

Úvod

Vzdělávání zaměstnaných osob neboli další vzdělávání je přibližně v posledních dvou dekadách poměrně rychle se rozvíjející oblastí. Mnoho lidí zareagovalo na zvyšující se požadavky trhu práce tím, že si v průběhu svého dospělého života dále doplňují a prohlubují stávající vzdělání. V mnohých případech se tak neděje pouze v soukromém čase vzdělávajících se. Na rychlé tempo doby a výhody, plynoucí ze vzdělávání zaměstnanců, již řadu let reagují i firmy, které vzdělávání svým zaměstnancům v různé míře poskytují. Vzdělávání ve firmách je součástí dalšího odborného vzdělávání, odehrává se tedy v dospělosti člověka, s primárním účelem získat znalosti a dovednosti uplatnitelné na trhu práce. Vzdělávání ve firmách je nicméně vždy primárním rozhodnutím firmy, ne vzdělávajícího se jedince, má svůj specifický vzdělávací charakter, vymezený čas a většinou i prostor, vede ho lektor nebo probíhá prostřednictvím vzdělávacího zařízení (např. počítače). Do takto pojatého vzdělávání ve firmách se tedy nepočítá běžné učení se na pracovišti, např. při prvotním seznamování se s náplní práce při nástupu do zaměstnání či při přijímání nových úkolů.

Publikace Vzdělávání zaměstnaných osob přináší hlavní závěry národních výstupů mezinárodně srovnatelného šetření Continuing Vocational Training Survey 2015 (CVTS 5), které zkoumá fenomén firemního vzdělávání z nejrůznějších úhlů pohledu, popisuje jednotlivé části, které ho tvoří a snaží se o jejich kompletnost a částečnou interpretaci souvislostí.

Cílem šetření CVTS 5 bylo zmapovat oblast firemního vzdělávání a získat data vypovídající o zajišťování vzdělávání zaměstnaných osob v ekonomických subjektech s 10 a více zaměstnanci působících v ČR, o charakteristice takového vzdělávání, o hodnocení jeho kvality, o jeho financování, o překážkách, které firmy omezují nebo jim zcela brání v zajišťování vzdělávání zaměstnaným osobám, o přístupu, plánování a organizaci takového vzdělávání, o spolupráci firem se školami, o poskytování praxe žákům/studentům počátečního vzdělávání ve firmách a o nabírání nových zaměstnanců ve firmách. Analýza zahrnuje pouze údaje za Českou republiku. Mezinárodní srovnání bude k dispozici až po provedení národních šetření v jednotlivých členských státech Evropské unie¹.

Výstupy ze šetření jsou určeny a mohou sloužit nejrůznějším cílovým skupinám. Možnosti užití se liší podle zájmů dané cílové skupiny. Pro politiku na centrální nebo krajské úrovni výsledky šetření nabízí jednak možnost udělat si celostní obrázek o tom, jak vzdělávání ve firmách na území ČR vypadá a podívat se na něj podrobněji. Nabízí totiž možnost např. zhodnocení, jaké prostředky na vzdělávání zaměstnanců firmy dostávají, zda firmy dostatečně využily nabídky grantů, projektů EU a dalších možností financování, zda je vzdělávání podporováno v oblastech, ve kterých je to žádoucí či jak firmy podpořit, aby se jejich zaměstnanci mohli dále vzdělávat.

Pro vedení firem nabízí šetření možnosti srovnání vlastního přístupu ke vzdělávání zaměstnanců s dalšími firmami v ČR obecně nebo ve stejné oblasti podnikání, a to z různých hledisek. Jde např. o průměrné investice do vzdělávání na jednoho zaměstnance, míru spoluúčasti zaměstnanců na rozhodovacím procesu o vzdělávání, ne/vyhodnocování potřeb a efektivity vzdělávání, využívání různých poskytovatelů vzdělávání, obsahové zaměření a jeho formy, míru spolupráce s různými typy škol, ne/přijímání žáků či studentů na praxi a důvody pro obé, dále pak důvody omezení či překážek ve firemním vzdělávání.

Odborům a stávajícím i potenciálním zaměstnancům šetření poskytuje možnost zhodnotit praxi a limitaci vzdělávání zaměstnanců ve firmě vzhledem k průměru ČR či v rámci dané NACE oblasti (odvětví) a případně aktivně usilovat o vyšší podporu vzdělávání. Dále pak šetření této cílové skupině nabízí možnost

¹ Data z předchozích vln šetření za Českou republiku i za státy EU jsou dostupná zde: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; Population and social conditions, Education and training, Participation in education and training, Continuing vocational training in enterprises



zjistit, na jaké dovednosti je v konkrétních oborech kladen při vzdělávání zaměstnanců důraz, resp. jaké dovednosti považují firmy v nejbližších letech za důležité.

Pro instituce poskytující vzdělávání nabízí šetření možnost lepší orientace v tom, co firmy v daném sektoru potřebují a kde cítí rezervy. Instituce nabízející formální vzdělávání mohou posoudit, do jaké míry a jakým způsobem využívají firmy spolupráci se školami a jak tuto spolupráci případně zefektivnit. Dále lze šetření využít jako zpětnou vazbu jejich činnosti a přeměnit informaci o omezení a překážkách, které firmy uvádějí, v nabídku řešení.

Data ze šetření CVTS 5 tvoří, stejně jako v předchozích letech, součást výstupů mezinárodních institucí, především Eurostatu, a umožňují tak mezinárodní srovnání v dané problematice.

Publikace je rozdělena do několika částí. Po metodologii a úvodu následuje analýza dat CVTS 5, kterou tvoří několik kapitol:

- Kapitola 1 pojednává o důrazu, který je ve firmách kladen na vzdělávání, o praktické organizaci firemního vzdělávání, o jeho hodnocení a reakcích firem na toto hodnocení.
- Druhá kapitola se věnuje účasti zaměstnanců v různých formách vzdělávání, jeho tématech a souladu s potřebami firmy.
- Třetí kapitola je věnovaná financím ve firemním vzdělávání v různých podobách.
- Kapitola 4 analyzuje omezení a překážky, které firmy ve vzdělávání zaměstnanců limitují, případně mu úplně zabraňují.
- Pátá kapitola se věnuje spolupráci firem a škol, její frekvenci i důvodům ne/spolupráce.
- Šestá kapitola přináší analýzu problémů s obsazováním volných pracovních míst a nabírání čerstvých absolventů do firem.

Závěr publikace pak nabízí shrnutí nejzajímavějších zjištění. Z příloh tvoří patrně nejdůležitější část tabulková příloha, která nabízí podrobná data k tématům z analýzy a to v třídění podle velikosti, vlastnictví a odvětví firmy.