kvalifikované pozice častěji účastní vzdělávání z důvodů zlepšení kariérních vyhlídek či prohloubení znalostí a dovedností v oblasti odborných zájmů. Oproti tomu lidé s nižší kvalifikací se výrazně častěji účastní pracovních školení, která mají obvykle kratší dobu trvání a účast na nich je vyměřována zaměstnavatelem (v případě nepracujících jiným vnějším tlakem, např. úřadem práce).

Účast pracujících a průměrný počet hodin strávený pracovní orientovaným neformálním vzděláváním dle ekonomické činnosti hlavních sekcí klasifikace CZ-NACE zobrazuje [graf č. 23](#). Z něj je patrné, že nejvíce se pro pracovní účely vzdělávají pracující z oblasti Peněžnictví a pojišťovnictví, kde je takovéto vzdělávání běžné téměř pro dvě třetiny z nich (65 %), následované pracujícími v oblasti Veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení, ale také Výroby elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (shodně 64 %). Časté další vzdělávání podstupují také zaměstnaní v oblasti Zdravotní a sociální péče (63 %) či Dopravě a skladování (61 %). Nejméně častou součástí pracovního života je neformální vzdělávání mezi lidmi pracujícími v oblasti Ubytování, stravování a pohostinství, kde se ho v posledním roce předcházejícím datu dotazování účastnil méně než každý pátý (19 %).



Graf č. 23: Účast pracujících a průměrný počet hodin strávený pracovně orientovaným neformálním vzděláváním dle ekonomické činnosti CZ-NACE (18–69 let)



Zdroj: AES 2016, ČSÚ

Dalším významným faktorem zapojení do pracovně orientovaného neformálního vzdělávání je velikost firmy, ve které jedinec pracuje. Zde je možné konstatovat, že nejen samotná účast ve vzdělávání, ale také počet hodin strávený pracovně orientovaným neformálním vzděláváním progresivně roste společně s velikostí firmy, resp. počtem zaměstnanců, kteří v dané firmě pracují. Zatímco v nejmenších firmách o velikosti do 10 zaměstnanců se nějakého pracovně orientovaného vzdělávání účastnilo 39 % osob, ve firmách

z kategorie 20–49 zaměstnanců a vyšších to byla více než polovina pracujících. Na zaměstnance větších a velkých firem připadá také průměrně vyšší počet absolvovaných vzdělávacích aktivit, což se odráží také v celkovém počtu hodin absolvovaného vzdělávání, ve kterém je mezi účastníky vzdělávání z nejmenších a největších firem rozdíl více než 13 hodin ročně. Vztah velikosti firmy i ekonomického odvětví, ve kterém daný ekonomický subjekt působí, je, společně s kontextem vzdělávacích politik firem, podrobně rozebrán v publikaci ČSÚ [Vzdělávání zaměstnaných osob 2015](#), která vychází z výstupů šetření CVTS. V této publikaci jsou též zevrubně rozebrány náklady firem na vzdělávání, které svým zaměstnancům poskytují. Šetření AES, které se věnuje stejné oblasti, ovšem nikoli optikou ekonomických subjektů, ale přímo vzdělávajících se osob, umožňuje zachytit také ostatní formy neformálního vzdělávání, než jen ty poskytované zaměstnavatelem. Je však nutné říci, že v oblasti pracovně orientovaného neformálního vzdělávání není podíl takovýchto vzdělávacích aktivit nikterak vysoký, naopak téměř veškeré vzdělávání, které pracující realizují z pracovních důvodů, je do značné míry podporováno (obvykle také přímo iniciováno) zaměstnavatelem. Pouze 2 % zaměstnanců v šetření uvedla, že se účastnila nějakého pracovně orientovaného neformálního vzdělávání mimo placenou pracovní dobu a pouze 1 % se takového vzdělávání účastnilo bez finanční podpory zaměstnavatele, přičemž nelze říci, že by se pro jednotlivé zaměstnance situace významně lišila v závislosti na ekonomickém odvětví, postavení v zaměstnání či velikosti ekonomického subjektu, ve kterém působí. Podíváme-li se na stejnou situaci optikou všech pracovně orientovaných aktivit neformálního vzdělávání pracujících, lze konstatovat, že pouze 10 % z nich bylo realizováno mimo placenou pracovní dobu a 9 % nebylo hrazeno zaměstnavatelem. Tyto vzdělávací aktivity, realizované především na vlastní časové a finanční náklady vzdělávaného představují pestrou paletu (zejména) kurzů, mezi kterými převažují (z 28 %) jazykové kurzy, následované vzděláváním v oblasti zdravotnictví (17 %), služeb (14 %) či ICT (7 %). Obecně však lze říci, že hovoříme-li v kontextu dat šetření AES o vzdělávání pracujících, realizovaném z pracovních důvodů, odehrává se toto vzdělávání v pracovní době účastníků a je plně či z velké části hrazeno zaměstnavatelem.

Od výše uvedeného se poté odvíjí také nejčastější důvody, které účastníci vzdělávání uvádí jako zdůvodnění svého zapojení do konkrétních pracovně orientovaných vzdělávacích aktivit. Mezi zaměstnanci, kteří tvoří většinu ekonomicky aktivní pracovní síly, jako hlavní důvod účasti převažuje to, že absolvování vzdělávání bylo vyžadováno zaměstnavatelem. V takových případech se z naprosté většiny (82 %) jedná o pracovní školení, méně často (v 10 %, resp. 7 %) pak o kurzy či workshopy a semináře. Ze třetiny tvoří tyto „zaměstnavatelem vymíněné“ aktivity školení v oblasti služeb, ve kterém jednoznačně převažují školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a školení z oblasti Převravních služeb a spojů. Významně, téměř jednou pětinou (19 %) jsou zastoupena také školení z oblasti Obchodu, administrativy a práva, následované (17 %) školeními v oblasti Techniky, výroby a stavebnictví, kde jsou nejčastěji „z povinnosti“ absolvována školení v oblasti Inženýrství a strojírenství. Menší část mezi aktivitami, u nichž byl důvodem k zapojení požadavek zaměstnavatele, poté tvoří vzdělávání v oblasti Informačních a komunikačních technologií (10 %) a Zdravotnictví (8 %). Tato nařízená povinnost k účasti ve vzdělávání se týká zaměstnanců většiny kategorií, nicméně je mírně nižší mezi vysokoškolsky vzdělanými osobami a těmi, působícími spíše v nemanuálních, nerutinních pracovních pozicích.

Pozitivním jevem však jistě je, že u většiny svých pracovně orientovaných vzdělávacích aktivit účastníci jako velmi častý důvod uvádějí také motivaci k lepšímu výkonu svého zaměstnání, zlepšení kariérních vyhlídek či snížení pravděpodobnosti ztráty zaměstnání. Tedy důvody spojené se snahou o získání výhodnějšího postavení v současném zaměstnání či obecněji na trhu práce. S tím souvisí také snaha o získání oficiální certifikace potvrzující vzděláváním (nově) nabyté schopnosti. Kromě těchto důvodů pak roli hraje také obecný zájem o probírané téma, reprezentovaný především důvody, jako jsou prohloubení znalostí a dovedností v oblasti zájmu či získání znalostí a dovedností užitečných v každodenním životě, které (spolu)motivují k účasti v pětině až čtvrtině vzdělávacích aktivit. Tyto faktory hrají přitom významnější roli v pracovně orientovaném vzdělávání podnikatelů, u kterých lze předpokládat častější průnik pracovního a mimopracovního života. Celkový přehled důvodů však do značné míry naplňuje předpoklad účasti v pracovním vzdělávání především v takovém případě, je-li iniciováno (či přímo vyžadováno) zaměstnavatelem či obecněji vnějšími okolnostmi.



Tabulka č. 2: Důvody účasti v pracovně orientovaných aktivitách neformálního vzdělávání (18–69 let)

%

důvody účasti v pracovně orientovaném neformálním vzdělávání	pracovně orientované aktivity				
	celkem	dle ekonomického postavení			
		pracující	z pracujících		nezaměstnaní
			zaměstnanci	podnikatelé	
vykonávat lépe svou práci	62	63	61	79	40
účast byla vyžadována zaměstnavatelem	61	62	68	16	46
prohloubit znalosti/dovednosti v oblasti, která mě zajímá	30	29	27	51	26
přizpůsobit se organiz. a/či technolog. změnám v práci	26	27	27	23	10
musel/a jsem se účastnit kvůli zákonným požadavkům	24	24	24	22	19
zlepšit kariérní vyhlídky	22	22	22	21	32
snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání	22	22	24	11	8
získat znalosti/dovednosti užitečné v každodenním životě	20	20	19	27	27
získat certifikát	18	18	17	29	27
zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce	8	7	7	5	40
potkat nové lidi, pro zábavu	5	5	4	8	17
začít své vlastní podnikání	1	1	1	3	3
dělat lépe dobrovolnickou práci	1	1	1	1	3
zdravotní důvody	<1	<1	<1	<1	<1
žádný z výše uvedených důvodů	<1	<1	<1	<1	<1

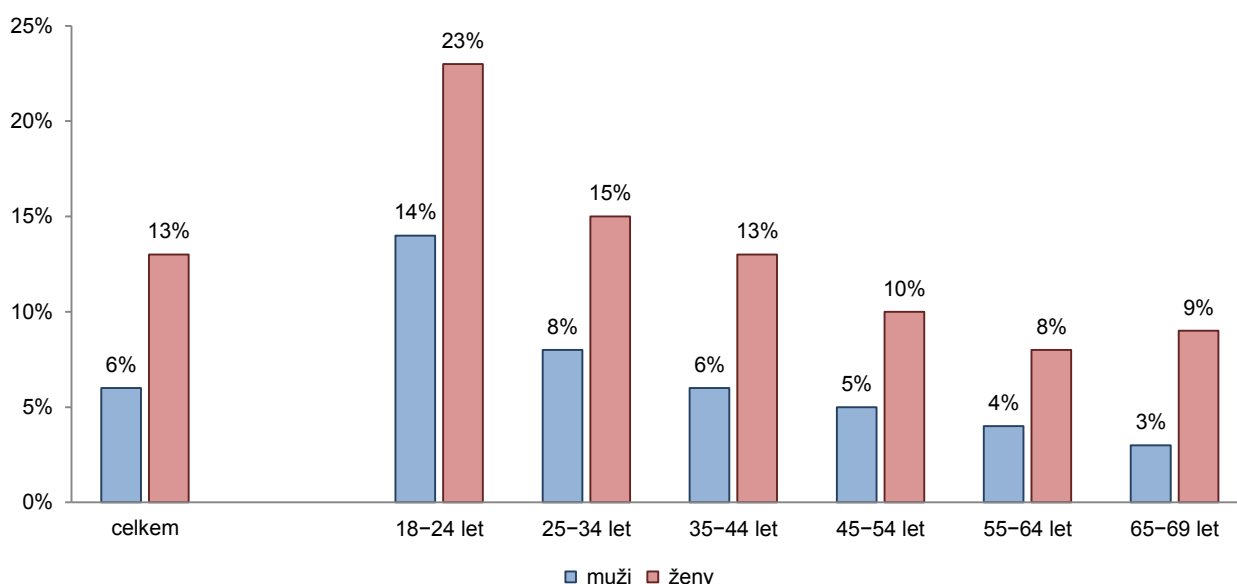
Pozn.: upozornění na nižší spolehlivost údajů v kategorii nezaměstnaných z důvodu nízkého počtu pozorování

Zdroj: AES 2016, ČSÚ

Mimopracovně orientované neformální vzdělávání

Vedle profesně vzdělávacích aktivit, které byly předmětem předchozí podkapitoly, zůstává početná skupina vzdělávacích aktivit realizovaných převážně z mimopracovních a soukromých důvodů. Mezi takové vzdělávání byly v rámci šetření AES řazeny vzdělávací aktivity, které, dle vyjádření respondentů, směřovaly zejména k osvojování znalostí a dovedností využitelných především při mimopracovních (zájmových či volnočasových) činnostech. Vzdělávání pro soukromý (mimopracovní) život však tvoří relativně malou část celku neformálního vzdělávání. Z celkového objemu realizovaných aktivit neformálního vzdělávání jich pouze 14 % bylo motivováno mimopracovně. Nějakého takového vzdělávání se ve sledovaném období účastnil pouze každý desátý ze sledované věkové skupiny 18–69 let, přičemž výrazně vyšší byl zájem o toto vzdělávání u žen (13 %) než u mužů, kterých se takto vzdělávalo pouze 6 % (podrobněji viz [graf č. 18](#)). Na rozdíl od pracovně orientovaného vzdělávání, kde se účast odvíjí především od postavení na trhu práce, je zapojení do mimopracovního vzdělávání mnohem spíše otázkou věku, resp. disponibilního volného času, pohlaví a místa bydliště. Tyto faktory přitom ovlivňují spíše samotné zapojení se do volnočasových vzdělávacích aktivit než jejich následnou délku trvání, na kterou nemají natolik zásadní vliv.

Graf č. 24: Účast v mimopracovně orientovaném neformálním vzdělávání dle věkových skupin a pohlaví

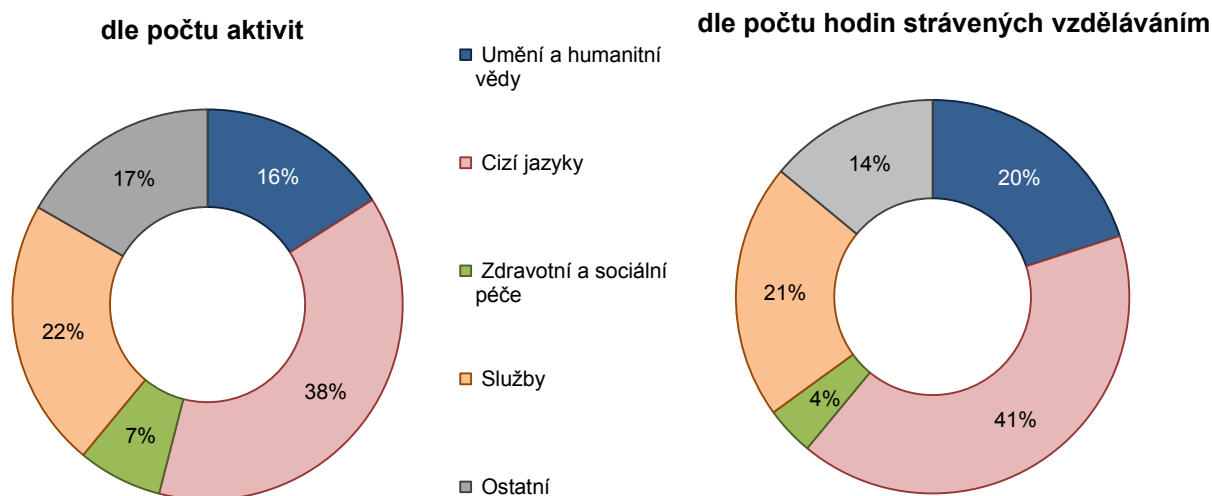


Zdroj: AES 2016, ČSÚ

S výjimkou nejmladší sledované věkové kategorie se ženy ve všech životních fázích zapojují do mimopracovně orientovaných vzdělávacích aktivit dvakrát či dokonce ještě vícekrát častěji než muži. Stejně tak je jejich zapojení o něco méně závislé na věku. Obecně nejvíce se do volnočasových vzdělávacích aktivit zapojují studenti, kterých nějaké vzdělávání z této kategorie absolvovala i přes souběh s probíhajícím formálním vzděláváním čtvrtina (25 %). I zde svou účastí převažují studentky (29 %) nad studenty mužského pohlaví (22 %). Ještě vyšší disproporce v účasti je poté patrná mezi starobními důchodci mladšími 70 let, kdy se z mužů mimopracovně vzdělávala jen 3 %, zatímco stejně aktivních důchodkyň bylo téměř 10 %. Ženy jsou však v mimopracovně orientovaném vzdělávání dvakrát aktivnější také v produktivním věku, kdy si ve sledovaném období našlo čas na mimopracovní vzdělávání 12 % pracujících žen, oproti 6 % pracujících mužů. Jak je patrné z [grafu č. 18](#) a [grafu č. 19](#), pro ženy je také mnohem obvyklejší – zejména ve výše kvalifikovaných skupinách, kombinovat mimopracovně orientované neformální vzdělávání se vzdělávacími aktivitami, které absolvují v práci (resp. z pracovních důvodů).

Z hlediska absolvovaných aktivit odpovídají mimopracovně orientované aktivity neformálního vzdělávání obvyklé představě „tradičního“ volnočasového vzdělávání.

Graf č. 25: Struktura aktivit mimopracovně orientovaného neformálního vzdělávání dle oborů vzdělávání ISCED-F (18–69 let)



Pozn.: kategorie Ostatní zahrnuje v pořadí od nejčastěji zastoupených (dle počtu aktivit) následující kategorie: Obchod, administrativa a právo, Informační a komunikační technologie, Všeobecné vzdělávání, Společenské vědy, Žurnalistika a informační vědy, Technika, výroba a stavebnictví, Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství, Vzdělávání a výchova, Přírodní vědy, matematika a statistika.

Zdroj: AES 2016, ČSÚ

Obdobně jako v případě pracovně orientovaného vzdělávání představují významnou část mimopracovně orientovaného vzdělávání kurzy či soukromé lekce cizích jazyků, kterých se ve sledovaném období 12 měsíců účastnila z mimopracovních důvodů 4 % populace ve věku 18–69 let (a např. více než každý desátý student). Další frekventovaná oblast sdružuje pod souhrnným názvem Služby rozmanitou kategorii vzdělávacích aktivit. Nejčastěji je zde zastoupeno vzdělávání v oblasti sportu (9 %), následované vzděláváním spadajícím do kategorie Přepravní služby a spoje (7 %), které z naprosté většiny zahrnují kurzy pro získání řidičského oprávnění (či zdokonalení řidičských schopností). Dále zde však lze nalézt také kurzy vaření (resp. hotelnictví, restaurátérství apod. – 2 %) či vzdělávání z oblasti bezpečnostních služeb (2 %), zahrnující kurzy sebeobrany, hasičského výcviku, střelby apod. Třetí nejjobsáhlejší kategorii mimopracovního neformálního vzdělávání představuje Umění a humanitní vědy, ve které – po vyjmutí cizích jazyků, které tato kategorie v širším členění zahrnuje – převažují výtvarné kurzy (4 %), vzdělávání v oblasti uměleckých řemesel (5 %) či hudební a taneční kurzy (6 %). V oblasti Zdravotní a sociální péče jsou poté nejčastěji zastoupeny vzdělávací aktivity z oblasti Terapie a rehabilitace, Alternativní medicíny či Péče o děti a mládež.

K takto nastíněné podobě volnočasového vzdělávání se poté váže také délka trvání těchto vzdělávacích aktivit, která je značně variabilní, ale z velké části zahrnuje dlouhotrvající kurzy, jejichž výsledkem je, že mimopracovně orientovaným vzděláváním jeho účastníci tráví průměrně dvakrát více času, než vzděláváním pracovním (54 hodin ročně vs. 28 hodin ročně). Také důvody účasti odpovídají požadovanému zhodnocení do vzdělávání investovaného času – lidé se nejčastěji účastní jiného než pracovního vzdělávání z důvodu prohloubení znalostí a dovedností v oblasti, která je zajímavá (tento důvod byl deklarován u více než 73 % aktivit), následovaným snahou získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě (44 %) a společenskou motivací, resp. zájmem potkat nové lidi či se zabavit (41 %). Ostatní důvody (jejichž výčet odpovídá těm uvedeným v [tabulce č. 2](#)) jsou zastoupeny spíše minoritně s výjimkou snahy o získání certifikátu, která byla jedním z důvodů účasti ve více než 17 % mimopracovně orientovaných aktivit (přičemž se jednalo o pestrý mix vzdělávacích aktivit s převahou jazykových kurzů a vzdělávání v oblasti dopravy či sportu).

Poskytovatelem vzdělávání byla přibližně v polovině příkladů vzdělávací instituce poskytující převážně neformální vzdělávání (tj. např. jazyková škola, autoškola, taneční škola apod.), následovaná ve více než čtvrtině případů jednotlivcem (soukromou osobou, např. lektorem poskytujícím soukromé lekce). Přibližně desetinu mimopracovně orientovaných vzdělávacích aktivit pak účastníci absolvovali prostřednictvím formální vzdělávací instituce (např. vysoká škola poskytující kurzy univerzity třetího věku apod.).

Co se týče hrazení nákladů za toto vzdělávání, na rozdíl od pracovně orientovaného vzdělávání, které je v naprosté většině případů hrazeno zaměstnavatelem, museli účastníci volnočasových aktivit hradit toto vzdělávání z vlastních zdrojů. Příspěvek zaměstnavatele (ať už v plné či částečné výši nákladů na vzdělávání) se týkal pouze zanedbatelného množství (přibližně 4 %) volnočasových vzdělávacích aktivit. Průměrné osobní náklady hrazené účastníkem mimopracovně orientovaného vzdělávání za jeho vzdělávací aktivity v předchozích 12 měsících představovaly přibližně 5 600 Kč, přičemž významně klesaly s věkem. Zatímco mladší osoby z věkové kategorie 18–24 vydávaly za své volnočasové vzdělávání až 7 400 Kč ročně a výše nákladů u osob v produktivním věku stále ještě převyšovala průměr, ve věkové kategorii 55–64 let hradili účastníci mimopracovně orientovaného neformálního vzdělávání průměrně 3 600 Kč ročně a v nejstarší sledované věkové kategorii 65–69 let již „jen“ 2 800 Kč. Tomuto přehledu odpovídá rozdělení nákladů dle obvyklého ekonomického postavení, kdy se studenti účastní téměř třikrát nákladnějšího mimopracovně orientovaného neformálního vzdělávání (7 500 Kč) než starobní důchodci do věku 69 let (2 800 Kč).

