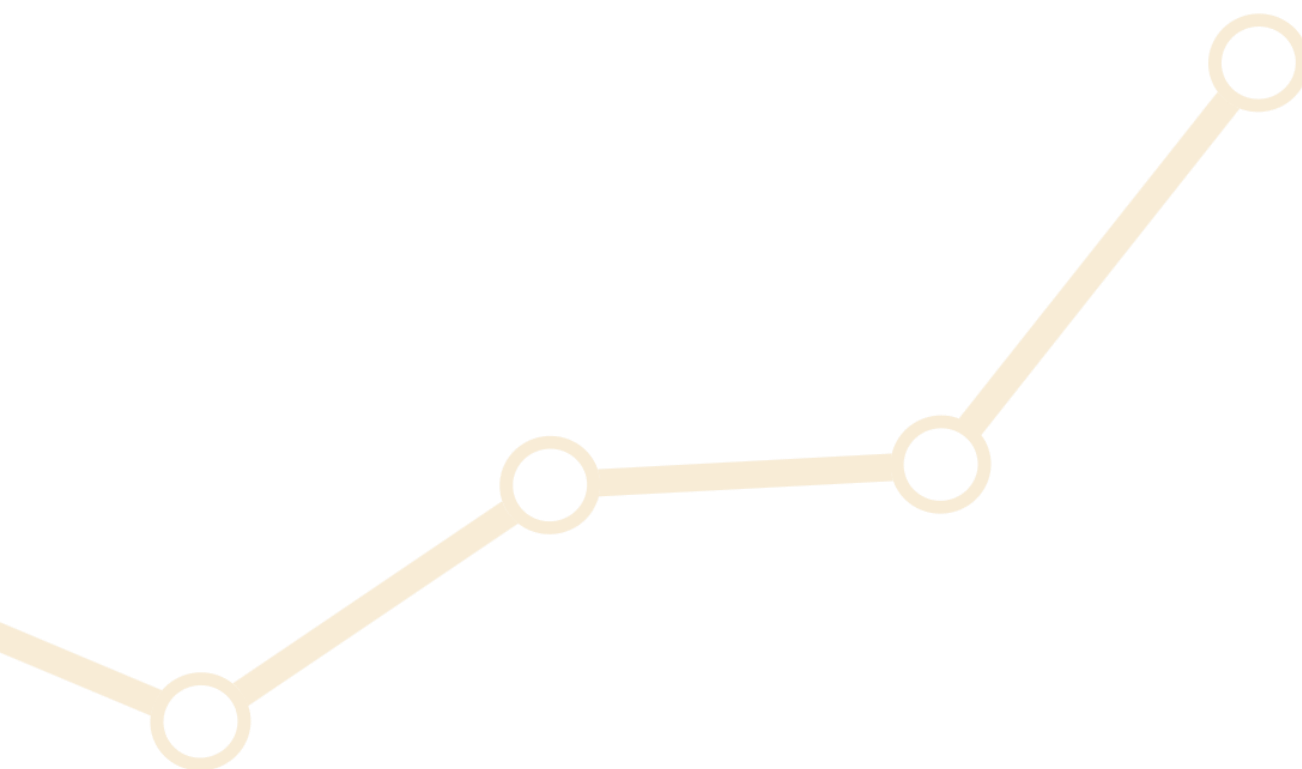
A large, light orange circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the text.

Specifika a bariéry dalšího
profesního vzdělávání
a rekvalifikací Ukrajinců žijících
na území ČR

RILSA Policy Briefs č. 6 | 2024

Danica Schebelle

Jan Kubát



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., (RILSA) je veřejnou výzkumnou institucí provádějící aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni. Vykonává rovněž konzultantskou činnost, organizuje konference a vydává odborné publikace.

Svémi policy briefs nabízí RILSA stručná shrnutí odborných poznatků a kvalifikovaná doporučení ohledně aktuálních témat sociální politiky.

Shrnutí

- Oblast dalšího vzdělávání a rekvalifikací je jedním z palčivých témat fungování společnosti České republiky. Dle oslovených expertů je problémem dalšího vzdělávání roztržitost systému, která se projevuje zejména velkým množstvím poskytovatelů rekvalifikací různé kvality a různých cen, což podle expertů vypovídá spíše o slabé koncepčnosti a nesystematičnosti či neprovázanosti na koncepční strategii.
- Mezi negativa patřila rovněž vysoce nerovnoměrná územní nabídka dalšího vzdělávání, která klientům způsobuje komplikace s dojížděním.
- Vysoká administrativní zátěž týkající se veřejných zakázek přispívá nejen k ne pružnosti zabezpečovaných rekvalifikací, ale souvisí rovněž s nezájmem škol o provádění rekvalifikací.
- Bariérou dalšího vzdělávání je také malá provázanost nabídky rekvalifikačních kurzů s praxí, kde firmy v konečném důsledku upřednostňují spíše člověka s odbornou praxí než toho, kdo absolvoval rekvalifikaci.
- Česká společnost stojí před otázkou, jak – pokud možno co nejefektivněji a bez negativních dopadů na celkový proces vzdělávání a proces integrace – uchopit vzdělávání a rekvalifikace Ukrajinců žijících na území ČR. Vlivem faktorů spojených nejen s podmínkami na českém trhu práce a potřebami zaměstnavatelů, ale také s imigrací (např. znalost českého jazyka, uznání vzdělání a kvalifikace, míra orientace na trhu práce a vazeb na příslušníky majority, či naopak převaha krajanských vazeb) doznává kvalifikační struktura Ukrajinců zaměstnaných v ČR oproti struktuře jejich zaměstnání na Ukrajině poměrně výrazných změn.
- Z hlediska potřeb vzdělávání a rekvalifikací rozpoznáváme dvě skupiny Ukrajinců, a to 1) jazykově vybavenou skupinu trvale, popř. dlouhodobě usazených Ukrajinců schopnou absolvovat vzdělávací a rekvalifikační proces; a 2) jazykově spíše nevybavenou skupinu ukrajinských uprchlíků, jejíž vzdělávací proces musí bezpodmínečně začít učením se českému jazyku.
- Identifikované výrazné změny v kvalifikační struktuře zaměstnaných Ukrajinců spolu se specifiky českého trhu práce a faktory spojenými s imigrací vedly ke snížení motivace Ukrajinců k tomu, aby se v průběhu života v ČR formálně vzdělávali. Dalšímu vzdělávání byly více nakloněny spíše osoby mladšího a středního věku.
- Pokud se pro další vzdělávání Ukrajinci rozhodli nebo ho zvažovali, pak to bylo zejména kvůli zlepšení vyhlídek svého kariérního růstu. Dále také z praktického důvodu zlepšení pracovního výkonu v zaměstnání. Jako důvod se objevila i snaha o prohloubení znalostí/dovedností v oblasti osobního zájmu.

- Motivací k dalšímu vzdělávání, zejména u mladých lidí, bylo také získat osvědčení pro výkon zaměstnání.
- Méně častými motivacemi bylo vzdělávání coby prevence ztráty zaměstnání nebo z důvodu změny zaměstnání či kvůli získání znalostí/dovedností užitečných pro každodenní život.
- Nejméně častými důvody ke vzdělávání bylo založení si vlastního podnikání (zejména mezi uprchlíky) či nutnost vyhovět požadavku povinné účasti na vzdělávání.
- Mezi dotázanými Ukrajinci převládá spíše nezáměr dále se v průběhu jejich života v ČR vzdělávat.
- Třetina Ukrajinců vyjádřila přesvědčení, že další vzdělávání není pro výkon jejich práce potřeba.
- Stěžejním důvodem Ukrajinců dále se nevzdělávat bylo jejich subjektivní přesvědčení, že potřebnou kvalifikaci či vzdělání již mají a často ji nabyli vlastní praxí. Tento důvod častěji uváděly osoby s trvalým pobytem, a tudíž s delší pracovní praxí na českém trhu práce, a osoby ve středním věku.
- Bariérami dalšího vzdělávání či rekvalifikace byly také další důvody, např. péče o rodinu, nedostatečná znalost českého jazyka či přesvědčení o nemožnosti nebo nepotřebnosti kariérního růstu.
- Poněkud překvapivě nebyl nedostatek času tím nejčastějším důvodem, proč se dále nevzdělávat. Faktor nedostatku času uváděli oproti předpokladu více muži než ženy.
- Diseminací informací o dalším vzdělávání nedochází ke kýženému zvyšování znalosti a orientace v daném systému, což ale do určité míry může vypovídat i o systémových, koncepčních a řídicích nedostatcích systému dalšího vzdělávání v ČR.
- Situaci s dalším vzděláváním Ukrajinců může zkomplikovat také regionální a kvalitativní heterogenita vzdělávacích subjektů, a to obzvláště v regionech silněji zatížených uprchlickou imigrací.
- Z hlediska motivačních faktorů k dalšímu vzdělávání a rekvalifikaci lze zacílit na zlepšení kariérních vyhlídek, uznání od okolí, potřebu zlepšení pracovního výkonu a zvýšení šancí uspět na českém trhu práce.

Důležitost výzkumu

Cílem výzkumu nebylo analyzovat systém dalšího vzdělávání a rekvalifikací jako takový, ale detailněji se zaměřit na účast Ukrajinců v procesu dalšího vzdělávání a rekvalifikací a obohatit empirickou oblast o poznatky vypovídající o motivacích a bariérách, se kterými se v tomto vzdělávacím procesu v průběhu svého života v ČR Ukrajinci potýkají. Výzkumným záměrem byla také identifikace vhodných opatření a doporučení zvyšujících zájem Ukrajinců o další vzdělávání během pobytu v ČR. Cílovou skupinu tvořili Ukrajinci s trvalým nebo dlouhodobým pobytem a s udělenou dočasnou ochranou z důvodu konfliktu na Ukrajině. Opomenuta nezůstala ani problematika jejich integrace velmi úzce související právě s oblastí vzdělávání.

Další vzdělávání imigrantů v ČR je významným faktorem nejenom pro jejich potenciální vzestupnou intragenerační a intergenerační sociální mobilitu, ale zejména pro jejich plnohodnotné soužití v české společnosti. Relativně nízký zájem o možnosti dalšího vzdělávání a rekvalifikace ze strany nejen ukrajinských státních občanů a dalších cizinců z třetích zemí, ale i občanů ČR je do značné míry odrazem institucionálního rámce a systémových problémů, spojených s tvorbou systému a nastavením podmínek dalšího vzdělávání a rekvalifikací v ČR.

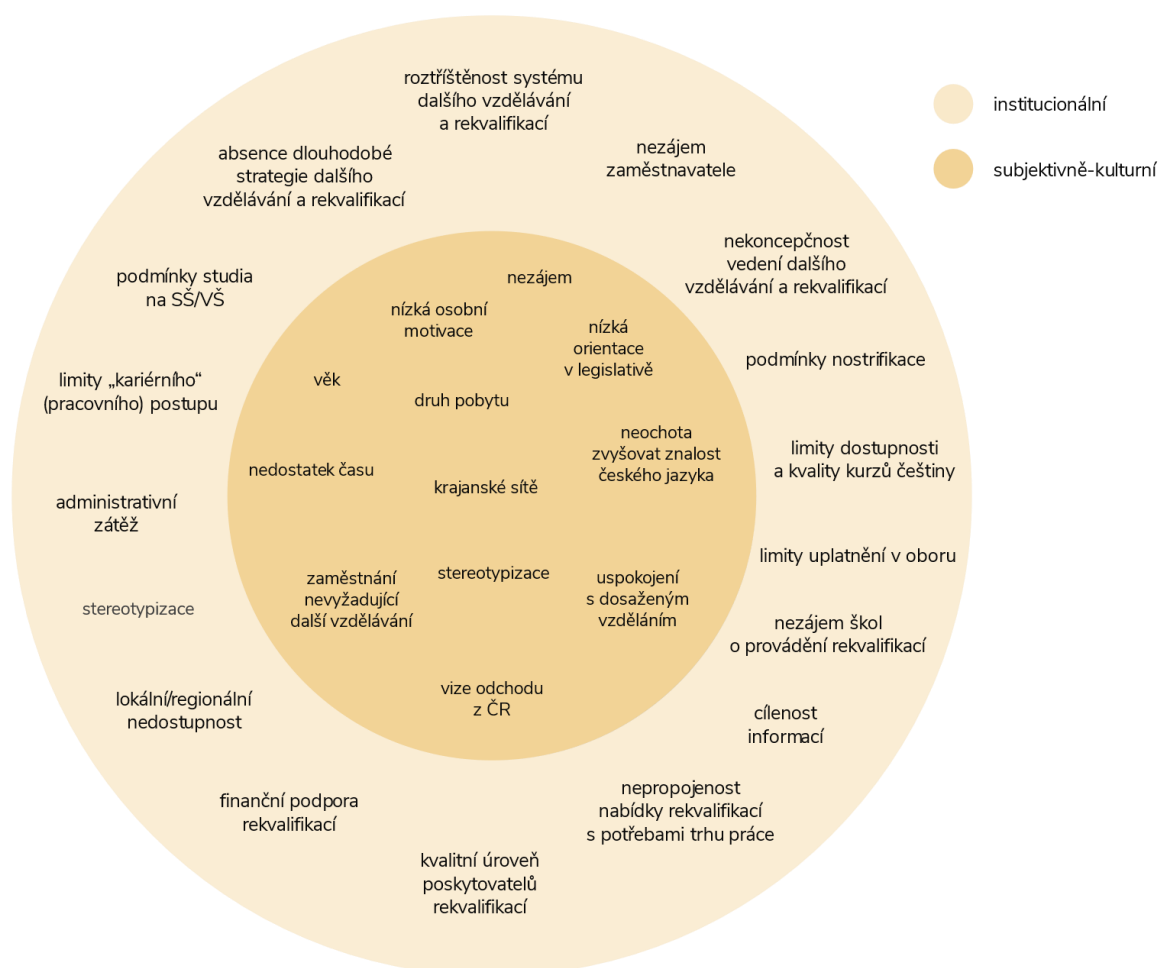
Hlavní zjištění

Metodologicky byl zvolen model smíšeného aplikovaného výzkumu kombinujícího kvalitativní a kvantitativní metody sběru a analýzy dat. Tento model byl sestaven v sekvenčním režimu kvantitativního šetření s následnými kvalitativními částmi výzkumu: s elektronickým expertním šetřením a expertními kulatými stoly, přičemž oba přístupy byly rovnocenné. Kvantitativní výzkum s 1 022 respondenty byl quasi-reprezentativní, v případě generalizace zjištění vypovídají spíše o strukturálních specifikách než o podílech mapovaných charakteristik a jevů.

Mezi stěžejní institucionální bariéry dalšího vzdělávání a rekvalifikací, jak přehledně znázorňuje graf č. 1 (vnější kruh), patřila podle oslovených expertů zejména roztržitost systému a absence dlouhodobé strategie dalšího vzdělávání a rekvalifikací spolu s nekonceptností vedení a nepropojeností nabídky rekvalifikací s potřebami trhu práce. Tyto skutečnosti se negativně odrážely také na nízkém zájmu ze strany zaměstnavatelů, limitech uplatnění se v oboru a kariérním postupu. Další bariéry představovala také vysoká administrativní zátěž, nezájem škol o provádění rekvalifikací a regionální nedostupnost spolu s nedostatečnou kvalitou úrovně poskytovatelů rekvalifikací. Bariérou byly rovněž limity v dostupnosti a kvalitě kurzů češtiny a nedostatečná cílenost informací o dalším vzdělávání i rekvalifikacích. Komplikace působily i náročnost udělování nostrifikace a podmínky studia na středních a vysokých školách. Mezi institucionální bariéry řadili experti také nedostatečnou finanční podporu rekvalifikací a stereotypní přístup některých úředníků vůči Ukrajincům.

Mezi subjektivně-kulturní bariéry na straně Ukrajinců (vnitřní kruhy grafu č. 1) řadili experti vyšší věk, druh pobytu na území ČR, nedostatek času a nezájem o další vzdělávání a rekvalifikace. Mezi další bariéry patřila neochota zvyšovat svoji znalost českého jazyka, vize odchodu z ČR, nízká orientace v legislativě a vliv krajanských sítí. Negativně se na zájmu Ukrajinců o rekvalifikace a další vzdělávání projevovale také nízká osobní motivace, uspokojení s dosaženým vzděláním a skutečnost, že Ukrajinci často vykonávají zaměstnání nevyžadující další vzdělávání.

Graf č. 1 Stěžejní institucionální a subjektivně-kulturní bariéry dalšího vzdělávání a rekvalifikací státních příslušníků Ukrajiny



Zdroj: autorské zpracování

Doporučení formulovaná ze strany expertů

Experti účastníci se kulatých stolů navrhli doporučení pro rozvoj dalšího vzdělávání a rekvalifikací (nejen) Ukrajinců. Tato doporučení se týkala všech třech základních úrovní řízení, tj. systémové, strukturální a technické úrovně, jak přehledně znázorňuje i graf č. 2 v příloze. Vzhledem ke skutečnosti, že výzkum nebyl zaměřen na samotnou strategii a koncepci dalšího vzdělávání a rekvalifikací jako takové, doporučení na systémové úrovni se týkala apelu zaměřeného na posílení rozvoje této významné oblasti na úrovni meziresortní spolupráce.

Syntéza doporučení na základě všech výzkumných výstupů

- Řada doporučení vzešlá zejména z expertního dotazování jsou určena především pro resorty MŠMT a MPSV a měla by být řešena meziresortní spoluprací, a to zejména v tak zásadních oblastech, jakými jsou systémové, koncepční a organizačně – řídicí oblasti.
- Systémové, strukturální a organizační nedostatky systému dalšího vzdělávání a rekvalifikací mohou vytvořit prostředí vhodné pro přijímání ad hoc a krátkodobých řešení s prvky pozitivní diskriminace, zejména vůči ukrajinským uprchlíkům, například snaha snížit míru tolerance neznalosti českého jazyka nebo snížení nároku na uznání kvalifikace při vzdělávání nebo výkonu zaměstnání.
- Pro zvýšení informovanosti a uplatnění na trhu práce by měla vzniknout vzdělávací akreditovaná centra poskytující kvalitní informace o možnostech dalšího vzdělávání v regionu.
- Bylo by vhodné zaměřit se na výběr relevantních rekvalifikací pro uprchlíky, které svou jazykovou náročností budou odpovídat znalostní úrovni českého jazyka získané např. jazykovou rekvalifikací pro uprchlíky.
- Pozornost musí být taktéž zaměřena na docílení vyšší provázanosti mezi nabídkou rekvalifikačních kurzů s praktickým uplatněním u konkrétních zaměstnavatelů, což bude vyžadovat úzkou regionální spolupráci se zaměstnavateli a zaměstnavatelskými svazy, úřadem práce, školami a dalšími subjekty poskytujícími rekvalifikace.
- Úloha integračních center v systému dalšího vzdělávání a rekvalifikací by měla být spíše podpůrná a z hlediska integrace poradní.
- Řešen bude muset být také nedostatek autorizovaných osob, například z řad zaměstnavatelů a vzdělávacích firem.
- Zaměstnavatelé by měli být motivováni k vyžadování dosaženého formálního vzdělání, například u výkonu vázaných profesí, jakými je například zedník, což úzce souvisí i s oblastí bezpečnosti práce.

- V budoucnu bude nutno řešit také současné nastavení procesu výběru subjektů realizujících rekvalifikační kurzy a zabývat se otázkou, zda vyjmout ze zákona o veřejných zakázkách výběr dodavatelů vzdělávání a rekvalifikací, neboť kvalitu nelze soutěžit cenou.
- Experti také navrhovali, aby byl výběr dodavatelů ponechán na zodpovědnosti jednotlivých pracovišť, která rekvalifikace administrují, tedy nejlépe na KoP¹ ÚP ČR a umožnit jim vlastní průzkum nabídek v regionu.
- Dále bylo experty doporučováno aktualizovat profesní kvalifikace v Národní soustavě kvalifikací a identifikovat a definovat nové potřebné kompetence.
- Za účelem zvýšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce a jejich schopnosti konkurence vzhledem k aktuální pracovní poptávce se jako nezbytné jeví také prohloubení spolupráce se zaměstnavateli.
- Praktická část vzdělávání by měla probíhat v reálných výrobních podmínkách s potřebným technickým vybavením.
- Vhodné by bylo propojení průběžného zvyšování jazykové znalosti s poradenskou činností za účelem výběru vhodné rekvalifikace a následnou přípravou a podporou při získávání zaměstnání ve spolupráci se zaměstnavateli.

Literatura

SCHEBELLE, Danica, Jan KUBÁT, Lucie CVIKLOVÁ, 2023. *Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR*. Praha: RILSA. ISBN 978-80-7416-462-0. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_552.pdf

Statistiky týkající se migrace do Evropy. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_cs#migra%C4%8Dn%C3%AD-toky-do-eu-a-z-n%C3%AD

Projekt EURES+3Z Up! zkvalitní služby Úřadu práce a zatraktivní pracovní trh nejen pro zahraniční pracovníky. Tisková zpráva MPSV. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_EURES_6.2.2023_.pdf/39990bc4-5341-d516-7ded-cb41cc76dbd6

The Directorate of Integration and Diversity, 2022. Dostupné z: <https://www.imdi.no/en/english-pages/diversity-in-the-labour-market/>

¹ Kontaktní pracoviště ÚP ČR.

Příloha

Graf č. 2 Přehled návrhů doporučen rozvoje dalšího vzdělávání a rekvalifikací (nejen) Ukrajinců



Zdroj: autorské zpracování

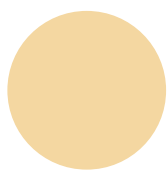
Autoři

Mgr. Danica Schebelle

danica.schebelle@rilsa.cz je výzkumnou pracovnící Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., (RILSA), kde se dlouhodobě věnuje aplikovanému výzkumu integrace cizinců a problematice migrace. Předmětem jejího odborného zájmu jsou témata týkající se dimenzionality procesu integrace a vzájemných vztahů většinové společnosti a cizinců. Mimo RILSA se věnuje také bezpečnostního výzkumu.

Mgr. Jan Kubát

jan.kubat@rilsa.cz je výzkumným pracovníkem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., (RILSA), kde se dlouhodobě věnuje aplikovanému výzkumu integrace cizinců zejména z třetích zemí, problematice migrace a rozvoje politiky integrace cizinců žijících na území ČR. Věnuje se rovněž politice zaměstnanosti a analýze trhu práce.



RILSA Policy Briefs

č. 6 | 2024

RILSA

Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7

T: +420 211 152 711

E: rilsa@rilsa.cz

W: <https://www.rilsa.cz>

Datová schránka: xy9n88n

© Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Praha 2024

RILSA Policy Briefs

ISSN 2788-2500



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons. Uveďte původ.

4.0 Mezinárodní veřejná licence. (<http://www.creativecommons.org>)



**MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY**

Tento policy brief vznikl na základě studie Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR, která je výstupem projektu Specifika a bariéry dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací Ukrajinců žijících na území ČR při vstupu do systému státem organizovaných rekvalifikací a dalšího vzdělávání (682422) finančně podpořeného ze státního rozpočtu ČR v rámci dotačního programu Integrace cizinců 2022, jehož poskytovatelem je Ministerstvo vnitra, Odbor azylové a migrační politiky.