



MINISTERSTVO ŠKOLSTVA,
VEDY, VÝSKUMU A ŠPORTU
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



Centrum vedecko-technických informácií SR
Lamačská cesta 8/A, 811 04 Bratislava

Vyhodnotenie uplatnenia Deklarácie o uznávaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou

Záverečná správa

Mgr. Mária Janková

Bratislava 2018

EVIDENČNÝ LIST REALIZAČNÉHO VÝSTUPU

Identifikačné údaje

- 1. Hlavné pracovisko:** Centrum vedecko-technických informácií SR
Staré grunty 52
842 44 Bratislava
- 2. Riešiteľské pracovisko:** Oddelenie prevencie a výskumu mládeže
- 3. Názov realizačného výstupu:** Vyhodnotenie uplatnenia Deklarácie o uznávaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou
- 4. Zodpovedný riešiteľ:** Mgr. Mária Janková
- 5. Matematicko-štatistické spracovanie:** Mgr. Mária Janková
- 6. Termín ukončenia:** december 2018

Obsah

Úvod	5
1. Zhrnutie hlavných poznatkov	6
Prijímanie pracovníkov	6
Neformálne vzdelávanie.....	7
Neformálne vzdelávanie v práci s mládežou	7
2. Teoreticko-metodologické východiská	9
2.1 Neformálne vzdelávanie.....	9
2.2 Mládež.....	11
2.3 Ciele prieskumnej úlohy	12
2.4 Metódy a techniky prieskumu.....	12
2.5 Výber prieskumnej vzorky	12
2.6 Matematicko-štatistické spracovanie dát.....	14
2.7 Pribeh realizácie prieskumu	14
3. Interpretácia výsledkov prieskumu.....	14
3.1 Informácie o zamestnávateľskej organizácii.....	14
Pracovné pozície v zamestnávateľskej organizácii	14
Zamestnávanie mladých ľudí.....	16
3.2 Prijímanie zamestnancov	17
Prijatie nových zamestnancov za ostatné dva roky.....	17
Spôsoby vyhľadávania a výberu nových zamestnancov.....	19
Záujem o neformálne vzdelávanie počas výberového procesu	29
3.3 Neformálne vzdelávanie v práci s mládežou	32
Znalosť/informovanosť o neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou	33
Bariéry v uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou.....	39
Deklarácia o uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou	41
3.4 Vzdelávanie v zamestnávateľskej organizácii.....	42
Ďalšie vzdelávanie	42
Poskytovanie neformálneho vzdelávania.....	43
Príloha – Dotazník.....	47

Úvod

V oblasti vzdelávania a výchovy mladých ľudí čelíme na Slovensku viacerým problémom. Zo škôl vychádzajú absolventi, ktorí nie sú dostatočne pripravení na trh práce. Z prieskumov zamestnávateľských organizácií vyplýva, že absolventi nemajú kompetencie, (zručnosti a schopnosti), ktoré potrebujú zamestnávateľa, a ktoré sú nevyhnutné pre úspešné uplatnenie v zamestnaní alebo ďalšom živote. Práve túto medzeru sa podujala vyplniť neformálnym vzdelávaním v oblasti práce s mládežou IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže, a to programom „Mládež v akcii“, národným projektom KomPrax ako aj aktivitami, ktoré by smerovali k uznávaniu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou. Cieľom bolo ukázať zamestnávateľom, že je tu takéto vzdelávanie, ktoré má potenciál podchytiť veľkú skupinu mladých ľudí, a ktoré skĺbi v sebe rozvoj kompetencií potrebných k aktívnemu občianstvu, rozvoju líderského potenciálu, ale i tzv. „mäkkých“ zručností, ktoré od svojich zamestnancov očakávajú zamestnávateľa. Tieto aktivity vyústili do podpísania „Deklarácie o uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou“ zo strany zástupcov ústredných orgánov štátnej správy, miestnej a regionálnej samosprávy, organizácií verejnej správy, mimovládnych organizácií a zamestnávateľov. Následne vznikla stratégia, ktorá okrem Deklarácie zahŕňala niekoľko ďalších iniciatív.

Pod neformálnym vzdelávaním rozumieme každé vzdelávanie organizované mimo formálneho vzdelávania. Neformálne vzdelávanie v oblasti práce s mládežou je ďalšie vzdelávanie mládeže, mladých vedúcich, mládežníckych vedúcich a pracovníkov s mládežou, ktorého cieľom je získanie nových vedomostí, praktických skúsenosti a zručností potrebných pre prácu s mládežou. Účastníkom tak umožňuje doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie.

Vo výskumnom projekte pod názvom „Vyhodnotenie uplatnenia Deklarácie o uznávaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou“ sa naša pozornosť bude zameriavať: po prvé na informácie o prijímaní nových zamestnancov (aké kompetencie považujú zamestnávateľa za dôležité, či sa zaujímajú o spôsob trávenia voľného času uchádzačov o zamestnanie do 30 rokov, akú dôležitosť prikladajú jednotlivým formám neformálneho vzdelávania), po druhé na zistenie informovanosti o neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou, akú dôležitosť mu prikladajú a kedy a v akej podobe je pre nich relevantné. A po tretie na neformálne vzdelávanie, ktoré poskytujú mladým ľuďom.

1. Zhrnutie hlavných poznatkov

Cieľom prieskumu u zamestnávateľov bolo získať informácie o prijímaní nových zamestnancov, vybraných aspektoch neformálneho vzdelávania, resp. neformálneho vzdelávania v práci s mládežou a bariérach v jeho uznávaní.

Tu sú súhrnné výsledky pre jednotlivé tematické celky.

Prijímanie pracovníkov

Zamestnávatelia sú na trhu práce konfrontovaní s nedostatkom zamestnancov ako aj s ich kvalitou. Spokojnosť v tomto smere deklarovala iba približne desatina. Medzi zamestnancami sú aj mladí ľudia do 30 rokov. Avšak absolventov stredných a vysokých škôl je o niečo menej, pričom s rastúcim počtom zamestnancov sa zvyšuje aj podiel organizácií, ktoré majú vo svojich radoch pracovníkov z radov absolventov škôl. Za ostatné dva roky tretina zamestnávateľov prijala do svojich radov v priemere viac ako 10 nových pracovníkov z radov mladých ľudí. Každý desiaty oslovený zamestnávateľ uviedol, že prijali jedného, piatich alebo dvoch nových pracovníkov. Celkovo v priemere prijali 23 nových zamestnancov z radov mladých ľudí za posledné dva roky. Väčšiu šancu získať zamestnanie mali vo veľkých zamestnávateľských organizáciách, najmenšiu v malých podnikoch.

Z analýzy spôsobov vyhľadávania nových pracovníkov vyplynulo, že zamestnávatelia ich najčastejšie vyhľadávajú prostredníctvom inzerátov. Ďalšími v poradí podobne využívanými metódami boli žiadosti o prijatie do zamestnania zaslanej samotnými uchádzačmi, odporúčenie od zamestnancov a spolupráca s úradmi práce. K najčastejšie prijímaným pracovníkom sa radia tí so stredoškolským (s maturitou) a vysokoškolským vzdelaním. S tým súvisí aj ďalší výsledok, kedy sú najčastejšie prijímaní pracovníci do robotníckych profesií, o niečo menej aj odborníci do stredných a vyšších pozícií.

Ako ústretové zistenie môžeme prijať výsledok, kedy zamestnávatelia a priori neodmietajú prijímať absolventov. Zamestnávatelia sa v postojoch k rozdielom medzi prijímaním pracovníkov s praxou a absolventov škôl rozdelili približne na dve polovice. V prvej polovici zamestnávatelia robia rozdiely medzi pracovníkom s praxou a absolventom, pre druhú je to nepodstatné, či uchádzač má alebo nemá prax, pretože o jeho prijatí rozhodujú iné okolnosti. Pri celkovom pohľade na tieto výsledky sa zdá, že absolventi na trhu práce majú síce sťaženú pozíciu, avšak nie bezvýslednú – značná časť zamestnávateľov je ochotná absolventov prijímať a umožniť im tak získať pracovné skúsenosti.

Najdôležitejšiu úlohu pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania zohrávajú: schopnosť tímovej práce, ochota učiť sa (ďalej sa vzdelávať), schopnosť niesť zodpovednosť, riešiť problém, adaptabilita a flexibilita a komunikačné schopnosti. Naopak najmenej znalosti z ďalších odborov. Určitým prekvapením je zistenie, že prax v odbore je vnímaná ako skôr dôležitá.

Podľa zamestnávateľov v budúcnosti najviac vzrastie význam „schopnosti učiť sa, ďalej sa vzdelávať“, „adaptability/flexibility“, „ovládania cudzích jazykov“ a „komunikačných schopností“. O niečo menej aj „schopnosti niesť zodpovednosť“, „odbornosti“ (absolvovaný

odbor), „práce s PC“, „praxi v odbore“, „schopnosti riešiť problém“ a „pracovať v tíme“ (tímovosť).

Pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania viac ako polovica zamestnávateľov kladie rovnako dôraz na tvrdé ako aj mäkké schopnosti. Dôraz na tvrdé zručnosti bol uvádzaný o niečo častejšie ako na mäkké zručnosti.

Neformálne vzdelávanie

Ako pozitívne zistenie možno interpretovať fakt, že polovica zamestnávateľov sa v priebehu výberového procesu niekedy zaujíma aj o voľnočasové neformálne vzdelávacie aktivity u uchádzačov z radov mladých ľudí. O niečo menej ich častokrát zaujímajú aj absolvované neformálne vzdelávacie programy, kurzy alebo projekty a viac ako polovicu niekedy aj kompetencie nadobudnuté prostredníctvom neformálneho vzdelávania. Nezaujímajú sa o participáciu v mládežníckej alebo inej organizácii, aktivite.

V rámci jednotlivých foriem neformálneho vzdelávania pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania zamestnávatelia najväčšiu dôležitosť pripisujú odborným kurzom, školeniam. Ostatné sledované formy neformálneho vzdelávania nepokladajú za dôležité, ale ani nedôležité a najnižšiu mieru dôležitosti pripisujú voľnočasovým aktivitám určeným pre mládež a dospelých.

Pre pätinu zamestnávateľov môže absolvovanie konkrétneho programu alebo kurzu neformálneho vzdelávania nahradiť chýbajúce alebo nedostatočné formálne vzdelanie, respektíve nedostatok praxe, pre viac ako tretinu iba čiastočne. A pätina opýtaných túto možnosť rezolútne vylúčila.

Nedostatočné formálne vzdelanie alebo nedostatok praxe je možné nahradiť najčastejšie rekvalifikačným alebo odborným kurzom. Takmer tretina uvádzala aj kurzy mäkkých zručností. A to zamerané najmä na komunikačné schopnosti, líderstvo, ale aj asertivitu, riešenie konfliktov, poskytovanie spätnej väzby, kritické myslenie, rozvoj osobnosti, psychohygienu, seba rozvoj, komunikáciu pri prvom kontakte. A pätina odpovedajúcich uvádzala jazykové kurzy a kurz PC. Najmenej boli spomínané: odborná stáž vo firme, kurz predajných techník a brigádnická činnosť v relevantnom odbore.

Neformálne vzdelávanie v práci s mládežou

Zamestnávatelia nie sú dostatočne informovaní o tom, čo je neformálne vzdelávanie v práci s mládežou. Väčšina nemá vedomosť ani o tom, kto sú mladí ľudia, ktorí sa angažujú v práci s mládežou. Avšak takmer tretina potvrdila, že majú informácie o tom aké kompetencie nadobúdajú a rozvíjajú. A iba približne štvrtina má predstavu o tom, čo všetko musia ovládať a ako sa na toto poslanie musia pripravovať. Najmenšiu znalosť zamestnávatelia deklarovali v oblasti akreditovaných programov neformálneho vzdelávania v práci s mládežou.

Takmer tretina zamestnávateľov má kladný postoj k skúsenostiam mladých ľudí v oblasti neformálneho vzdelávania v práci s mládežou vo vzťahu k potencionálnej šanci stať sa zamestnancom ich firmy. Ambivalentný postoj deklarovala podobne veľká skupina opýtaných. Naopak negatívny postoj zdieľa pätina.

Pre viac ako desatinu zamestnávateľov je skúsenosť mladých ľudí s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou relevantná najmä u absolventov škôl do dvoch rokov po skončení štúdia.

Pätina deklarovala, že neskôr sa skôr prihlíada na pracovnú skúsenosť z predchádzajúcich zamestnaní. A pre viac ako tretinu nie je vôbec relevantná.

Najviac je skúsenosť mladých ľudí s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou relevantná pre zamestnávateľov v podobe absolvovania akreditovaného programu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou a ako zahraničná skúsenosť. O niečo menej je relevantná v roli mladého/mládežníckeho vedúceho, resp. v podobe aktívneho členstva v mládežníckej alebo inej organizácii. Každý desiaty zamestnávateľ uviedol ako relevantnú skúsenosť aj členstvo v žiackej/študentskej samospráve v stredných, vysokých školách, radách mládeže. Pre väčšinu firiem a inštitúciu však ani jedna z uvádzaných foriem neformálneho vzdelávania v práci s mládežou nie je relevantná skúsenosť pre ich organizáciu.

Za ostatné dva roky (2017 a 2018) viac ako desatina zamestnávateľov prijala pracovníka, ktorý mal skúsenosť s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou. Takmer polovica opýtaných uviedla negatívnu odpoveď.

Z odpovedí zamestnávateľov vyplýva, že žiadna z bariér nie je natoľko závažná, aby bránila v rozvoji neformálneho vzdelávania v práci s mládežou. Za najväčšiu prekážku je považovaná nedostatočná znalosť, nedostatok informácií, slabá propagácia. Zamestnávatelia uvádzali, že uvedená oblasť nie je dostatočne promovaná, a preto nie sú si často vedomí tejto formy, obsahu a výsledkoch vzdelávania. Približne pätina opýtaných deklarovala ako bariéru nedôveru ku kvalite tohto typu vzdelávania, jej výsledkom. Objavil sa názor, že pri prijímacom pohovore nie je možné posúdiť prínos deklarovaného neformálneho vzdelávania, až prax môže relevantne preukázať jeho prínos. Každý desiaty oslovený zamestnávateľ vnímal ako bariéru aj samotné zameranie firmy, resp. konkrétnu pracovnú pozíciu. Napr. „u robotníka, ktorý stojí celý deň pri lise, to nie je relevantné“. Preto záleží od sektoru, zamerania firmy. U malej časti firiem a inštitúcií je za bariéru považované aj to, že nemôžu zamestnávať ľudí s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou, pretože majú zákonom dané podmienky, ktorými sa pri zamestnávaní musia riadiť. V rovnakej miere rezonovala u zamestnávateľov aj skutočnosť, že mladí ľudia si neuvádzajú v životopise skúsenosť s neformálnym vzdelávaním, resp. sa na to pri pohovoroch zamestnávateľa nepýtajú uchádzačov o zamestnanie.

Celkovú alebo čiastočnú znalosť „Deklarácie o uznávaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou“ potvrdil približne každý desiaty zamestnávateľ. Takmer pätina má vedomosť o existencii tohto dokumentu. Avšak najpočetnejšiu skupinu tvorili tí, ktorí nevedeli, že daný dokument vôbec existuje. K pozitívnym zisteniam patrí fakt, že približne polovica deklarovala záujem pripojiť sa k „Deklarácii“. Jednoznačný nesúhlas vyjadrila približne desatina.

Viac ako tretina zamestnávateľov poskytuje pre mladých ľudí neformálne vzdelávanie. Z konkrétnych foriem najčastejšie spolupracujú so školami pri projektoch/workshopoch alebo sa zúčastňujú na prednáškach, diskusiách. Takmer tretina uviedla aj účasť na konferenciách, ktoré organizujú školy a odborné stáže pre študentov. Jeho aktívna podpora je menšia, pretože iba viac ako desatina zamestnávateľských organizácií potvrdila, že motivujú svojich zamestnancov, aby participovali na nejakej forme neformálneho vzdelávania určeného pre mladých ľudí. A to buď finančne alebo inými benefitmi. Viac ako tretina svojich zamestnancov v tomto smere nemotivuje.

2. Teoreticko-metodologické východiská

2.1 Neformálne vzdelávanie

Neformálne vzdelávanie (non-formal education) sa stalo súčasťou medzinárodného diskurzu o vzdelávacej politike koncom 60. a 70.-tych rokov 20. storočia¹. Pôvodnú verziu konceptu neformálneho vzdelávania vytvoril P.H.Coombs v roku 1968, neformálne vzdelávanie definoval ako...„akúkoľvek organizovanú, systematickú, vzdelávaciu aktivitu odohrávajúcu sa mimo štruktúry formálneho systému a poskytujúcu vybrané typy učenia pre špecifické skupiny populácie dospelých ako aj deti“². Vzhľadom na široké vymedzenie tohto pojmu, každá krajina interpretovala neformálne vzdelávanie vlastným spôsobom. Niektorí ho chápali v zmysle každého vzdelávacieho programu, ktorý poskytuje Ministerstvo školstva okrem formálneho vzdelávania (napr. programy gramotnosti pre dospelých), iní ho vnímali ako vzdelávacie programy podobné výuke a poskytované mimovládnyimi organizáciami. Zároveň pre iných predstavoval každú vzdelávaciu a výcvikovú aktivitu ostatných ministerstiev (zdravotníctva, sociálnych vecí, kultúry a pod.). Medzi neformálne vzdelávanie sa zaraďovali taktiež individualizované programy učenia pre rôzne špecifické skupiny. Tieto programy boli blízke sociálnej práci, resp. špeciálnemu poradenstvu a boli poskytované štátom, mimovládnyimi organizáciami, komerčnými organizáciami alebo ostatnými organizáciami (napr. náboženské organizácie, odbory, nové sociálne hnutia a pod.). Niektorí pod ním rozumeli každú vzdelávaciu aktivitu (okrem formálneho vzdelávania) vrátane rozhlasových a televíznych programov a printových médií. Od 80.-tych rokov až po súčasnosť neformálne vzdelávanie zaznamenalo obrovský rozvoj v tzv. krajinách tretieho sveta, kde sa stalo alternatívou pre vzdelávanie detí aj dospelých³

V súčasnosti v európskom kontexte (EÚ) možno hovoriť o obnovení záujmu o neformálne vzdelávanie, a to najmä v súvislosti s konceptom celoživotného vzdelávania (lifelong learning/education). Parlamentné zhromaždenie Rady Európy vo svojom odporúčaní 1437 z roku 2000 charakterizuje neformálne vzdelávanie ako „integrálnu súčasť konceptu celoživotného učenia, ktoré umožňuje mladým ľuďom a dospelým získavať a posilňovať zručnosti, schopnosti a životné postoje potrebné k adaptácii na neustále sa meniace prostredie. Možno ho získať osobnou iniciatívou každého jedinca prostredníctvom rôznych vzdelávacích aktivít realizujúcich sa mimo formálny vzdelávací systém. Významná časť neformálneho vzdelávania je realizovaná mimovládnyimi organizáciami venujúcimi sa komunitnej práci a práci s mládežou“. Zároveň parlamentné zhromaždenie Rady Európy „uznáva, že formálne vzdelávacie systémy samotné nedokážu reagovať na rýchle a nepretržité technologické, sociálne a ekonomické zmeny v spoločnosti, a preto by mali byť posilnené prostredníctvom neformálnych vzdelávacích postupov“. Okrem toho sa uznáva „neformálne

¹ Smith, M.K.: Non-formal education, 2004

² Coombs and Ahmed. 1974. In: Rogers, A.: Looking again at non-formal and informal education – towards a new paradigm, 2004

³ Rogers, A.: Looking again at non-formal and informal education – towards a new paradigm, 2004

vzdelávanie ako de facto partner v celoživotnom vzdelávacom procese a v politike mládeže“... V roku 2002 sa Európsky riadiaci výbor pre mládež (CDEJ) vo svojom „Odporúčaní o presadzovaní a uznávaní neformálneho vzdelávania“ dohodol na spoločnej definícii neformálneho vzdelávania – „neformálne vzdelávanie je dobrovoľná a zámerná činnosť zahrňujúca širokú škálu oblastí vzdelávania: prácu s mládežou, mládežnícke kluby, športové kluby, dobrovoľnícku činnosť a množstvo ďalších aktivít vytvárajúcich skúsenosti“. Aj napriek vyššie uvedeným definíciám pojem neformálneho vzdelávania je neustále predmetom rôznych interpretácií súvisiacich s kultúrou, národnou identitou a politickými cieľmi tej ktorej krajiny.

V našom prieskume sme vychádzali pri definovaní neformálneho vzdelávania z Koncepcie celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike, ktorá naopak čerpá pri definícii zo Správy Európskej komisie k realizácii celoživotného vzdelávania/učenia v Európe⁴. V rámci tejto koncepcie sa pod *neformálne vzdelávanie* zahrňujú *výchovné a vzdelávacie aktivity uskutočňované v subsystéme mimoškolského vzdelávania* (podnikové, rezortné, záujmové, občianske a iné vzdelávanie). Spolu s formálnym vzdelávaním sa zároveň charakterizuje ako organizovaná činnosť cielená na získanie vedomostí, schopností a zručností potrebných pre výkon konkrétnych činností. Je uskutočňované inštitucionálne, je štruktúrované podľa cieľov počtu hodín a podpory učenia sa.

Neformálne vzdelávanie v SR upravuje zákon č. 386/1997 Z.z. o ďalšom vzdelávaní a jeho novela č.567/2001, ďalej zákon č. 279/1993 Z.z. o školských zariadeniach a iné zákony (živnostenský zákon, zákon o zamestnanosti, zákonník práce). Vzdelávacie aktivity v rámci neformálneho vzdelávania uskutočňujú tieto vzdelávacie ustanovizne: školy (ZŠ, SŠ, VŠ, školské zariadenia neformálneho vzdelávania), vzdelávacie zariadenia podnikov, priamo riadené inštitúcie v rezortoch, súkromné vzdelávacie ustanovizne a iné. Zároveň plní doplnkovú, resp. náhradnú alebo aj špecializačnú funkciu tretí sektor. Kritériom posúdenia kvality vzdelávacích aktivít poskytovaných neformálnym vzdelávaním je akreditácia vzdelávacej aktivity⁵. Absolventi neformálneho vzdelávania získavajú osvedčenia (certifikáty) o ich absolvovaní, avšak nie sú oceňované z hľadiska kvalifikácie pre výkon konkrétnej činnosti, ich ocenenie závisí od hodnotenia tohto osvedčenia zo strany zamestnávateľa.

Špecifickú oblasť neformálneho vzdelávania tvorí neformálne vzdelávanie v práci s mládežou. Realizuje sa v detských a mládežníckych organizáciách, centrách voľného času, domoch kultúry, komunitných centrách a pod. Mladí ľudia sa v týchto organizáciách angažujú ako dobrovoľníci (mladí/mládežnícki vedúci). Aktívne sa zapájajú do procesu plánovania, rozhodovania a uskutočnenia rôznych podujatí a projektov pre deti a mládež. V rámci tejto činnosti prostredníctvom neformálneho vzdelávania získavajú alebo rozvíjajú niektoré

⁴ neformálne učenie - učenie, ktoré nie je poskytované vzdelávacími alebo výcvikovými inštitúciami a zvyčajne nevedie k získaniu dokladu o absolvovanom vzdelaní. Je však štruktúrované (čo sa týka cieľov, počtu hodín alebo podpory učenia sa). Neformálne učenie je intencionálne vzhľadom k perspektíve učiaceho (European commission, 2001).

⁵ V SR nie je povinná okrem vzdelávacích aktivít financovaných zo štátneho rozpočtu

kompetencie, ktoré sa nemožno naučiť počas formálneho vzdelávania, a ktoré môžu zlepšiť ich pracovné, ale aj spoločenské uplatnenie.

Keďže predmetom nášho prieskumu je neformálne vzdelávanie v práci s mládežou okrem iným foriém neformálneho vzdelávania (rekvalifikačné kurzy, jazykové kurzy, odborné kurzy a pod.) sme sa zamerali na vzdelávanie poskytované detskými a mládežníckymi organizáciami v (ne)akreditovanej forme, participáciu v študentskej samospráve ako aj zahraničnú skúsenosť prostredníctvom európskej dobrovoľníckej služby.

2.2 Mládež

V prípade vymedzenia pojmu mládež sa možno v oblasti teórie stretnúť s viacerými definíciami. Najčastejšie sa charakterizuje ako ohraničená veková skupina alebo sociálna kategória, ktorá sa vyznačuje určitými všeobecnými a špecifickými znakmi (Alan, 1989).

Jedinci, ktorých možno zaradiť k mládeži sa, sa nachádzajú v rovnakom období životného cyklu – mladosti. Z vekového a sociálneho hľadiska sa jedná o medziobdobie medzi detstvom a dospelosťou, ktoré je charakterizované špecifickými záujmami, aspiráciami, postojmi, sociálnym postavením a prestížou. Pre sociálny status mládeže je typická neúplná alebo odložená ekonomická aktivita, resp. sociálna a ekonomická závislosť na dospelých (Sak, 1994).

Mládež ako veľká veková a sociálna kategória sa nevyskytuje vo všetkých kultúrach, v kultúrach, kde ju možno rozlíšiť, je súčasťou sociálnej štruktúry spoločnosti. Nie je homogénnou skupinou, ale naopak je dynamická a vnútorne diferencovaná podľa veku, stupňa vzdelania, sociálno-psychologických charakteristík, podľa profesnej prípravy, resp. vykonávaného povolania apod.

V sociologickej literatúre existuje viacero názorov na dolnú a hornú vekovú hranicu oddeľujúci detstvo a dospelosť. V našich podmienkach sa najčastejšie vymedzuje 14, resp. 15 rokom, kedy končí povinná školská dochádzka, a kedy mladý človek vstupuje do ďalšieho vzdelávacieho alebo pracovného procesu a začína sa postupne osamostatňovať od závislosti na rodine. Názory na hornú hranicu veku mládeže sa takisto rôznia. Niektoré z nich považujú vek 21-24 za obdobie tzv. rannej dospelosti, iní autori definujú už toto obdobie ako dospelosť a ďalší posúvajú hranicu dospelosti až k 30. roku veku (Veselá, 1998).

Keďže objektom nášho výskumu je mládež, ohraničili sme ju vekom, s ktorým sa možno stretnúť v sociologických výskumoch u nás aj v zahraničí, ako dolnú vekovú hranicu sme zvolili 15 rokov a ako hornú hranicu 30 rokov.

2.3 Ciele prieskumnej úlohy

Prieskumná úloha sa zameriava na vybrané aspekty neformálneho vzdelávania v práci s mládežou. Medzi jej ciele patria:

Zmapovať otázky prijímania nových zamestnancov (či ich zamestnávateľské organizácie prijímajú, či prijímajú aj mladých ľudí do 30 rokov, akým spôsobom ich vyhľadávajú, s akým vzdelaním ich prijímajú, na aké pozície, či sa stretávajú s nedostatkom zamestnancov, akú dôležitosť prikladajú vybraným charakteristikám počas výberového procesu, na aké schopnosti kladú dôraz, či sa zaujímajú o neformálne vzdelávanie u uchádzača, ktoré formy neformálneho vzdelávania považujú za dôležité pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania a či môže nejaká forma neformálneho vzdelávania nahradiť formálne vzdelávanie.

Zmapovať vybrané otázky neformálneho vzdelávania v práci s mládežou (či majú zamestnávateľské organizácie dostatok znalostí o neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou, akú dôležitosť prikladajú skúsenosti mladých ľudí v oblasti neformálneho vzdelávania v práci s mládežou vo vzťahu k ich šanci stať sa ich zamestnancom, či je pre zamestnávateľské organizácie relevantná skúsenosť mladých ľudí v oblasti neformálneho vzdelávania v práci s mládežou a v akej forme je relevantná, či je pre zamestnávateľov dôležití si overiť, či uchádzač absolvoval ním uvedený program neformálneho vzdelávania, či prijali za posledné roky niekoho, kto mal skúsenosť s neformálnym vzdelávaním, aké sú bariéry v uznávaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou, či zamestnávatelia poznajú dokument Deklarácie o uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou a či sú jeho signatármi, či by mali záujem pripojiť sa k uvedenej Deklarácii.

Zistiť, či zamestnávateľské organizácie poskytujú neformálne zamestnávanie pre svojich zamestnancov a pre mladých ľudí.

2.4 Metódy a techniky prieskumu

Prieskumná úloha „Vyhodnotenie uplatnenia Deklarácie o uznávaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou“ bola realizovaná v mesiacoch august až september 2018. Zber primárnych dát bol uskutočnený pomocou online dotazníka pre zamestnávateľské organizácie na celom území Slovenskej republiky pri zastúpení všetkých krajov. Prostredníctvom oslovujúceho listu bolo oslovených 2200 zamestnávateľských organizácií na emailové adresy zamestnávateľov inzerujúcich na portáli profesia a ISTP ako aj v spolupráci s IUVENTOU ďalší zamestnávatelia. Získané údaje boli spracované štatistickým programom SPSS for Windows.

2.5 Výber prieskumnej vzorky

Výber prieskumnej vzorky pre realizáciu prieskumu u zamestnávateľských organizácií zabezpečoval zamestnanec CVTI SR oddelenia prevencie a výskumu mládeže. Výberový súbor bol utvorený zo zamestnávateľských organizácií ponúkajúcich voľnú pracovnú pozíciu na portáli profesia.sk a ISTP. Výberovým kritériom bol kraj. Po kontrole jednotlivých dotazníkov

sa štatisticky spracovalo 166 dotazníkov, čo predstavuje 7,5%-nú návratnosť. Reprezentatívnosť výberového súboru vzhľadom na celý základný súbor zamestnávateľských organizácií nebola dodržaná.

Tabuľka 1

Charakteristika prieskumnej vzorky (N=166)		
Znak	n	%
Sektor		
primárny	17	10,2
sekundárny	49	29,5
terciárny	57	34,3
kvarciárny	43	25,9
Odvetvie		
poľnohospodárstvo, poľovníctvo, lesníctvo	7	4,2
priemysel	56	27,7
stavebníctvo	8	4,8
obchod	19	11,4
hotely a reštaurácie, nehnuteľnosti, prenájom a služby	17	10,2
doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	8	4,8
bankovníctvo, poisťovníctvo a finančné sprostredkovanie	7	4,2
školsťvo	24	14,5
verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	14	8,4
zdravotníctvo a sociálna pomoc	16	9,8
Veľkosť organizácie		
malá	65	39,2
stredná	52	31,3
veľká	49	29,5
Kraj⁶		
Bratislavský	52	31,3
Trnavský	33	19,9
Trenčiansky	29	17,5
Nitriansky	31	18,7
Žilinský	30	18,1
Banskobystrický	35	21,1
Prešovský	35	21,1
Košický	34	20,5

⁶ Súčet % je vyšší ako 100% vzhľadom na to, že bolo možné uviesť viacero krajov (Otázka: V ktorých krajoch SR má Vaša organizácia pobočku/závod?)

2.6 Matematicko-štatistické spracovanie dát

Problematika neformálneho vzdelávania v práci s mládežou bola analyzovaná na základe 37 otázok, rozdelených v dotazníku do troch tematických okruhov. Výsledky prieskumu boli interpretované podľa stanovených znakov, pričom interpretované boli len tie výsledky, u ktorých sa potvrdila štatisticky významná (signifikantná) závislosť vzťahov. Pre matematicko-štatistickú analýzu boli použité nasledujúce štatistické metódy spracovania dát:

- prvostupňová analýza údajov, charakteristika výberového súboru podľa vybraných charakteristík,
- druhostupňová analýza údajov, testovacie kritérium Chi-kvadrát, v tejto analýze budú interpretované výsledky, kde bola zistená štatistická závislosť na hladine významnosti $p < 0,5$.

2.7 Priebeh realizácie prieskumu

Prieskum bol realizovaný v priebehu mesiacov marec až november 2018. Výsledky boli spracované pracovníkmi Oddelenia prevencie a výskumu mládeže CVTI SR pomocou štatistického programu SPSS for Windows:

- | | |
|---|-----------------------|
| ▪ Vypracovanie úvodného projektu | marec-apríl 2018 |
| ▪ Tvorba dotazníka a výber prieskumnej vzorky | máj-jún 2018 |
| ▪ Zber dát | august-september 2018 |
| ▪ Matematicko-štatistické spracovanie získaných dát | september 2018 |
| ▪ Interpretácia výsledkov | október 2018 |
| ▪ Vypracovanie záverečnej správy | december 2018 |

3. Interpretácia výsledkov prieskumu

3.1 Informácie o zamestnávateľskej organizácii

Okrem základných informácií o zamestnávateľskej organizácii ako sú sektor, odvetvie, počet zamestnancov a kraj (viď *Tabuľka 1*), sme zisťovali aj aké pracovné pozície majú firmy a inštitúcie, či zamestnávajú mladých ľudí do 30 rokov, resp. absolventov stredných a vysokých škôl a či majú dcérsku spoločnosť v zahraničí.

Pracovné pozície v zamestnávateľskej organizácii

Väčšina zamestnávateľských organizácií má v rámci svojej štruktúry robotnícke pozície, administratívu, odborné pozície na strednej ako aj vyššej úrovni riadenia a aj vedúce pozície. Najčastejšie uvádzanými pozíciami bola administratíva. Nekvalifikované pozície má iba ¼ zamestnávateľských organizácií.

Tabuľka 2 – Pracovné pozície v zamestnávateľskej organizácii

Pozície		Počet	%
o4	nekvalifikované	43	25,9%
	robotnícke	107	64,5%
	administratíva	138	83,1%
	odborné profesie na strednej úrovni	119	71,7%
	odborné profesie na vyššej úrovni	122	73,5%
	vedúce	127	76,5%
SPOLU		656	395,2%

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 %, z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Z hľadiska štruktúry pracovných pozícií sa zistilo vo vzťahu k **veľkosti organizácie**, že s rastúcim počtom zamestnancov v organizácii sa zvyšuje aj podiel zamestnávateľských organizácií, ktoré majú v organizácii nekvalifikované pozície. Robotnícke profesie má polovica malých a väčšina stredných a veľkých firiem. Administratíva je najviac zastúpenou štruktúrnou zložkou u všetkých veľkostných kategórií zamestnávateľských organizácií. Odborné pozície na vyššej úrovni riadenia ako aj vedúce pozície sú menej zastúpené u malých organizácií, čo práve súvisí so samotnou veľkosťou organizácií. Naopak odborné pozície na strednej úrovni majú podobne zastúpené malé aj stredne veľké firmy, u veľkých firiem je tento podiel výrazne vyšší.

Tabuľka 3 – Pracovné pozície podľa veľkosti organizácie

Pozície			Veľkosť organizácie		
			malá	stredná	veľká
o4	nekvalifikované	Počet	10	15	18
		%	15,4%	28,8%	36,7%
	robotnícke	Počet	32	39	36
		%	49,2%	75,0%	73,5%
	administratíva	Počet	49	45	44
		%	75,4%	86,5%	89,8%
	odborné pozície na strednej úrovni	Počet	43	36	40
		%	66,2%	69,2%	81,6%
	odborné pozície na vyššej úrovni	Počet	44	40	38
		%	67,7%	76,9%	77,6%
	vedúce	Počet	41	45	41
		%	63,1%	86,5%	83,7%
SPOLU		Počet	65	52	49

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 %, z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

V prípade rozdelenia podľa **sektora** sa zistilo, že najmenej sú nekvalifikované pozície zastúpené v terciárnom sektore a naopak najčastejšie prekvapujúco v kvarciárnom sektore. Naopak terciárny a kvarciárny sektor výrazne menej zamestnáva ľudí na robotníckych pozíciách. Administratíva a odborné pozície na strednej úrovni riadenia sú podobne zastúpené vo všetkých sektoroch. Zastúpenie odborných pozícií na vyššej úrovni riadenia a vedúcich pozícií sa zvyšuje od primárneho sektora až po kvarciárny, kde je podiel týchto pozícií najvyšší.

Tabuľka 4 – Pracovné pozície podľa sektoru

Pozície			Sektor				
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny	
o4	nekvalifikované	Počet	4	13	11	15	
		%	23,5%	26,5%	19,3%	34,9%	
	robotnícke	Počet	15	44	26	22	
		%	88,2%	89,8%	45,6%	51,2%	
	administratíva	Počet	13	40	48	37	
		%	76,5%	81,6%	84,2%	86,0%	
	odborné pozície na strednej úrovni	Počet	12	36	40	31	
		%	70,6%	73,5%	70,2%	72,1%	
	odborné pozície na vyššej úrovni	Počet	10	33	42	37	
		%	58,8%	67,3%	73,7%	86,0%	
	vedúce	Počet	12	33	45	37	
		%	70,6%	67,3%	78,9%	86,0%	
	SPOLU		Počet	17	49	57	43

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 %, z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Zamestnávanie mladých ľudí

Prevažná väčšina zamestnávateľských organizácií (98,2 %) zamestnáva mladých ľudí (mladších ako 31 rokov). Absolventov stredných a vysokých škôl zamestnáva o niečo menej organizácií (76,5 %). S veľkosťou organizácie sa zvyšuje aj podiel organizácií, ktoré majú vo svojich radoch pracovníkov z radov absolventov škôl.

Tabuľka 5 – Zamestnávanie absolventov škôl podľa veľkosti organizácie

Zamestnávanie absolventov škôl			Veľkosť organizácie			SPOLU
			malá	stredná	veľká	
o6	áno	Počet	40	38	49	127
		%	61,5%	73,1%	100,0%	76,5%
	nie	Počet	25	14	0	39
		%	38,5%	26,9%	,0%	23,5%
SPOLU		Počet	65	52	49	166
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pätina zamestnávateľských organizácií má dcérsku spoločnosť v zahraničí. To, či firma podniká v zahraničí, súvisí s veľkosťou a sektorom, v ktorom pôsobí. Najčastejšie majú dcérsku spoločnosť v zahraničí veľké organizácie a z hľadiska sektora tie, ktoré patria do primárneho sektora. Uvedené štatisticky významné rozdiely uvádzajú nasledujúce tabuľky 6 a 7.

Tabuľka 6 – Dcérska spoločnosť v zahraničí podľa veľkosti organizácie

Dcérska spoločnosť v zahraničí			Veľkosť organizácie			SPOLU
			malá	stredná	veľká	
o8	áno	Počet	9	8	19	36
		%	13,8%	15,4%	38,8%	21,7%
	nie	Počet	56	44	30	130
		%	86,2%	84,6%	61,2%	78,3%
SPOLU		Počet	65	52	49	166
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabuľka 7 – Dcérska spoločnosť v zahraničí podľa sektora

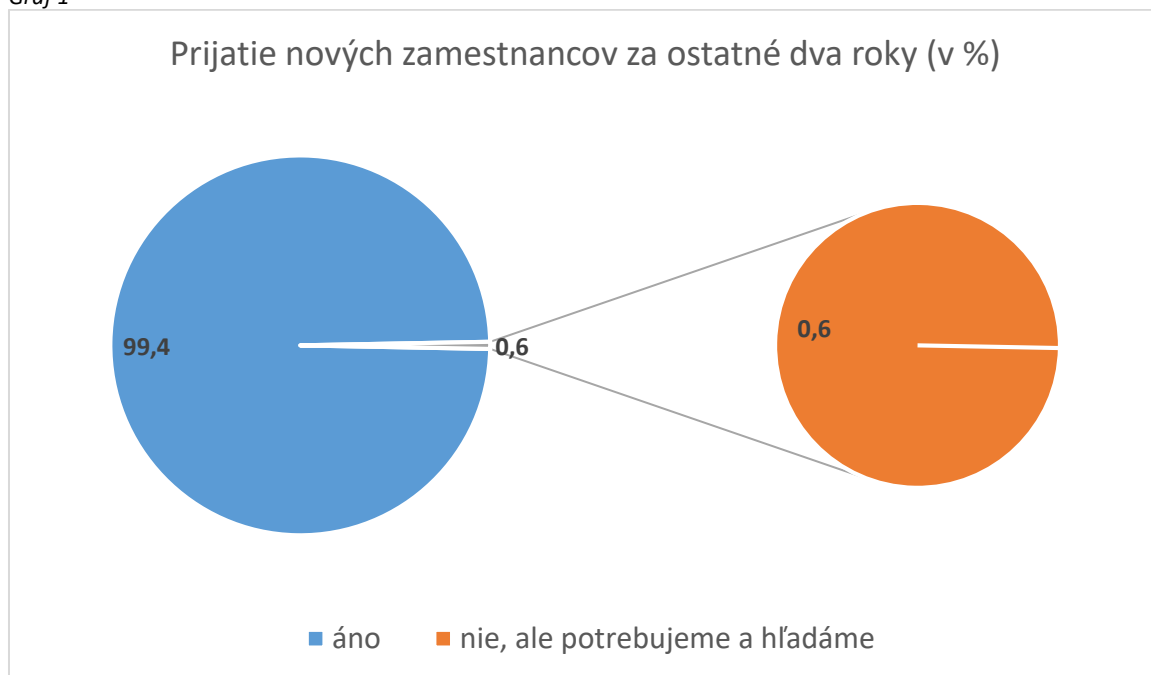
Dcérska spoločnosť v zahraničí			Sektor				SPOLU
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny	
o8	áno	Počet	6	15	14	1	36
		%	35,3%	30,6%	24,6%	2,3%	21,7%
	nie	Počet	11	34	43	42	130
		%	64,7%	69,4%	75,4%	97,7%	78,3%
SPOLU		Počet	17	49	57	43	166
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.2 Prijímanie zamestnancov

Prijatie nových zamestnancov za ostatné dva roky

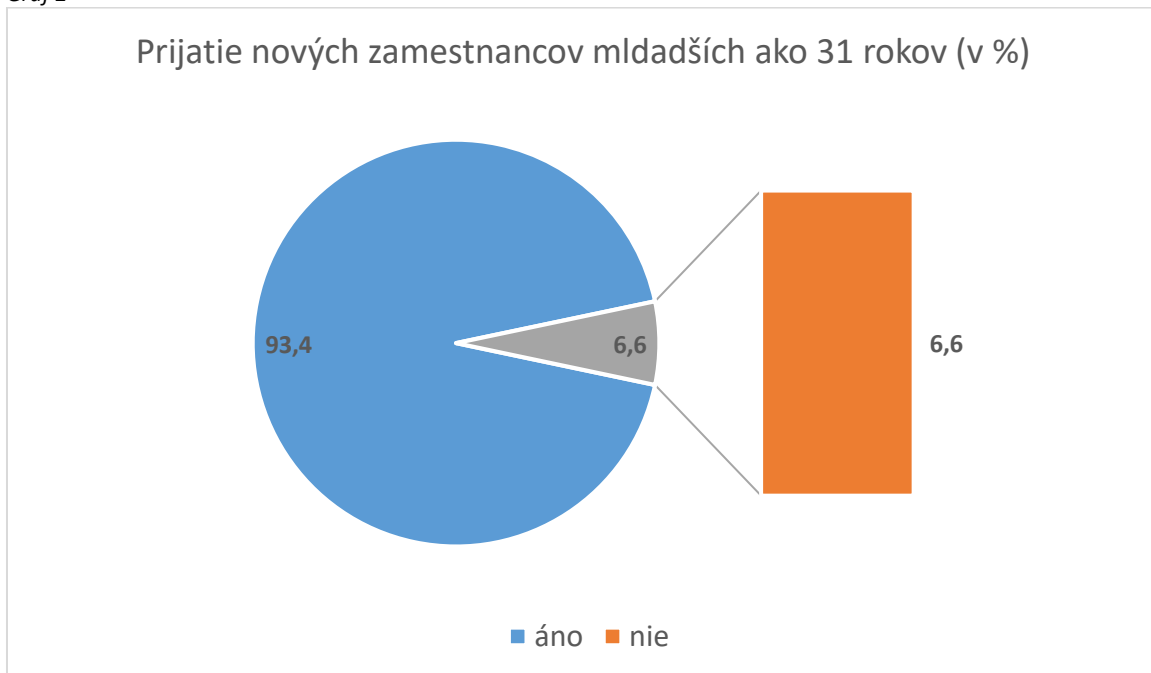
Prevažná väčšina oslovených zamestnávateľských organizácií prijala za posledné dva roky nových zamestnancov. Iba 0,6 % opýtaných uviedlo, že neprijali, napriek tomu, že ich potrebujú a hľadajú.

Graf 1



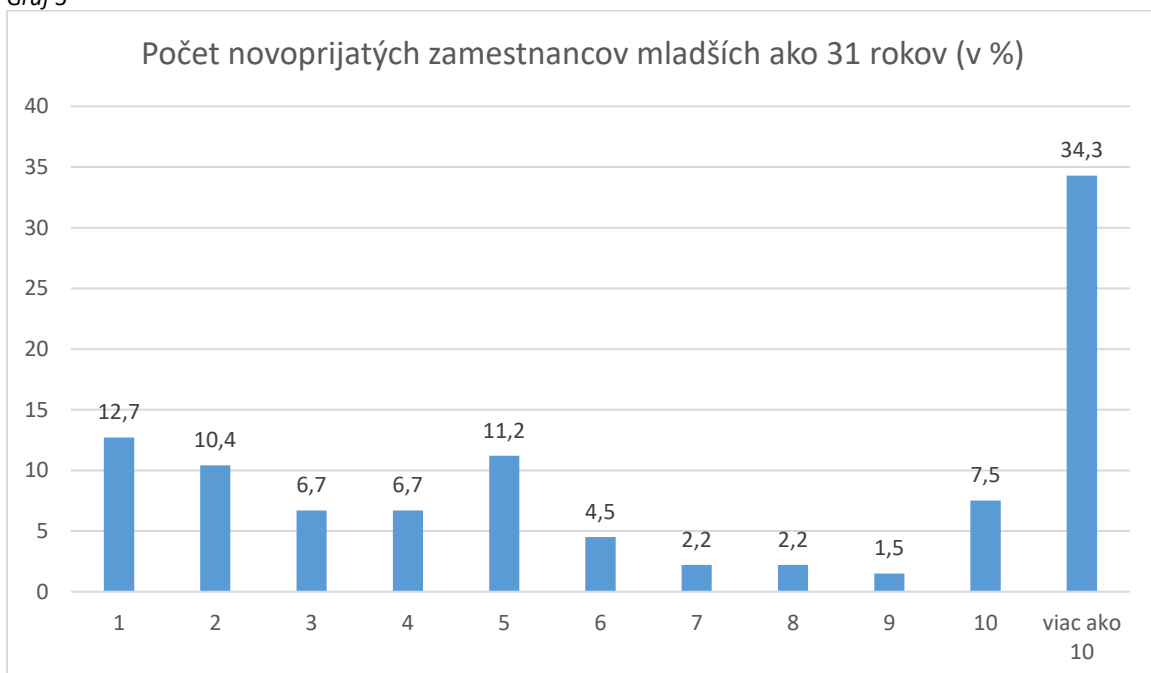
Medzi novoprijatými zamestnancami boli u prevažnej väčšiny zamestnávateľských organizácií aj mladí ľudia do 30 rokov. Iba 6,6 % opýtaných uviedlo negatívnu odpoveď.

Graf 2



Najpočetnejšou skupinou v rámci prieskumnej vzorky boli zamestnávatelia, ktorí prijali viac ako desať nových zamestnancov mladších ako 31 rokov (34,3 %). Každý desiaty oslovený zamestnávateľ uviedol, že za ostatné dva roky prijali jedného, piatich alebo dvoch nových pracovníkov. Celkovo v priemere prijali 23 nových zamestnancov z radov mladých ľudí za posledné dva roky.

Graf 3



V druhostupňovej analýze sme porovnávali priemerné hodnoty prijatých mladých ľudí podľa sledovaných znakov. Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili iba vo vzťahu k **veľkosti organizácie**.

Najviac nových zamestnancov z radov mladých ľudí za posledné dva roky v priemere prijali veľké zamestnávateľské organizácie – 71,64 zamestnancov, potom stredné – 12,23 zamestnancov a najmenej malé organizácie – 4,26 zamestnancov.

Tabuľka 8 – Počet novoprijatých zamestnancov mladších ako 31 rokov podľa veľkosti organizácie

Veľkosť organizácie	Priemer
malá (0-49 zamestnancov)	4,26
stredná (50-249 zamestnancov)	12,23
veľká (250 a viac)	71,64
SPOLU	23,41

Spôsoby vyhľadávania a výberu nových zamestnancov

Pri vyhľadávaní nových zamestnancov si väčšina firiem a inštitúcií vyberá záujemcov prostredníctvom inzerátov (88,6 %), na základe žiadosti o prijatie do zamestnania zaslanej samotnými uchádzačmi (65,1 %), na odporúčenie zamestnancov (60,8 %) a prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (59,0 %). Uvedené spôsoby predstavujú tak najrozšírenejšie formy vyhľadávania nových zamestnancov.

Iba ¼ organizácií využíva služby sprostredkovateľskej personálnej agentúry, viac teda dôverujú svojmu vlastnému výberu. 1/5 si uchádzačov vyberá priamo na školách. Iné, ako uvedené spôsoby, využíva 3,8 % opýtaných.

Tabuľka 9 – Spôsoby vyhľadávania nových zamestnancov

	Počet	%
Prostredníctvom inzerátov	147	88,6%
Prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny	98	59,0%
Prostredníctvom personálnych agentúr	42	25,3%
Hlásia sa sami	108	65,1%
Na odporúčanie zamestnancov	101	60,8%
Priamo na školách	36	21,7%
Iným spôsobom	6	3,6%
SPOLU	538	324,1%

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Prostredníctvom inzerátu a personálnej agentúry hľadajú častejšie nových zamestnancov stredne a veľké organizácie ako malé. Ale aj aktívne uchádzanie sa vo firme/inštitúcii je viac rozšírené v stredne a veľkých firmách. Odporúčanie vlastných zamestnancov dominuje u veľkých firmách. A s veľkosťou zamestnávateľskej organizácie sa zvyšuje aj podiel tých, ktorí si hľadajú nových zamestnancov priamo na školách.

Tabuľka 10 - Spôsoby vyhľadávania nových zamestnancov podľa veľkosti organizácie (v %)

			Veľkosť organizácie		
			malá	stredná	veľká
o12	inzerát	Počet	51	48	48
		%	78,5%	92,3%	98,0%
	úrad práce	Počet	36	34	28
		%	55,4%	65,4%	57,1%
	personálna agent.	Počet	9	14	19
		%	13,8%	26,9%	38,8%
	hlásia sa sami	Počet	31	39	38
		%	47,7%	75,0%	77,6%
	odporúčenie zamestnancov	Count	38	27	36
		%	58,5%	51,9%	73,5%
	priamo na školách	Počet	8	10	18
		%	12,3%	19,2%	36,7%
	iné	Počet	2	1	1
		%	3,1%	1,9%	2,0%
SPOLU		Počet	65	52	49

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Inzerát výrazne menej často uvádzali organizácie z kvarciérneho a úrad práce z primárneho sektora. Vyhľadávanie nových zamestnancov prostredníctvom personálnej agentúry je viac zastúpené u organizácií v sekundárnom sektore. Častejšie sa uchádzači hlásia sami v terciárnom a kvarciárnom sektore. Odporúčenie zamestnancov je najmenej zastúpené v kvarciárnom sektore.

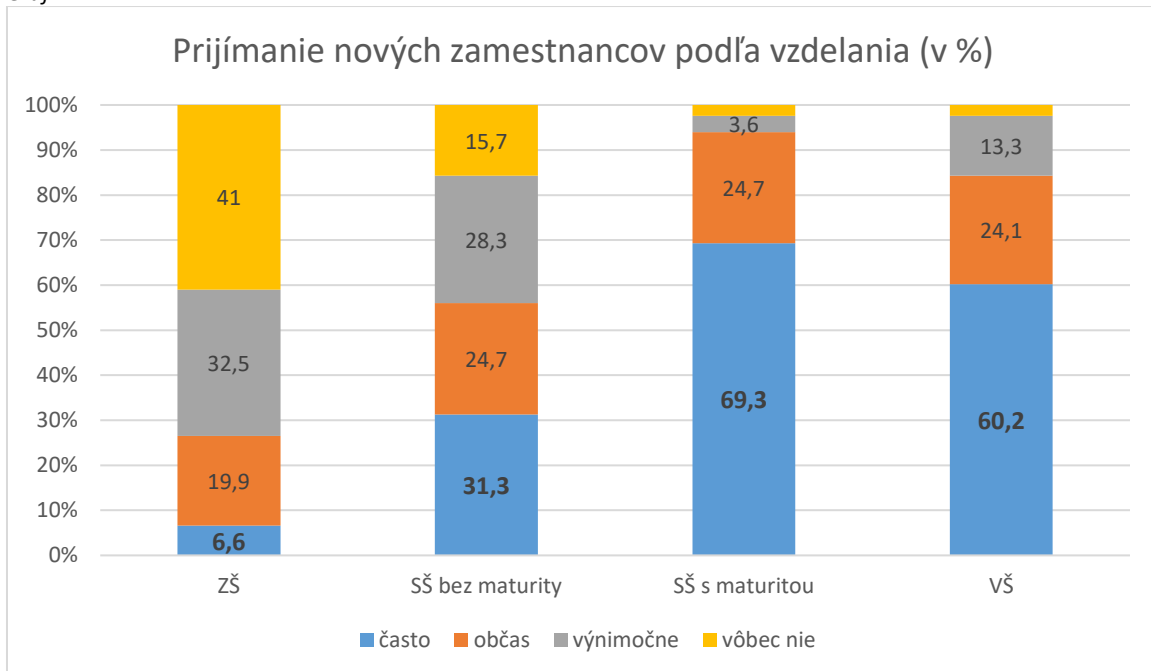
Tabuľka 11 - Spôsoby vyhľadávania nových zamestnancov podľa sektora (v %)

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o12	inzerát	Počet	16	45	52	34
		%	94,1%	91,8%	91,2%	79,1%
	úrad práce	Počet	7	33	31	27
		%	41,2%	67,3%	54,4%	62,8%
	personálna agentúra	Počet	5	19	13	5
		%	29,4%	38,8%	22,8%	11,6%
	hlásia sa sami	Počet	10	29	37	32
		%	58,8%	59,2%	64,9%	74,4%
	odporúčenie zamestnancov	Počet	11	34	42	14
		%	64,7%	69,4%	73,7%	32,6%
	priamo na školách	Počet	3	13	14	6
		%	17,6%	26,5%	24,6%	14,0%
	iné	Počet	1	0	3	0
		%	5,9%	,0%	5,3%	,0%
SPOLU		Počet	17	49	57	43

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

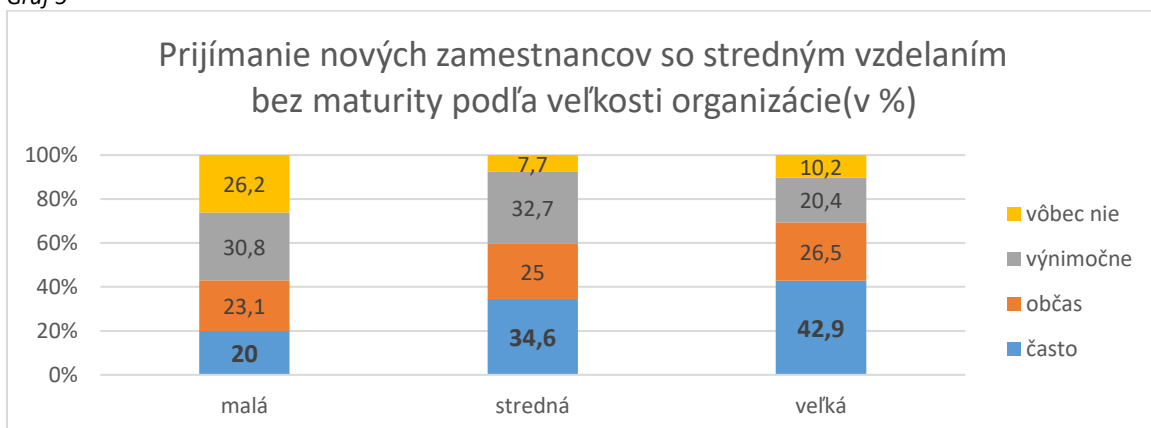
Väčšina firiem a inštitúcií prijíma nových zamestnancov najčastejšie so stredoškolským vzdelaním s maturitou (69,3 %) alebo s vysokoškolským vzdelaním (60,2 %). Takmer tretina prijíma často aj uchádzačov so stredným vzdelaním bez maturity. A uchádzači so základným vzdelaním sú žiadani iba u 6,6 % zamestnávateľských organizácií.

Graf 4

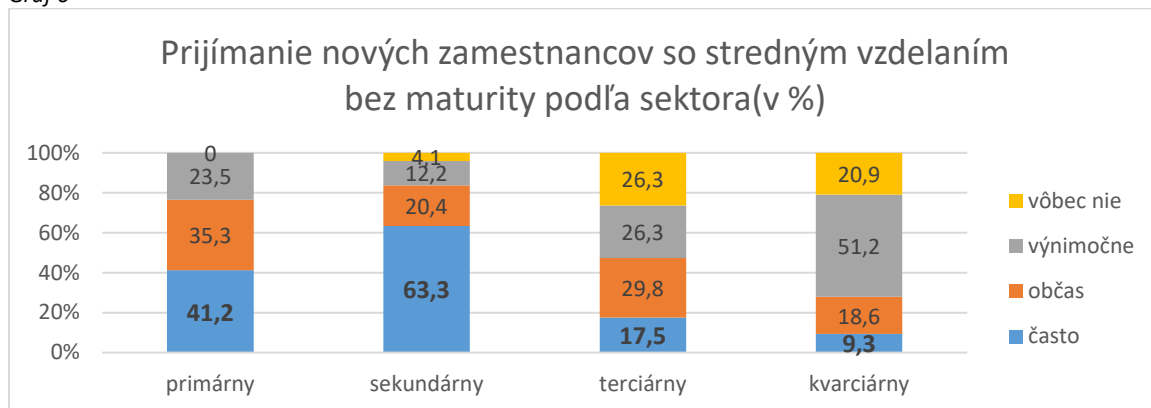


Nových zamestnancov so stredným vzdelaním bez maturity prijímajú vo väčšej miere často veľké a stredne veľké zamestnávateľské organizácie (viď Graf 5) a podľa sektora podniky/organizácie v sekundárnom sektore (Graf 6).

Graf 5

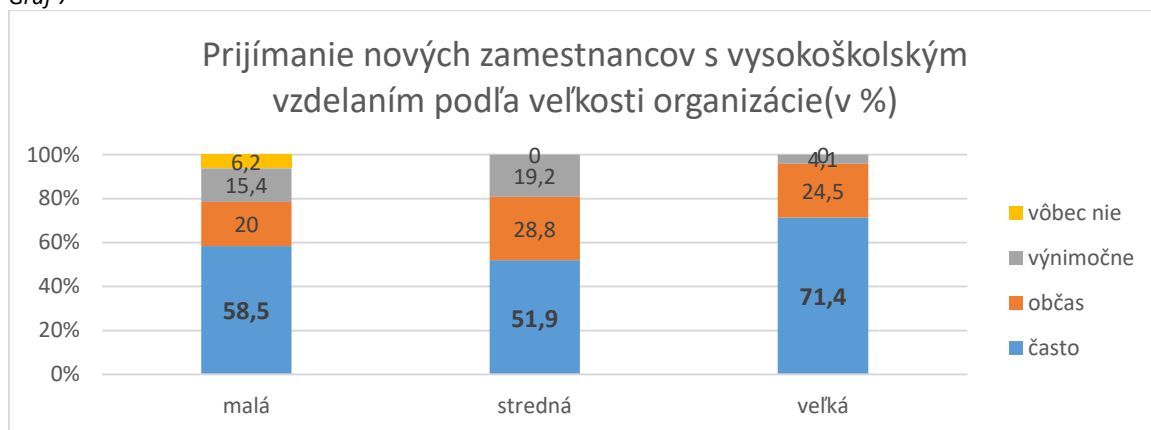


Graf 6



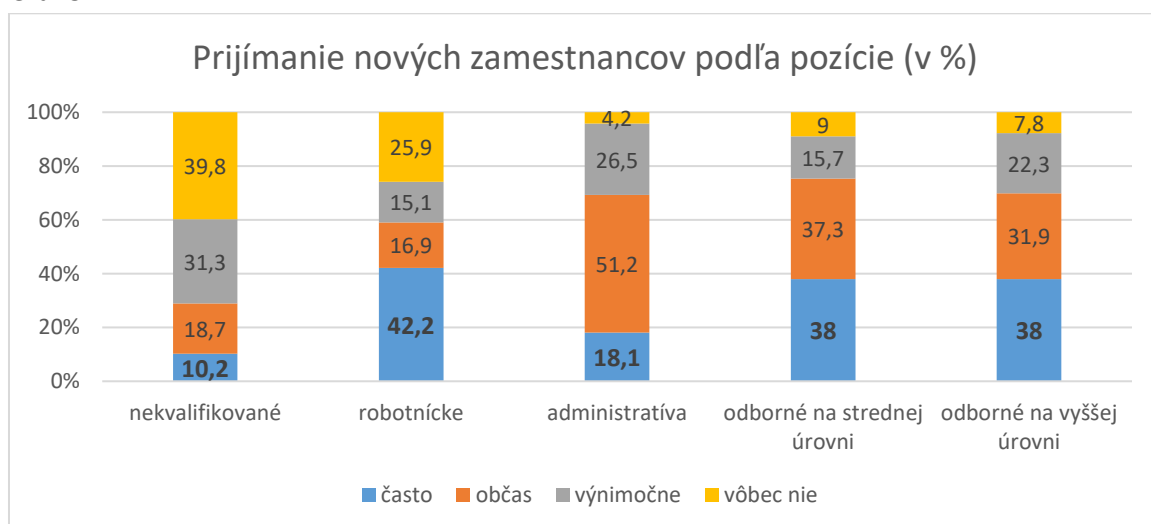
Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili aj v prípade prijímania nových zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním podľa **veľkosti organizácie**, kedy týchto pracovníkov často prijíma väčšina veľkých organizácií (viď Graf 7).

Graf 7



Z hľadiska typu pracovných pozícií takmer polovica zamestnávateľských organizácií často prijíma nových zamestnancov na robotnícke pozície a viac ako tretina aj na odborné pozície na strednej alebo vyššej úrovni riadenia. Do administratívy s občasnou frekvenciou prijíma polovica firiem a inštitúcií a viac ako tretina neprijíma na nekvalifikované pozície.

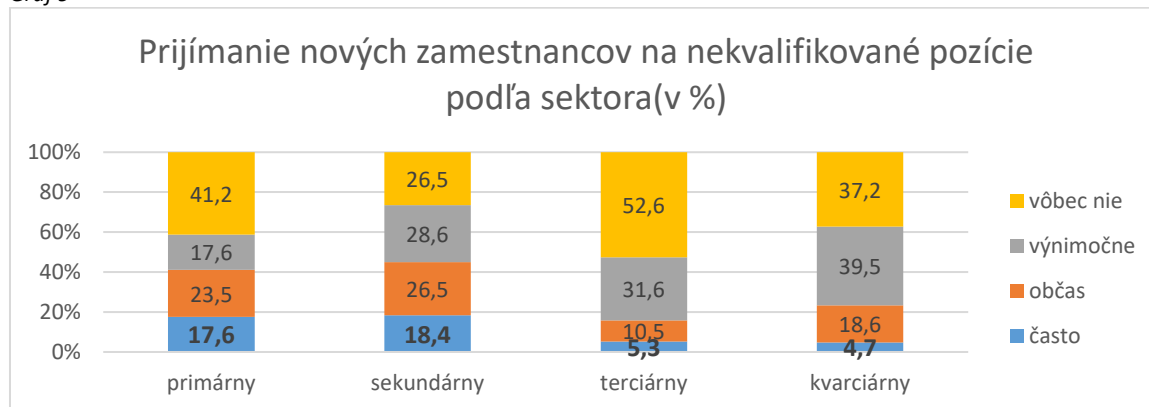
Graf 8



Signifikantné rozdiely sa potvrdili v prípade **nekvalifikovaných pozícií podľa sektora** (Graf 9) a **robotníckych pozícií podľa veľkosti organizácie** (Graf 10) aj sektora (Graf 11).

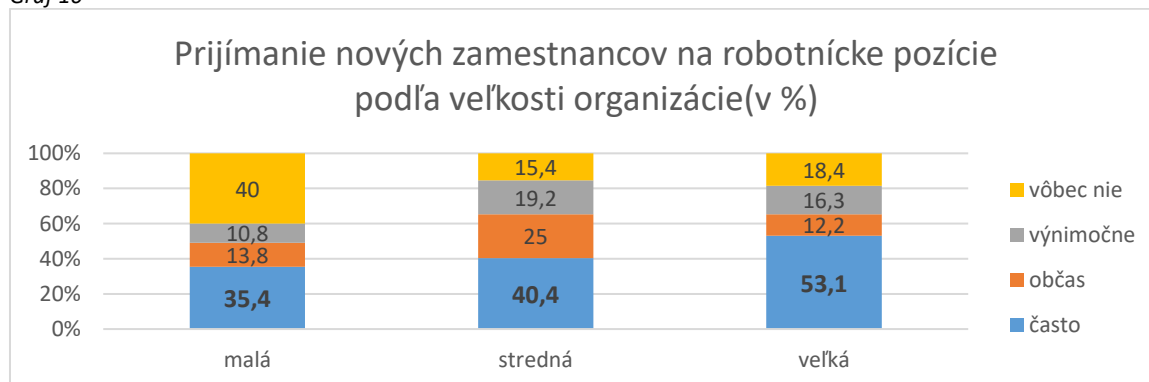
Nových zamestnancov na nekvalifikované pozície prijímajú výrazne častejšie (frekvencia „často“) zamestnávateľské organizácie primárnom a sekundárnom sektore. Najmenej v terciárnom sektore.

Graf 9



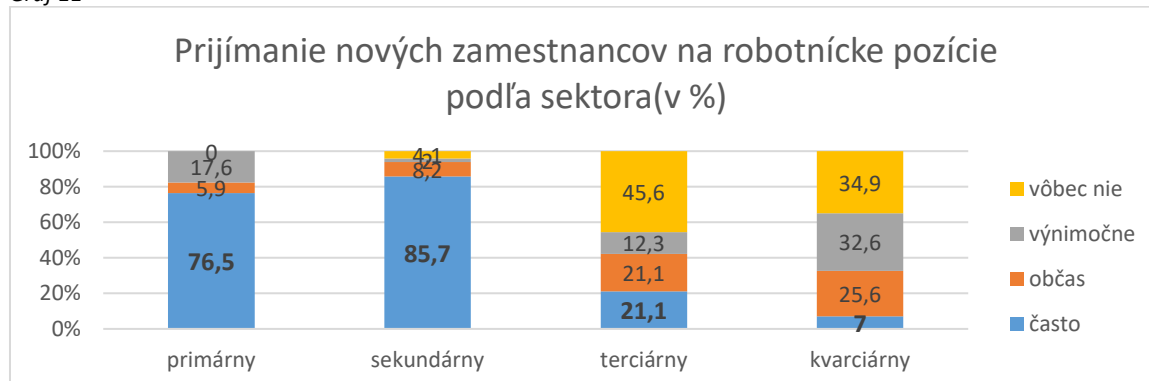
Viac ako polovica veľkých organizácií prijíma nových zamestnancov často na robotnícke pozície, u malých a stredne veľkých firiem/inštitúcií je tento podiel menší ako polovica. A v prípade malých organizácií až 40 % ich neprijíma vôbec.

Graf 10



Do robotníckych profesií prijíma nových pracovníkov najmä primárny a sekundárny sektor, v terciárnom sektore takmer polovica organizácií neprijíma týchto zamestnancov vôbec

Graf 11



Polovica zamestnávateľských organizácií (49,4 %) pri prijímaní nových zamestnancov robí rozdiely medzi tým, či sa jedná o absolventa školy alebo uchádzača s praxou.

Graf 12



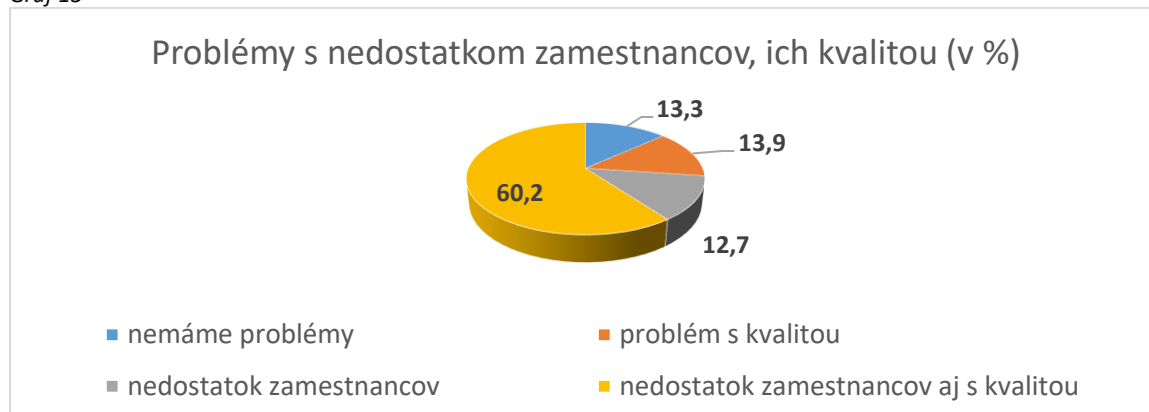
Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili podľa sektora, kedy väčšina organizácií v sekundárnom sektore potvrdila, že počas výberového procesu robí rozdiely v prípade, či sa jedná o uchádzača s praxou alebo absolventa škôl. Pravdepodobne najväčšie šance majú absolventi škôl v kvarciárnom sektore.

Tabuľka 12 – Rozdiely pri prijímaní medzi absolventom a uchádzačom s praxou podľa sektora v %

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o15	áno	Počet	10	30	31	11
		%	58,8%	61,2%	54,4%	25,6%
	nie	Počet	7	19	26	32
		%	41,2%	38,8%	45,6%	74,4%
SPOLU		Počet	17	49	57	43
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Väčšina firiem a inštitúcií sú konfrontované na trhu práce s nedostatkom zamestnancov ako aj s ich kvalitou (60,2 %). Viac ako desatina opýtaných namietala buď problém iba s nedostatkom zamestnancov v ich organizácii alebo iba s nedostatočnou kvalitou. Spokojnosť v tomto smere, teda že nemajú problém s nedostatkom zamestnancov ani s ich kvalitou deklarovalo iba 13,3 % zamestnávateľských organizácií.

Graf 13



Spokojnosť v tomto smere je diferencovaná podľa **sektora**. Najčastejšie absenciu problémov s kvalitou a nedostatkom zamestnancov potvrdili organizácie v kavciárnom sektore (25,6 %). Naopak najnepriaznivejšia je situácia v tomto smere podľa zamestnávateľov v sekundárnom sektore. Celkovo nespokojnosť vyjadrila väčšina v sekundárnom, primárnom a terciárnom sektore. Konkrétne relatívne početnosti uvádza nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 13 – Problémy s nedostatkom a kvalitou zamestnancov (v %)

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvartárny
o16	nemáme problémy	Počet	3	0	8	11
		%	17,6%	,0%	14,0%	25,6%
	problém s kvalitou	Počet	2	4	7	10
		%	11,8%	8,2%	12,3%	23,3%
	nedostatok zamestnancov	Počet	1	4	6	10
		%	5,9%	8,2%	10,5%	23,3%
	nedostatok aj kvalita	Počet	11	41	36	12
		%	64,7%	83,7%	63,2%	27,9%
SPOLU		Počet	17	49	57	43
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Najdôležitejšiu úlohu pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania zohrávajú: schopnosť tímovej práce, ochota učiť sa (ďalej sa vzdelávať), schopnosť niesť zodpovednosť, riešiť problém, adaptabilita a flexibilita a komunikačné schopnosti. Naopak najnižšie skóre získali znalosti z ďalších odborov. Určitým prekvapením je zistenie, že prax v odbore je vnímaná ako skôr dôležitá. Z uvedeného vyplýva, že poprednú úlohu na trhu práce zohrávajú mäkké zručnosti.

Tabuľka 14 – Miera dôležitosti kladená pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania

Znalosti, schopnosti, vlastnosti	Priemer
Absolvovaný stupeň vzdelania	3,68
Absolvovaný odbor	3,83
Zvládnutie poznatkov vlastného odboru	3,97
Prax v odbore	3,69
Znalosti z ďalších odborov	2,87
Ústny a písomný prejav	3,75
Čítanie a porozumenie pracovným inštrukciám	4,14
Ovládanie cudzích jazykov	3,19
Práca s číslami pri plnení pracovných úloh	3,46
Schopnosť rozhodovať sa	3,93
Schopnosť riešiť problém	4,17
Schopnosť niesť zodpovednosť	4,22
Adaptabilita a flexibilita	4,17
Schopnosť tímovej práce	4,31
Schopnosť viesť druhých	3,54
Schopnosť a ochota učiť sa, ďalej sa vzdelávať	4,30
Užívateľská schopnosť práce s PC	3,81
Schopnosť v zaobchádzaní s informáciami	4,01
Komunikačné schopnosti	4,11
Organizačné schopnosti	3,77

Poznámka: Použitá škála 1=vôbec nie dôležité až 5=veľmi dôležité

Nasledujúca tabuľka 15 uvádza signifikantné rozdiely v jednotlivých charakteristikách podľa sektora. Stupeň vzdelania, odbor štúdia, zvládnutie poznatkov vlastného odboru a organizačné schopnosti zohráva výraznú úlohu v kvarciárnom sektore. Schopnosť niesť zodpovednosť, ústny a písomný prejav, komunikačné schopnosti a schopnosť zaobchádzať s informáciami v terciárnom a kvarciárnom sektore ako v ostatných dvoch. Ochota vzdelávať sa a vedenie ľudí dosiahlo najvyššiu mieru dôležitosti v kvarciárnom sektore.

Tabuľka 15 – Miera dôležitosti kladená pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania podľa sektora

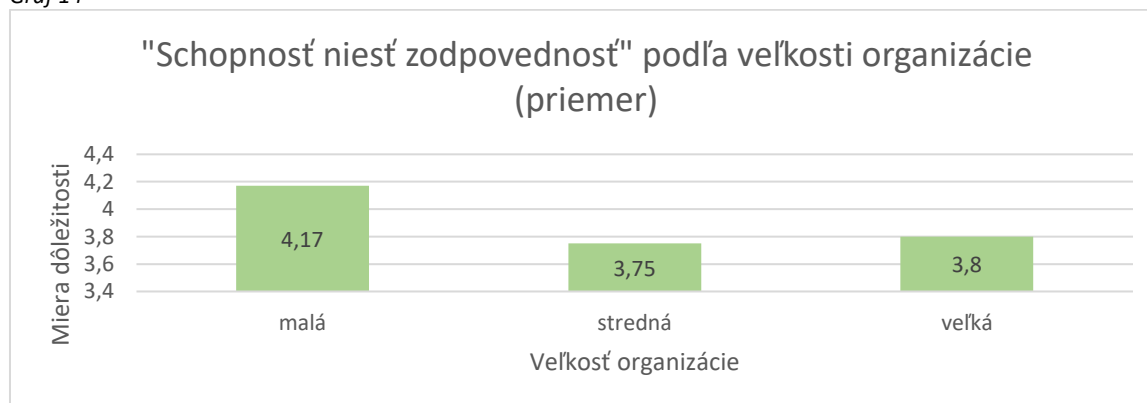
Znalosti, schopnosti, vlastnosti	Priemer			
	primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
Absolvovaný stupeň vzdelania	3,65	3,29	3,49	4,4
Absolvovaný odbor	3,41	3,59	3,51	4,67
Zvládnutie poznatkov vlastného odboru	3,82	3,71	3,82	4,51
Ústny a písomný prejav	3,59	3,31	4,0	3,98
Schopnosť niesť zodpovednosť	3,94	3,98	4,26	4,56
Schopnosť viesť druhých	3,53	3,27	3,53	3,86
Schopnosť a ochota učiť sa, ďalej sa vzdelávať	3,94	4,02	4,42	4,58
Užívateľská schopnosť práce s PC	3,53	3,43	4,04	4,07
Schopnosť v zaobchádzaní s informáciami	3,71	3,69	4,21	4,21
Komunikačné schopnosti	3,94	3,63	4,3	4,47
Organizačné schopnosti	3,76	3,51	3,77	4,07

Poznámka: Použitá škála 1=vôbec nie dôležité až 5=veľmi dôležité

Uvedené iba tie, kde sa zistili štatisticky významné rozdiely

Podľa veľkosti organizácie sa zistili signifikantné rozdiely iba v prípade charakteristiky „schopnosť rozhodovať sa“. Najvyššiu mieru dôležitosti jej prikladajú malé a najmenšiu stredné organizácie.

Graf 14



Poznámka: Použitá škála 1=vôbec nie dôležité až 5=veľmi dôležité

Zamestnávateľia v otvorenej otázke uvádzali aj ďalšie charakteristiky, ktoré podľa nich zohrávajú významnú úlohu pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania. Dôležitú úlohu v tejto súvislosti pri tom zohráva aj typ pozície, na ktorú sa uchádzač hlási.

- Manuálna zručnosť pri robotníckych profesiách
- Kreativita
- Dochvilnosť
- Ochota cestovať do zahraničia
- Osobnostné kvality

- Pravidelná dochádzka
- Podriadenie sa pracovným inštrukciám
- Pri robotníckych profesiách vzdialenosť od bydliska
- Samostatnosť
- Lojalita
- Primeraná asertivita
- Schopnosť tvoriť vízie, práca s trendami
- Time manažment
- Zameranie na cieľ a spokojnosť zákazníka
- Zvládanie stresu a pracovného zaťaženia

V ďalšej otvorenej otázke sme chceli zistiť, u ktorých konkrétnych charakteristík zamestnávateľa predpokladajú, že ich význam v budúcich rokoch vzrastie na trhu práce. Celkovo odpovedalo 107 (64,5 %) opýtaných. Najviac podľa zamestnávateľov v budúcnosti vzrastie význam „schopnosti učiť sa, ďalej sa vzdelávať“, „adaptability/flexibility“, „ovládania cudzích jazykov“ a „komunikačných schopností“. O niečo menej uvádzali aj „schopnosť niesť zodpovednosť“, „odbornosť“ (absolvovaný odbor), „práca s PC“, „prax v odbore“, „schopnosť riešiť problém“ a „pracovať v tíme“ (tímovosť). Menej ako desatina opýtaných uviedla „schopnosť rozhodovať sa“, „zaobchádzať s informáciami“, „organizačné schopnosti“ a „zvládnutie poznatkov vlastného odboru“. Relatívne početnosti všetkých odpovedí uvádza nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 16 – Znalosti, schopnosti, vlastnosti, ktorých význam v budúcich rokoch vzrastie (v %)

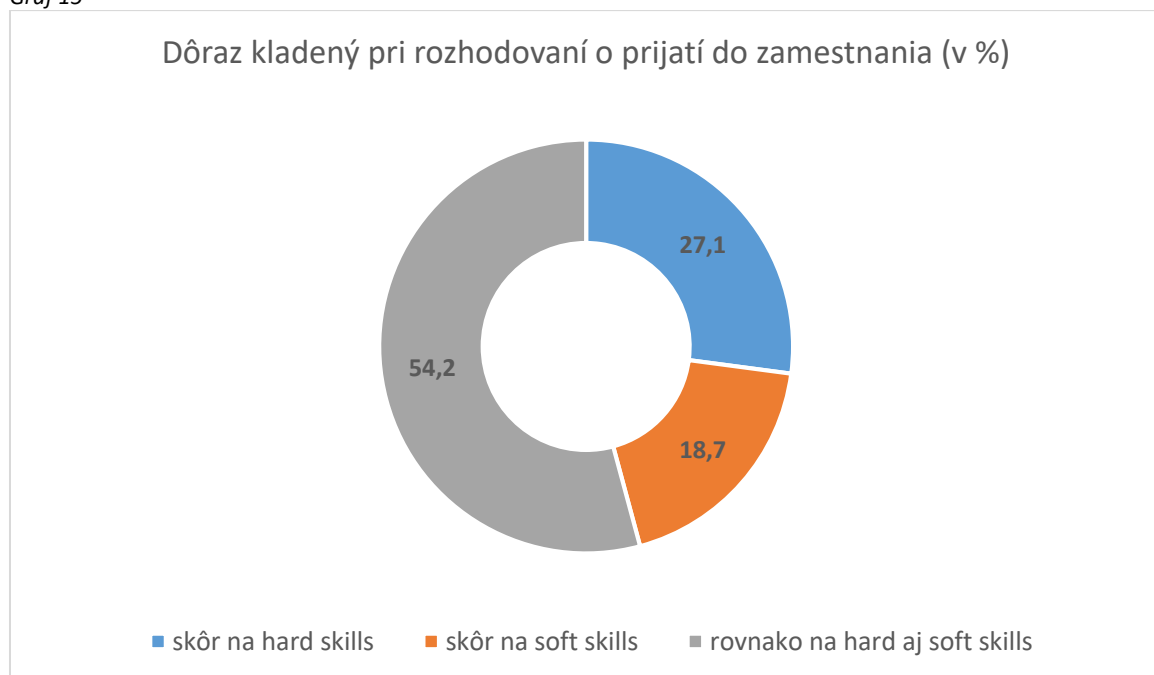
Znalosti, schopnosti, vlastnosti	Počet	%
Absolvovaný stupeň vzdelania	3	2,8%
Absolvovaný odbor	17	15,9%
Zvládnutie poznatkov vlastného odboru	7	6,5%
Prax v odbore	13	12,1%
Znalosti z ďalších odborov	1	0,9%
Čítanie a porozumenie pracovným inštrukciám	5	4,7%
Ovládanie cudzích jazykov	23	21,5%
Schopnosť rozhodovať sa	10	9,3%
Schopnosť riešiť problém	12	11,2%
Schopnosť niesť zodpovednosť	19	17,8%
Adaptabilita a flexibilita	23	21,5%
Schopnosť tímovej práce	11	10,3%
Schopnosť učiť sa, ďalej sa vzdelávať	25	23,4%
Užívateľská schopnosť práce s PC	16	15,0%
Schopnosť v zaobchádzaní s informáciami	10	9,3%
Komunikačné schopnosti	21	19,6%
Organizačné schopnosti	9	8,4%
Samostatnosť	4	3,7%
Manuálna zručnosť	1	0,9%
Pracovné návyky, chodenie do práce	3	2,8%
Kreativita	3	2,8%
Selfmanažment pracovných činností	1	0,9%
Lojalita	1	0,9%
Aktívny prístup	1	0,9%
SPOLU	239	223,4%

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Zamestnávateľské organizácie vyžadujú od svojich zamestnancov určité charakteristiky. Hard skills („tvrdé“ schopnosti) zahŕňajú kvalifikáciu a prax. Zväčša sa získavajú počas formálneho vzdelávania. Ich výsledkom môže byť získanie napr. výučného listu, maturitného vysvedčenia, diplomu. Naopak, soft skills („mäkké“ schopnosti) sú osobnostné vlastnosti a schopnosti, ktoré ovplyvňujú medziľudské interakcie. Patria medzi ne napr. komunikácia, kreativita, asertivita, empatia, osobnosť tímového hráča, líderstvo a pod.

Viac ako polovica oslovených firiem a inštitúcií pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania kladie rovnako dôraz na tvrdé ako aj mäkké schopnosti. Dôraz na tvrdé zručnosti (27,1 %) uviedli o niečo častejšie ako na mäkké zručnosti (18,7 %).

Graf 15



Dôraz na mäkké alebo tvrdé zručnosti je diferencovaný podľa **sektora**. Rovnováhu medzi oboma potvrdila väčšina zamestnávateľských organizácií v primárnom a viac ako polovica v kvarciárnom a terciárnom sektore. Sekundárny sektor je špecifický tým, že kladie výrazný dôraz aj na tvrdé zručnosti (40,8 %).

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o20	skôr na hard skills	Počet	2	20	7	16
		%	11,8%	40,8%	12,3%	37,2%
	skôr na soft skills	Počet	4	5	19	3
		%	23,5%	10,2%	33,3%	7,0%
	aj na soft aj na hard skills	Počet	11	24	31	24
		%	64,7%	49,0%	54,4%	55,8%
SPOLU		Počet	17	49	57	43
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Záujem o neformálne vzdelávanie počas výberového procesu

Okrem formálneho vzdelávania, ktoré sa realizuje v školách, a ktoré zahŕňa na seba nadväzujúce stupne vzdelania a je potvrdzované udelením oficiálne uznávaných dokladov (výučný list, maturitné vysvedčenie, diplom) a vedie k nadobudnutiu kvalifikácie, rozlišujeme aj **neformálne vzdelávanie**. Realizuje sa popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy. Zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov o získaní kvalifikácie. Môže sa organizovať v školách mimo ich hlavnej činnosti, v organizáciách, ktoré boli vytvorené na doplnenie programov vzdelávania vo formálnom systéme, na pracoviskách, v záujmových organizáciách a pod. Patria sem napr. organizované voľnočasové aktivity pre deti, mládež a dospelých, kurzy cudzích jazykov, počítačové kurzy, rekvalifikačné kurzy, ale tiež krátkodobé školenia a prednášky.

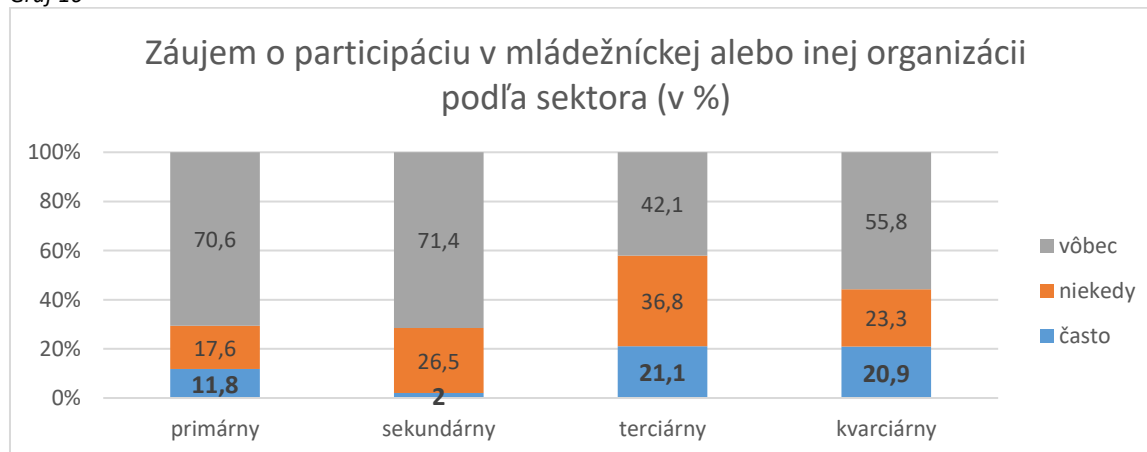
Polovica oslovených zamestnávateľských organizácií sa v priebehu výberového procesu niekedy zaujíma o voľnočasové neformálne vzdelávacie aktivity u uchádzačov z radov mladých ľudí. 41,6 % opýtaných často zaujímajú absolvované neformálne vzdelávacie programy, kurzy alebo projekty a viac ako polovicu niekedy aj kompetencie nadobudnuté prostredníctvom neformálneho vzdelávania. Nezaujímajú sa o participáciu v mládežníckej alebo inej organizácii, aktivite.

Tabuľka 17 – Záujem o neformálne vzdelávanie u uchádzačov mladších ako 31 rokov v priebehu výberového procesu (v %)

	Často	Niekedy	Vôbec
Voľnočasové neformálne vzdelávacie aktivity	23,5	49,4	27,1
Participáciu v mládežníckej alebo inej organizácii, aktivite	14,5	28,3	57,2
Absolvované neformálne vzdelávacie programy/kurzy/projekty	41,6	44,6	13,9
Kompetencie nadobudnuté prostredníctvom neformálneho vzdelávania	31,3	53,6	15,1

Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili iba v prípade záujmu o participáciu v mládežníckej alebo inej organizácii, a to vo vzťahu k **sektoru**. Zvýšený záujem uviedli organizácie pôsobiace v terciárnom a kvarciárnom sektore. Naopak väčšina firiem/inštitúcií sa o participáciu v mládežníckych organizáciách počas výberového procesu u uchádzačov nezaujíma.

Graf 16



V rámci jednotlivých foriem neformálneho vzdelávania pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania zamestnávateľa najväčšiu dôležitosť pripisujú odborným kurzom, školeniam. Ostatné sledované formy neformálneho vzdelávania nepokladajú za dôležité, ale ani nedôležité a najnižšiu mieru dôležitosti pripisujú voľnočasovým aktivitám určeným pre mládež a dospelých.

Tabuľka 18 – Miera dôležitosti kladená pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania

Formy neformálneho vzdelávania/učenia	Priemer
Jazykové kurzy	3,19
Rekvalifikačné kurzy	3,01
Počítačové kurzy	3,18
Odborné kurzy/školenia/workshopy (zdokonaľovanie, rozširovanie odborných poznatkov a zručností)	3,70
Kurzy soft skills	3,20
Odborná stáž pre študentov realizovaná firmami	3,11
Voľnočasové aktivity pre mládež a dospelých (športové, hudobné, výtvarné kurzy/krúžky a pod.)	2,55

Poznámka: Použitá škála 1=vôbec nie dôležité až 5=veľmi dôležité

To, akú dôležitosť pripisujú zamestnávateľa počítačovým kurzom, odborným kurzom/školeniam, kurzom mäkkých zručností a voľnočasovým aktivitám, súvisí so **sektorom**, v ktorom zamestnávateľ pôsobí. Počítačový kurz je menej dôležitý pre sekundárny sektor. V kvarciárnom a terciárnom sektore sa zaznamenala vyššia miera dôležitosti pripisovaná odborným kurzom/školeniam, kurzom mäkkých zručností, ale aj voľnočasovým aktivitám určeným pre dospelých a mládež.

Tabuľka 19 – Miera dôležitosti pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania podľa sektora

Formy neformálneho vzdelávania/učenia	Priemer			
	primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
Počítačové kurzy	3,18	2,8	3,35	3,4
Odborné kurzy/školenia/workshopy (zdokonaľovanie, rozširovanie odborných poznatkov a zručností)	3,41	3,41	3,93	3,84
Kurzy soft skills	2,82	2,78	3,53	3,4
Voľnočasové aktivity pre mládež a dospelých (športové, hudobné, výtvarné kurzy/krúžky a pod.)	2,24	2,08	2,74	2,98

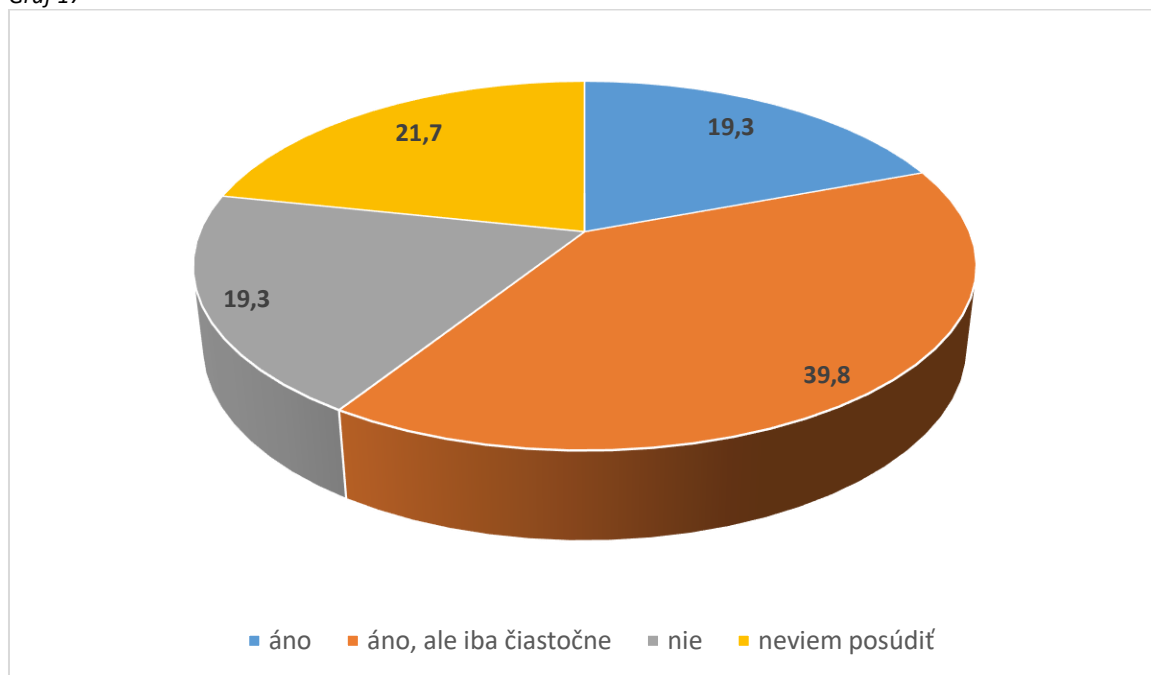
Poznámka: Použitá škála 1=vôbec nie dôležité až 5=veľmi dôležité

Uvedené iba tie, kde sa zistili štatisticky významné rozdiely

V doplňujúcej otvorenej otázke okrem vyššie uvedených foriem neformálneho vzdelávania uviedli aj dobrovoľnícku činnosť, pobyt v zahraničí a samoštúdium.

Pre pätinu zamestnávateľov môže absolvovanie konkrétneho programu alebo kurzu neformálneho vzdelávania nahradiť chýbajúce alebo nedostatočné formálne vzdelanie, respektíve nedostatok praxe. Pre 39,8 % opýtaných iba čiastočne. A pätina to vylúčila.

Graf 17



Poznámka: Otázka - Môže podľa Vášho názoru absolvovanie nejakého konkrétneho programu/kurzu neformálneho vzdelávania nahradiť chýbajúce/nedostatočné formálne vzdelanie, prípadne nedostatok praxe?

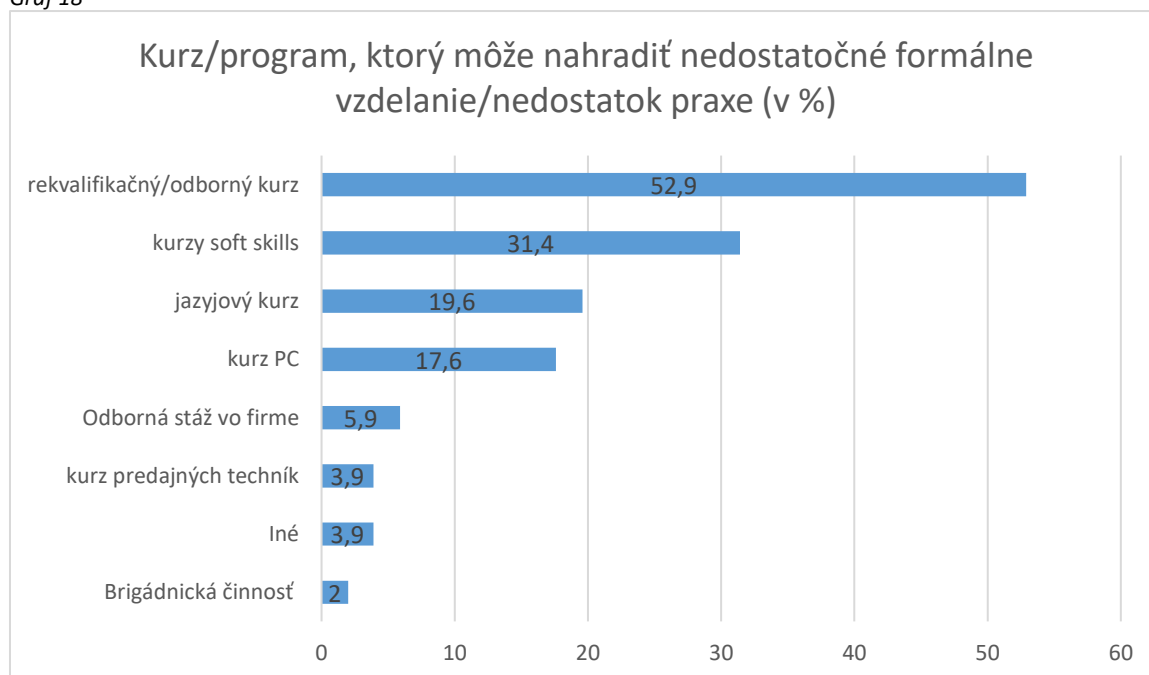
Táto skutočnosť je diferencovaná podľa **sektora**. Najčastejšie konkrétny program/kurz neformálneho vzdelávania môže nahradiť nedostatočné formálne vzdelanie v terciárnom sektore (33,3 %). Čiastočne ho môže nahradiť podľa väčšiny zamestnávateľov v primárnom sektore (64,7 %). A najčastejšie odmietavý postoj zaujali zamestnávatelia v kvarciárnom sektore (41,9 %).

Tabuľka 20 – Kurz/program NV ako náhrada za nedostatočné formálne vzdelanie podľa sektora (v %)

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o23	áno	Počet	3	5	19	5
		%	17,6%	10,2%	33,3%	11,6%
	áno, ale iba čiastočne	Počet	11	23	22	10
		%	64,7%	46,9%	38,6%	23,3%
	nie	Počet	2	9	3	18
		%	11,8%	18,4%	5,3%	41,9%
	neviem posúdiť	Počet	1	12	13	10
		%	5,9%	24,5%	22,8%	23,3%
SPOLU		Počet	17	49	57	43
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Na otázku, aký kurz alebo program odpovedalo 51 (30,7 %) opýtaných. **Nedostatočné formálne vzdelanie alebo nedostatok praxe je možné nahradiť najčastejšie rekvalifikačným alebo odborným kurzom (52,9 %).** Konkrétne zamestnávateľa uvádzali: kurz CNC nastavovač, kurz na VZV, kurz prevádzkového zamestnanca v oblasti železničnej dopravy, kurz šitia na šijacom stroji, hygienické minimum, manipulácia s potravinami, prvá pomoc, výchova a vzdelávanie vodičov nákladných vozidiel, opatrovateľský kurz, účtovníctvo, mzdové školenie). Takmer tretina uvádzala kurzy mäkkých zručností (31,4 %). A to zamerané najmä na komunikačné schopnosti, líderstvo, ale aj asertivitu, riešenie konfliktov, poskytovanie spätnej väzby, kritické myslenie, rozvoj osobnosti, psychohygienu, seba rozvoj, komunikáciu pri prvom kontakte. Päťina odpovedajúcich uvádzala aj jazykové kurzy a kurz PC. Menej ako 5 % odpovedajúcich uviedlo odbornú stáž vo firme, kurz predajných techník a brigádnickú činnosť v relevantnom odbore.

Graf 18



Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

3.3 Neformálne vzdelávanie v práci s mládežou

Neformálne vzdelávanie v práci s mládežou sa realizuje v detských a mládežníckych organizáciách, centrách voľného času, domoch kultúry, komunitných centrách a pod. **Mladí ľudia sa v týchto organizáciách angažujú ako dobrovoľníci (mladí/mládežnícki vedúci).** Aktívne sa zapájajú do procesu plánovania, rozhodovania a uskutočnenia rôznych podujatí a projektov pre deti a mládež. V rámci tejto činnosti prostredníctvom neformálneho vzdelávania získavajú alebo rozvíjajú niektoré kompetencie, ktoré sa nemožno naučiť počas formálneho vzdelávania, a ktoré môžu zlepšiť ich pracovné, ale aj spoločenské uplatnenie.

Znalosť/informovanosť o neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou

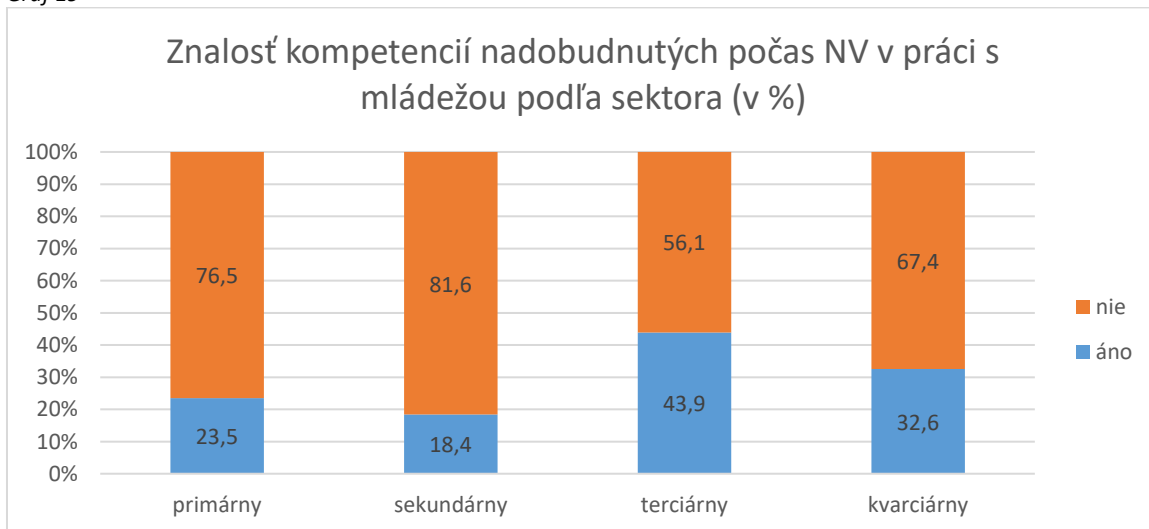
Zamestnávateľa nie sú dostatočne informovaní, čo je neformálne vzdelávanie v práci s mládežou. Iba 44,0 % opýtaných uviedlo, že majú v tomto smere dostatok znalostí. Väčšina opýtaných nemá vedomosť ani o tom, kto sú mladí ľudia, ktorí sa angažujú v práci s mládežou. Avšak takmer tretina uviedla, že majú informácie o tom aké kompetencie nadobúdajú a rozvíjajú počas práce s mládežou. Iba približne ¼ zamestnávateľských organizácií má predstavu o tom, čo všetko musia ovládať a ako sa na toto poslanie musia pripravovať. Najmenšiu znalosť zamestnávateľa deklarovali v oblasti akreditovaných programov neformálneho vzdelávania v práci s mládežou.

Tabuľka 21 – Vedomosti/znalosti o neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou (v %)

	Áno	Nie
Čo je neformálne vzdelávanie v práci s mládežou	44,0	56,0
Kto sú mladí ľudia, ktorí sa angažujú v práci s mládežou	36,1	63,9
Čo všetko musia ovládať	25,3	74,7
Ako sa na toto poslanie musia pripravovať	22,3	77,7
Aké kompetencie nadobúdajú/rozvíjajú	31,3	68,7
Aké sú akreditované programy v oblasti neformálneho vzdelávania v práci s mládežou	15,7	84,3

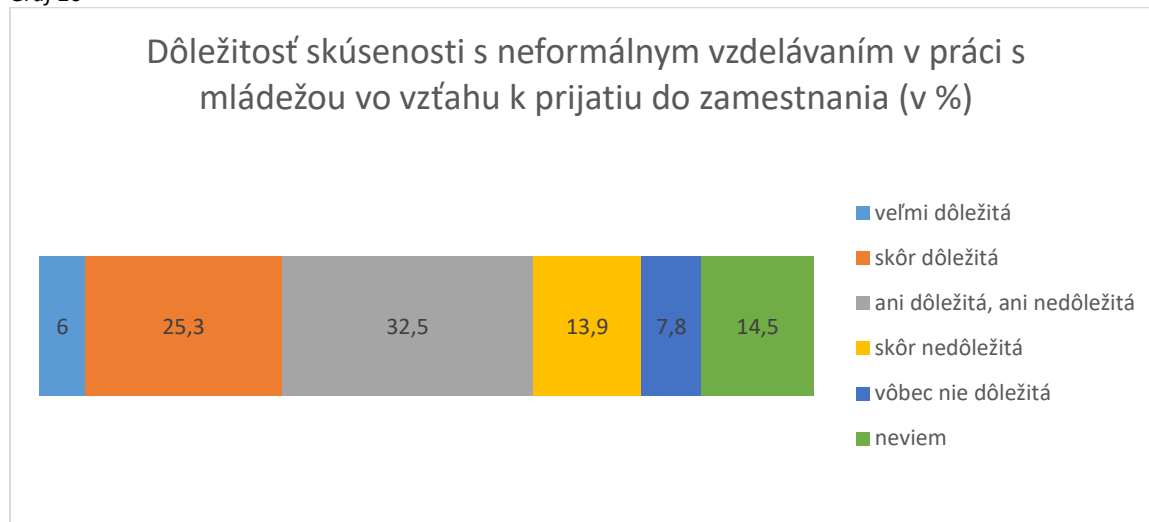
Vedomosti/znalosti o neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou nie sú veľmi diferencované, rozdiely sa potvrdili iba v prípade znalosti kompetencií, ktoré nadobúdajú mladí ľudia počas vzdelávania, a to vo vzťahu k sektoru. Znalosti v tomto smere výrazne častejšie potvrdili zamestnávateľa v terciárnom a kvarciárnom sektore ako v ostatných dvoch.

Graf 19



Takmer tretina zamestnávateľov má kladný postoj (31,3 %) k skúsenosti mladých ľudí v oblasti neformálneho vzdelávania v práci s mládežou vo vzťahu k potencionálnej šanci stať sa zamestnancom ich firmy. Pričom za veľmi dôležitú je považuje 6,0 % firiem a inštitúcií. Ambivalentný postoj (32,5 %) deklarovala podobne veľká skupina opýtaných. Naopak negatívny postoj zdieľa pätina opýtaných. A viac ako desatina sa k danej otázke nevedela vyjadriť.

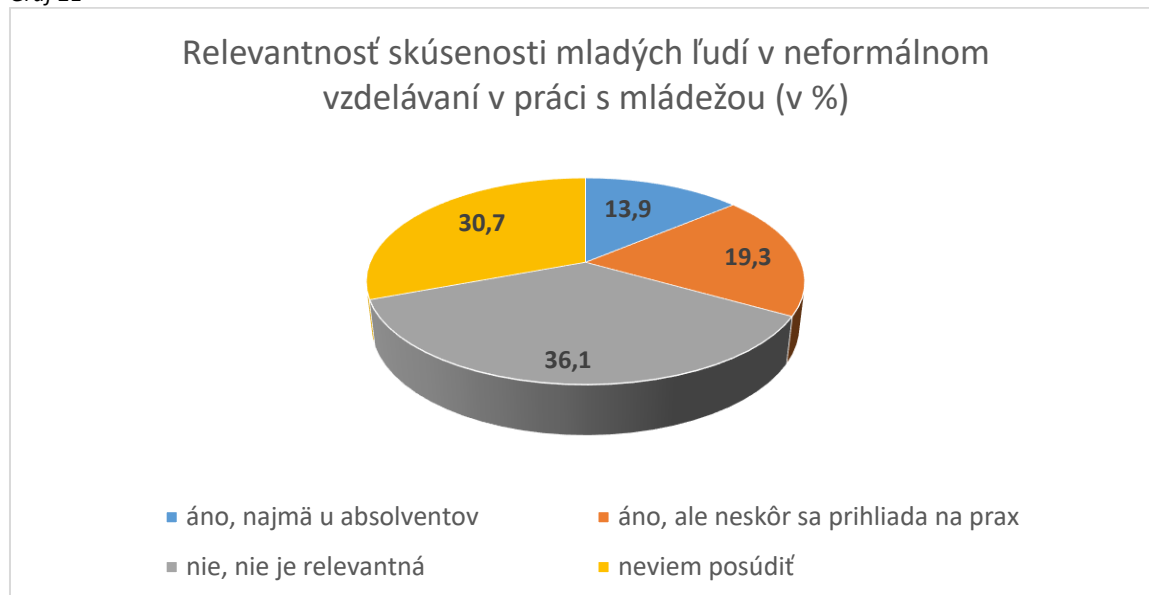
Graf 20



Názory na danú otázku nediferencuje žiadny sledovaný znak. To znamená, že medzi zamestnávateľmi nie sú v tejto otázke rozdiely.

Pre viac ako desatinu zamestnávateľov je skúsenosť mladých ľudí s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou relevantná najmä u absolventov škôl do dvoch rokov po skončení štúdia. Pätina opýtaných deklarovala, že neskôr sa prihliada na pracovnú skúsenosť z predchádzajúcich zamestnaní. Pre viac ako tretinu firiem a organizácií nie je vôbec relevantná a o niečo menšia skupina opýtaných sa k danej otázke nevedela vyjadriť.

Graf 21



Odpovede na túto otázku diferencuje **sektor**, v ktorom organizácia pôsobí. Častejšie relevantnosť danej skúsenosti u mladých ľudí potvrdili zamestnávateľia v kvarciárnom a terciárnom sektore, naopak takmer pre polovicu zamestnávateľov v primárnom a sekundárnom sektore nie je vôbec relevantná.

Tabuľka 22 – Relevantnosť skúsenosti s NV v práci s mládežou podľa sektora (v %)

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o26	najmä u absolventov	Počet	1	0	11	11
		%	5,9%	,0%	19,3%	25,6%
	neskôr sa prihlíada na prax	Počet	6	9	12	5
		%	35,3%	18,4%	21,1%	11,6%
	nie, nie je relevantná	Počet	7	22	17	14
		%	41,2%	44,9%	29,8%	32,6%
	neviem posúdiť	Počet	3	18	17	13
		%	17,6%	36,7%	29,8%	30,2%
SPOLU		Počet	17	49	57	43
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Najviac je skúsenosť mladých ľudí s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou relevantná pre zamestnávateľov v podobe absolvovania akreditovaného programu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou a ako zahraničná skúsenosť. Dané možnosti uviedla približne pätina opýtaných. O niečo menej je relevantná v roli mladého/mládežníckeho vedúceho, resp. v podobe aktívneho členstva v mládežníckej alebo inej organizácii. Každý desiaty oslovený zamestnávateľ uviedol ako relevantnú skúsenosť aj členstvo v žiackej/študentskej samospráve v stredných, vysokých školách, radách mládeže. Pre väčšinu firiem a inštitúcií však ani jedna z uvádzaných foriem neformálneho vzdelávania v práci s mládežou nie je relevantná skúsenosť pre ich organizáciu.

Tabuľka 23 – Relevantnosť jednotlivých foriem neformálneho vzdelávania (v %)

Formy neformálneho vzdelávania v práci s mládežou	Počet	%
V podobe aktívneho členstva v mládežníckej alebo inej organizácii	22	13,3%
V roli mladého/mládežníckeho vedúceho	27	16,3%
V podobe členstva v žiackej/ študentskej samospráve v stredných, vysokých školách, radách mládeže	16	9,6%
V podobe absolvovania akreditovaného programu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou	39	23,5%
Ako zahraničná skúsenosť s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou	34	20,5%
Neviem posúdiť	4	2,4%
Nie je relevantná v žiadnej z uvádzaných	99	59,6%
SPOLU	241	145,2%

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Vo vzťahu k **veľkosti organizácie** sa zistilo, že pre veľké organizácie je relevantná v určitej miere iba zahraničná skúsenosť. Naopak prekvapujúco boli to malí a strední zamestnávateľia, ktorí oceňovali význam skúsenosti s jednotlivými sledovanými formami neformálneho vzdelávania v práci s mládežou.

Tabuľka 24 - Relevantnosť jednotlivých foriem neformálneho vzdelávania podľa veľkosti organizácie (v %)

			Veľkosť organizácie		
			malý	stredný	veľký
o27	člen v mládež. alebo inej org.	Počet	14	5	3
		%	21,5%	9,6%	6,1%
	mladý/mládež. vedúci	Počet	14	11	2
		%	21,5%	21,2%	4,1%
	členZŠR/študent.samospr./RM	Počet	8	7	1
		%	12,3%	13,5%	2,0%
	absolvovanie programu NV	Počet	22	13	4
		%	33,8%	25,0%	8,2%
	zahranič. skúsenosť	Počet	17	9	8
		%	26,2%	17,3%	16,3%
	neviem posúdiť	Počet	1	2	1
		%	1,5%	3,8%	2,0%
	nie je relevantná v žiadnej z uvádzaných	Počet	32	30	37
		%	49,2%	57,7%	75,5%
SPOLU		Počet	65	52	49

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Pre väčšinu zamestnávateľov v sekundárnom sektore neboli relevantné skúsenosti s jednotlivými sledovanými formami NV v práci s mládežou. Naopak najväčší význam im pripisujú zamestnávateľské organizácie v kvarciárnom sektore. Relatívne početnosti jednotlivých foriem NV v práci s mládežou podľa sektora uvádza nasledujúca tabuľka.

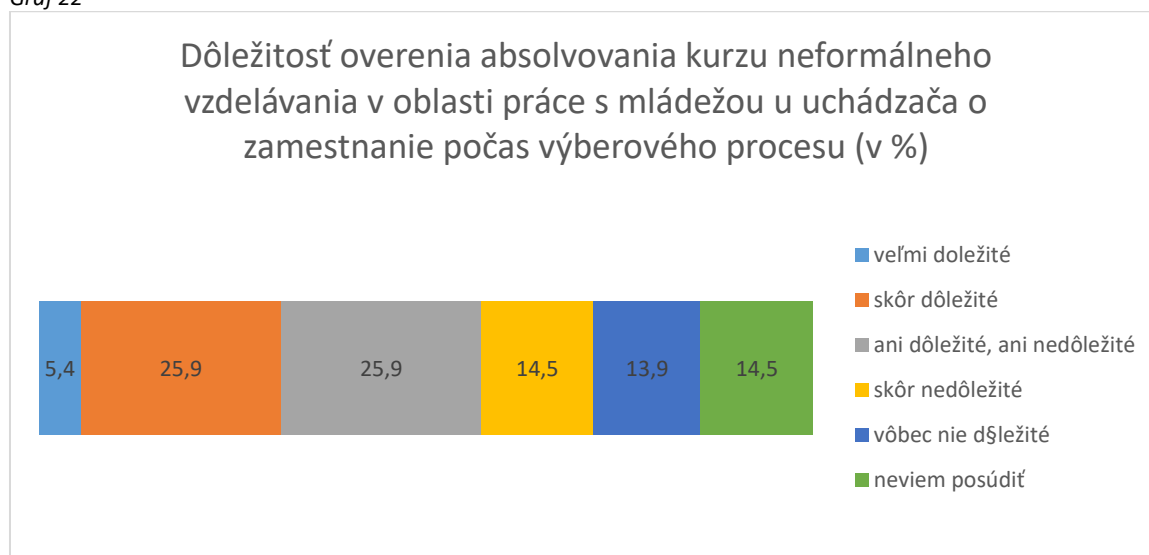
Tabuľka 25 - Relevantnosť jednotlivých foriem neformálneho vzdelávania podľa sektora (v %)

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o27	člen v mládež. alebo inej org.	Počet	0	1	12	9
		%	,0%	2,0%	21,1%	20,9%
	mladý/mládež. vedúci	Počet	3	1	12	11
		%	17,6%	2,0%	21,1%	25,6%
	členZŠR/študent.samospr./RM	Počet	1	1	5	9
		%	5,9%	2,0%	8,8%	20,9%
	absolvovanie programu NV	Počet	4	7	16	12
		%	23,5%	14,3%	28,1%	27,9%
	zahranič. skúsenosť	Počet	2	7	13	12
		%	11,8%	14,3%	22,8%	27,9%
	neviem posúdiť	Počet	0	1	2	1
		%	,0%	2,0%	3,5%	2,3%
	nie je relevantná v žiadnej z uvádzaných	Počet	10	38	30	21
		%	58,8%	77,6%	52,6%	48,8%
SPOLU		Počet	17	49	57	43

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Pre takmer tretinu zamestnávateľov je dôležité, aby si mohli počas výberového procesu overiť, či uchádzač absolvoval ním uvádzaný akreditovaný program neformálneho vzdelávania v práci s mládežou a aké konkrétne kompetencie získal. Päťina opýtaných to nepovažuje za dôležité a ani za nedôležité. Negatívnu odpoveď uviedla takmer tretina oslovených (28,4 %). A viac ako desatina sa k danej otázke nevedela vyjadriť. Z uvedeného vyplýva, že iba menej ako tretina zamestnávateľov by pravdepodobne uvítala existenciu registra absolventov akreditovaných programov neformálneho vzdelávania.

Graf 22



Názory na túto otázku diferencuje **veľkosť organizácie** aj **sektor**.

S klesajúcim počtom zamestnancov organizácie narastá počet tých, ktorí uviedli kladnú odpoveď. Ambivalentný postoj narastá s počtom zamestnancov. Pre takmer tretinu opýtaných v malých, stredne veľkých ako aj veľkých zamestnávateľov to nie je dôležité.

Tabuľka 26 – Dôležitosť overenia absolvovaného kurzu NV v práci s mládežou počas výberového procesu podľa veľkosti organizácie (v %)

			Veľkosť organizácie		
			malý	stredný	veľký
o28	dôležité	Počet	29	14	9
		%	44,6%	26,9%	18,4%
	ani dôležité, ani nedôležité	Počet	10	14	19
		%	15,4%	26,9%	38,8%
	nedôležité	Počet	19	15	13
		%	29,2%	28,8%	26,5%
	neviem	Počet	7	9	8
		%	10,8%	17,3%	16,3%
SPOLU		Počet	65	52	49
		%	100,0%	100,0%	100,0%

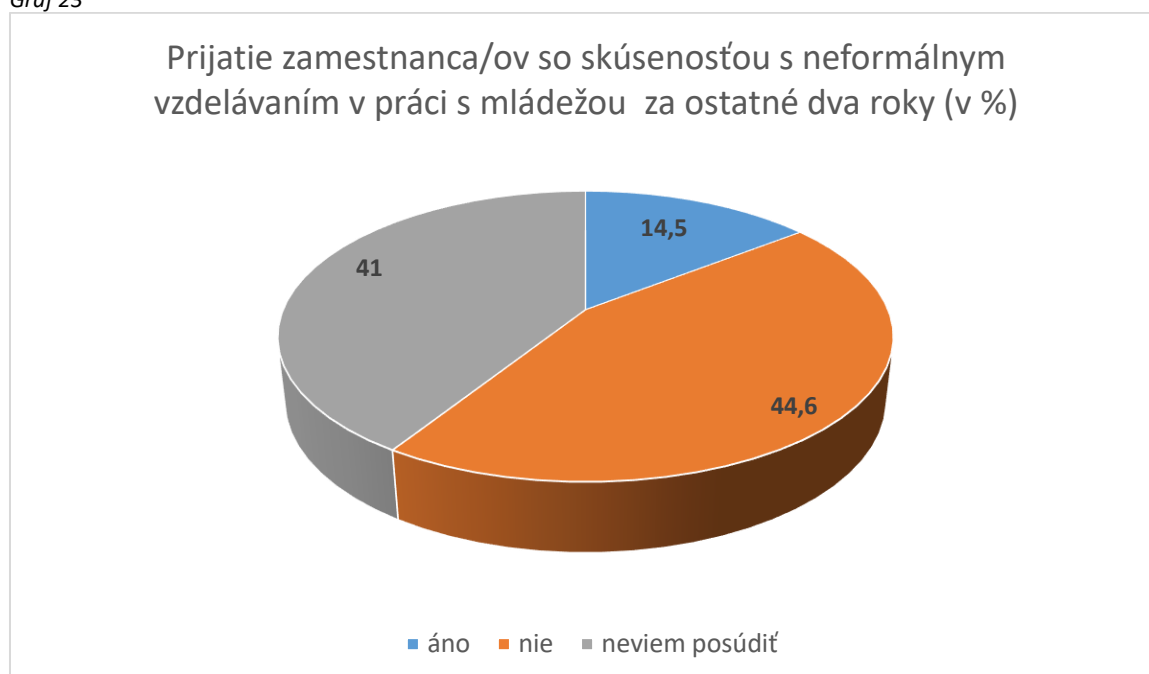
Možnosť overenia absolvovania uvádzaného programu NV v práci s mládežou by najčastejšie uvítali zamestnávateľia v kvarciárnom a terciárnom sektore. Pre 40,8 % organizácií v sekundárnom sektore to nie je dôležité.

Tabuľka 27 – Dôležitosť overenia absolvovaného kurzu NV v práci s mládežou počas výberového procesu podľa sektora (v %)

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o28	doležité	Počet	3	8	22	19
		%	17,6%	16,3%	38,6%	44,2%
	ani doležité, ani nedoležité	Počet	8	15	14	6
		%	47,1%	30,6%	24,6%	14,0%
	nedoležité	Počet	6	20	12	9
		%	35,3%	40,8%	21,1%	20,9%
	neviem	Počet	0	6	9	9
		%	,0%	12,2%	15,8%	20,9%
SPOLU		Počet	17	49	57	43
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Za ostatné dva roky (2017 a 2018) 14,5 % zamestnávateľov prijalo pracovníka, ktorý mal skúsenosť s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou. Takmer polovica opýtaných uviedla negatívnu odpoveď (44,6 %) a viac ako desatina nevedela danú otázku posúdiť. Z uvedeného vyplýva, že mladí ľudia, ktorí sa angažujú v neformálnom vzdelávaní v oblasti práce s mládežou majú u menšej časti zamestnávateľov šancu, že sa môžu stať ich zamestnancami.

Graf 23



Štatisticky významné rozdiely sa zistili vo vzťahu k veľkosti organizácie a sektoru, v ktorom pôsobí.

S veľkosťou zamestnávateľskej organizácie sa znižuje počet opýtaných, ktorí potvrdili prijatie zamestnanca so skúsenosťou s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou. 1/5 malých firiem a organizácii prijala za ostatné dva roky zamestnanca s podobnou skúsenosťou, v prípade stredne veľkých organizácií to bolo 13,5 % a u veľkých iba 6,1 %.

Tabuľka 28 – Prijatie zamestnanca so skúsenosťou s NV v práci s mládežou podľa veľkosti organizácie (v %)

			Veľkosť organizácie		
			malý	stredný	veľký
o29	áno	Počet	14	7	3
		%	21,5%	13,5%	6,1%
	nie	Počet	36	24	14
		%	55,4%	46,2%	28,6%
	neviem posúdiť	Počet	15	21	32
		%	23,1%	40,4%	65,3%
SPOLU		Počet	65	52	49
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Z hľadiska sektora boli v najvyššej miere prijímaní mladí ľudia so skúsenosťou s NV v práci s mládežou v kvarciárnom sektore, takmer tretina opýtaných (27,9 %) potvrdila prijatie do zamestnania, potom v terciárnom (15,8 %) a v malej miere v primárnom, resp. sekundárnom sektore.

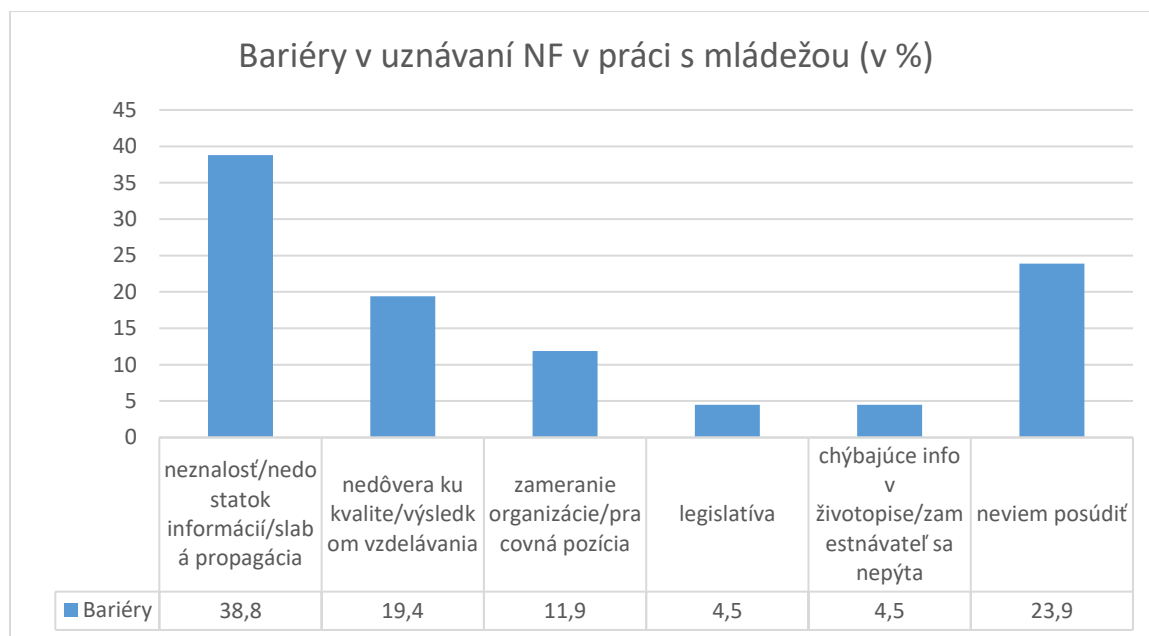
Tabuľka 29 - Prijatie zamestnanca so skúsenosťou s NV v práci s mládežou podľa sektora (v %)

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o29	áno	Počet	1	2	9	12
		%	5,9%	4,1%	15,8%	27,9%
	nie	Počet	7	27	21	19
		%	41,2%	55,1%	36,8%	44,2%
	neviem posúdiť	Počet	9	20	27	12
		%	52,9%	40,8%	47,4%	27,9%
SPOLU		Počet	17	49	57	43
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bariéry v uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou

Z početností odpovedí respondentov vyplýva, že žiadna z bariér nie je natoľko závažná, aby bránila v rozvoji neformálneho vzdelávania v práci s mládežou. Za najväčšiu prekážku je považovaná nedostatočná znalosť, nedostatok informácií, slabá propagácia (38,8 %). Zamestnávatelia uvádzali, že uvedená oblasť nie je dostatočne promovaná, a preto nie sú si často vedomí tejto formy, obsahu a výsledkoch vzdelávania. Približne pätina opýtaných deklarovala ako bariéru nedôveru ku kvalite tohto typu vzdelávania, jej výsledkom. Objavil sa názor, že pri prijímacom pohovore nie je možné posúdiť prínos deklarovaného neformálneho vzdelávania, až prax môže relevantne preukázať jeho prínos. Každý desiaty oslovený zamestnávateľ vnímal ako bariéru aj samotné zameranie firmy, resp. konkrétnu pracovnú pozíciu. Napr. „u robotníka, ktorý stojí celý deň pri lise, to nie je relevantné“. Preto záleží od sektora, zamerania firmy. U malej časti firiem a inštitúcií je za bariéru považované aj to, že nemôžu zamestnávať ľudí s neformálnym vzdelávaním v práci s mládežou, pretože majú

zákonom dané podmienky, ktorými sa pri zamestnávaní musia riadiť. V rovnakej miere rezonovala u zamestnávateľov aj skutočnosť, že mladí ľudia si neuvádzajú v životopise skúsenosť s neformálnym vzdelávaním, resp. sa na to pri pohovoroch nepýtajú uchádzačov o zamestnanie. K téme bariér pri uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania sa nevedela vyjadriť viac ako pätina opýtaných.



Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

U veľkých zamestnávateľov je za najväčšiu bariéru považovaná neznalosť, nedostatok informácií, resp. slabá propagácia neformálneho vzdelávania. U malých a stredne veľkých organizáciách ju potvrdila takmer tretina opýtaných. Nedôveru ku kvalite, výsledkom vzdelávania, ale aj zameranie firmy/inštitúcie uvádzali častejšie stredne veľké a malé ako veľké organizácie. Legislatívu ako aj neuvádzanie informácie o neformálnom vzdelávaní v životopisoch, resp. nezáujem o informácie na pohovore ako bariéru uvádzali iba malé a stredne veľké organizácie.

Tabuľka 30 – Bariéry v uznávaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou podľa veľkosti organizácie (v %)

Bariéry		Veľkosť organizácie			
		malá	stredná	veľká	
o30	neznalosť/nedostatok informácií/slabá propagácia	Počet	11	7	8
		%	35,5%	31,8%	57,1%
	z dôvodu legislatívy	Počet	1	2	0
		%	3,2%	9,1%	,0%
	z dôvodu zamerania firmy/pracovnej pozície/sektoru	Počet	4	3	1
		%	12,9%	13,6%	7,1%
	nie je info v životopise/nepýta sa zamestnávateľ na pohovore	Počet	1	2	0
		%	3,2%	9,1%	,0%
	nedôvera ku kvalite, výsledkom vzdelávania	Počet	6	5	2
		%	19,4%	22,7%	14,3%
	Neviem posúdiť	Počet	9	4	3
		%	29,0%	18,2%	21,4%
SPOLU		Počet	31	22	14

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Neinformovanosť je ako najväčšia bariéra vnímaná u zamestnávateľov v terciárnom sektore, v ostatných je podobná. Problém v legislatíve vnímajú iba firmy a inštitúcie v kvarciárnom sektore. Výrazne vyšší podiel odpovedí reflektujúcich zameranie firmy uvádzali opýtaní v primárnom sektore ako v ostatných. Ako bariéra neuvádzanie skúsenosti s NV v životopisoch, resp. nezájmu o neho na pohovoroch uvádzali iba zamestnávateľia pôsobiaci v sekundárnom a terciárnom sektore. Výraznejšiu nedôveru ku kvalite a výsledkom takéhoto vzdelávania deklarovali častejšie zamestnávateľia v terciárnom a primárnom sektore ako v ostatných.

Tabuľka 31 - Bariéry v uznávaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou podľa sektoru (v %)

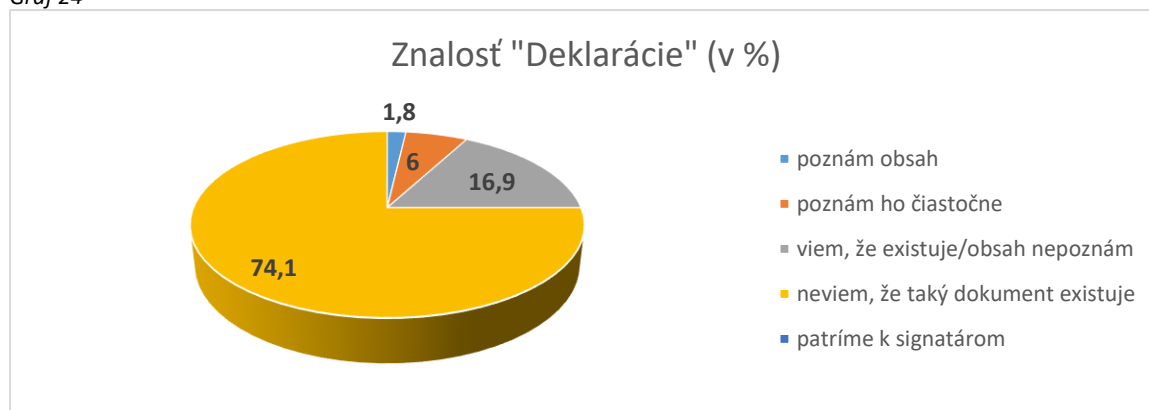
Bariéry		Sektor				
		primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny	
o30	neznalosť/nedostatok informácií/slabá propagácia	Počet	3	8	9	6
		%	37,5%	38,1%	45,0%	33,3%
	z dôvodu legislatívy	Počet	0	0	0	3
		%	,0%	,0%	,0%	16,7%
	z dôvodu zamerania firmy/pracovnej pozície/sektoru	Počet	3	2	2	1
		%	37,5%	9,5%	10,0%	5,6%
	nie je info v životopise/nepýta sa zamestnávateľ na pohovore	Počet	0	1	2	0
		%	,0%	4,8%	10,0%	,0%
	nedôvera ku kvalite, výsledkom vzdelávania	Počet	2	2	6	3
		%	25,0%	9,5%	30,0%	16,7%
	neviem	Počet	0	9	2	5
		%	,0%	42,9%	10,0%	27,8%
SPOLU		Počet	8	21	20	18

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Deklarácia o uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou

V roku 2013 došlo k podpisu „**Deklarácie o uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou**“ (ďalej len Deklarácia) zo strany zástupcov orgánov štátnej a verejnej správy, regionálnej a miestnej samosprávy, mimovládnych organizácií a zamestnávateľov. Znalosť jej obsahu potvrdila 1,8 % opýtaných. Čiastočnú znalosť potvrdila o niečo väčšia skupina zamestnávateľov (6,0 %) a znalosť jej existencie bez jej obsahu uviedla takmer pätina. Celkovo daný dokument nepozná väčšina zamestnávateľov (74,1 %). A iba 1,2 % patrila k jej signatárom.

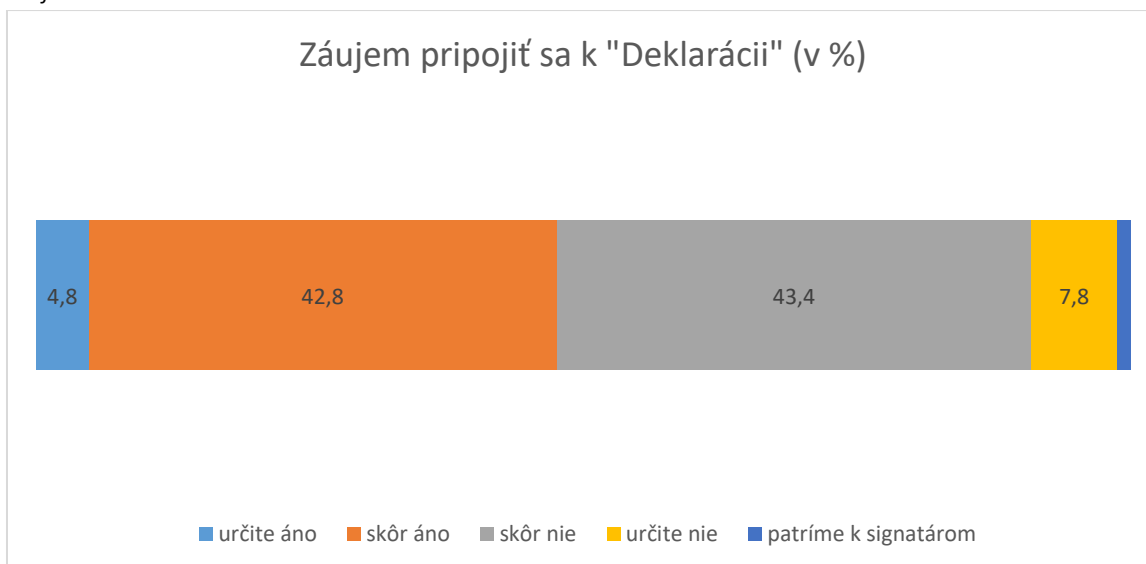
Graf 24



Znalosť daného dokumentu nediferencuje žiadny sledovaný znak.

K pozitívnym zisteniam patrí fakt, že takmer polovica zamestnávateľských organizácií deklarovala záujem pripojiť sa k „Deklarácii“, pričom 4,8 % potvrdila jednoznačný súhlas a 42,8 % čiastočný, kedy by danú vec zvážili na základe detailnejších informácií. Čiastočný nesúhlas s pripojením k tejto „Deklarácii“ vyslovilo 43,4 % respondentov a celkový nesúhlas takmer desatina.

Graf 25

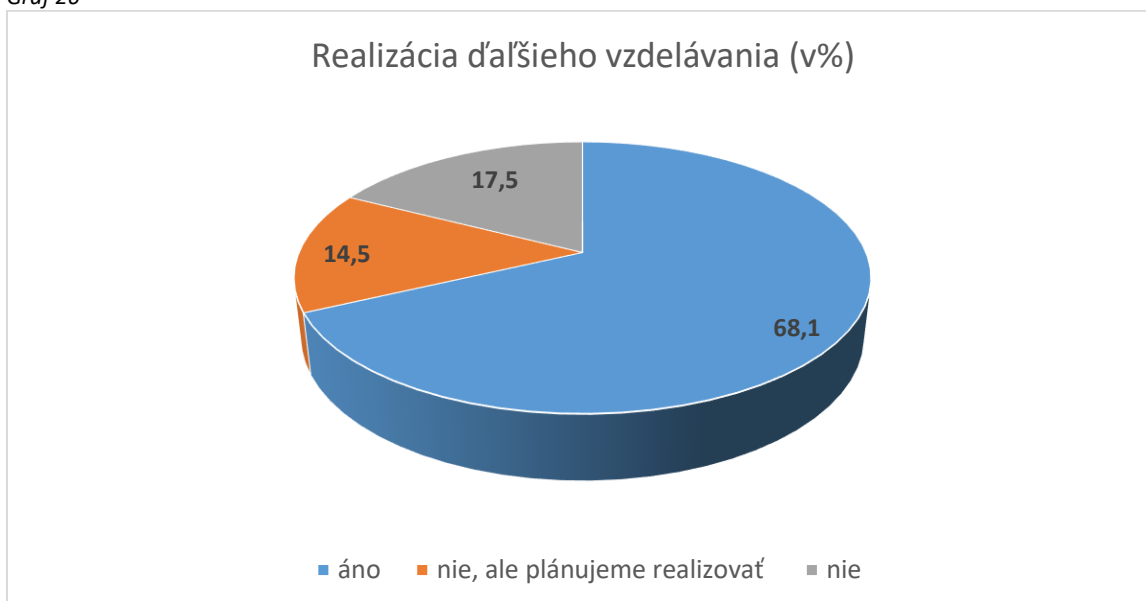


3.4 Vzdelávanie v zamestnávateľskej organizácii

Ďalšie vzdelávanie

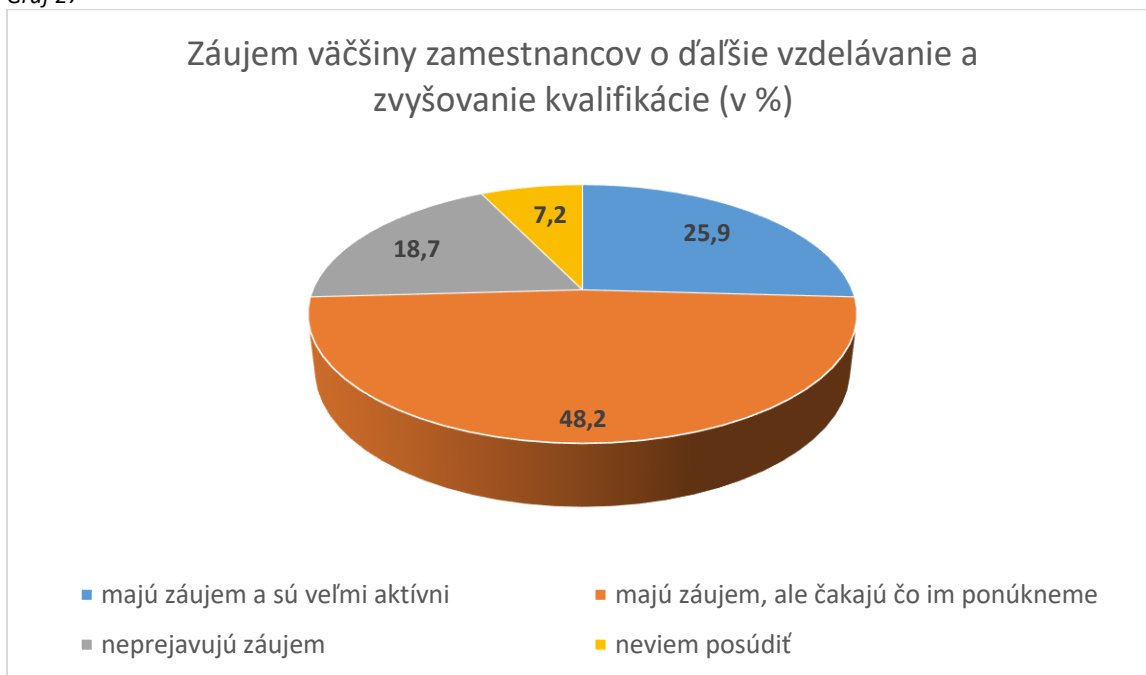
Väčšina firiem a inštitúcií realizuje nejakú formu ďalšieho vzdelávania pre svojich zamestnancov. Približne tretina opýtaných uviedla zápornú odpoveď, avšak z toho 14,5 % i keď momentálne nerealizuje ďalšie vzdelávanie, tak v budúcnosti ho plánujú.

Graf 26



Záujem o ďalšie vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie zo strany zamestnancov potvrdila väčšina zamestnávateľských organizácií, pričom 25,9 % opýtaných vníma zo strany zamestnancov aktívny záujem v tomto smere. Naopak nezáujem zamestnancov o ďalšie vzdelávanie potvrdila pätina opýtaných. A menej ako desatina sa k danej otázke nevedela vyjadriť.

Graf 27



Poskytovanie neformálneho vzdelávania

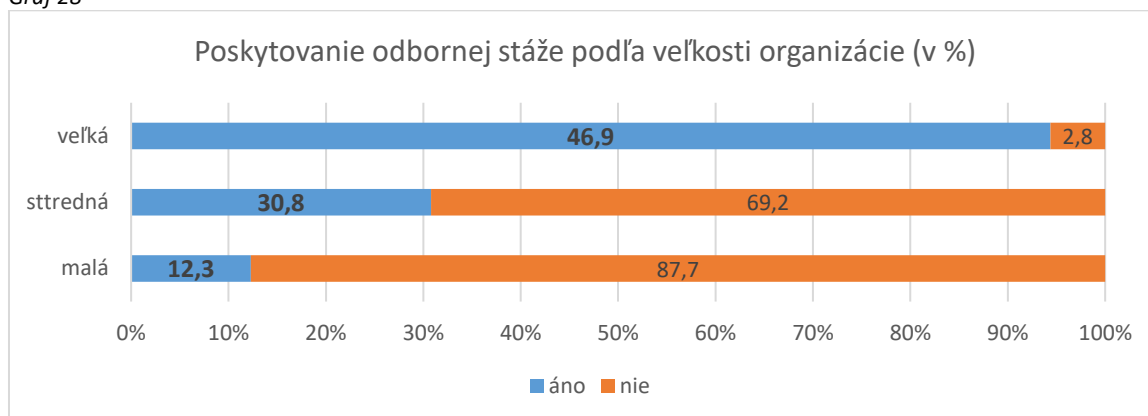
Okrem ďalšieho vzdelávania nás zaujímalo, či firmy a inštitúcie sami poskytujú pre mladých ľudí nejakú formu neformálneho vzdelávania. Zo zistení vyplýva, že zamestnávatelia najčastejšie spolupracujú so školami pri projektoch/workshopoch alebo sa zúčastňujú na prednáškach, diskusiách. Takmer tretina opýtaných uviedla aj účasť na konferenciách, ktoré organizujú školy a odborné stáže pre študentov.

Tabuľka 32 – Poskytovanie neformálneho vzdelávania pre mladých ľudí (v %)

Formy neformálneho vzdelávania	Áno	Nie
Organizujeme odborné stáže pre študentov	28,3	71,7
Spolupracujeme so školami pri projektoch/workshopoch	39,2	60,8
Zúčastňujeme sa na konferenciách organizovaných školami	32,5	67,5
Zúčastňujeme sa na prednáškach/diskusiách	39,2	60,8

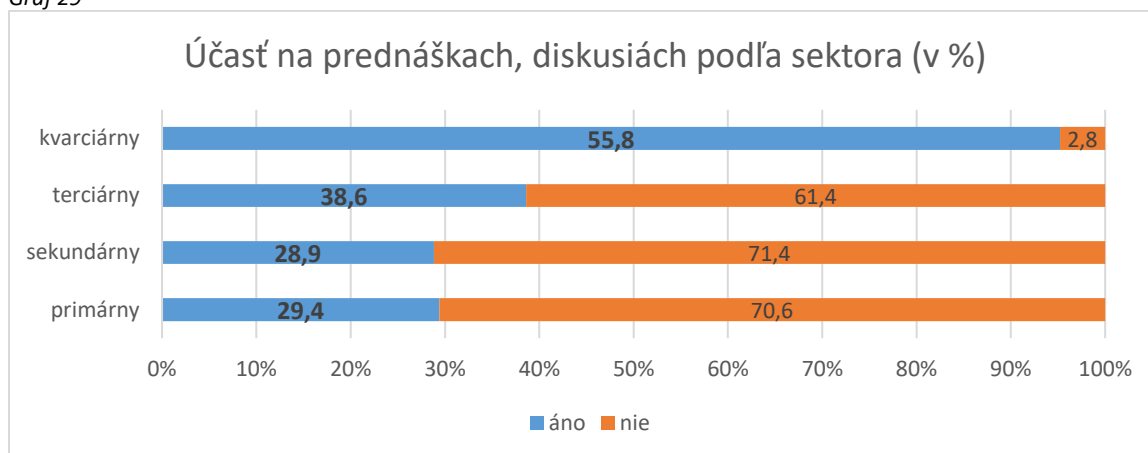
Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili iba v prípade odborných stáží pre študentov, a to podľa veľkosti organizácie a v prípade prednášok/diskusií vo vzťahu k sektoru. Odborné stáže najčastejšie poskytujú študentom veľké organizácie, potom stredne veľké a najmenej malé.

Graf 28



Aj účasť na prednáškach, diskusiách je diferencovaná, podľa sektora. Najčastejšie sa danej formy neformálneho vzdelávania zúčastňujú zamestnávateľia pôsobiaci v kvarciárnom sektore, viac ako polovica. Potom v terciárnom (38,6 %) a najmenej v sekundárnom a primárnom sektore.

Graf 29

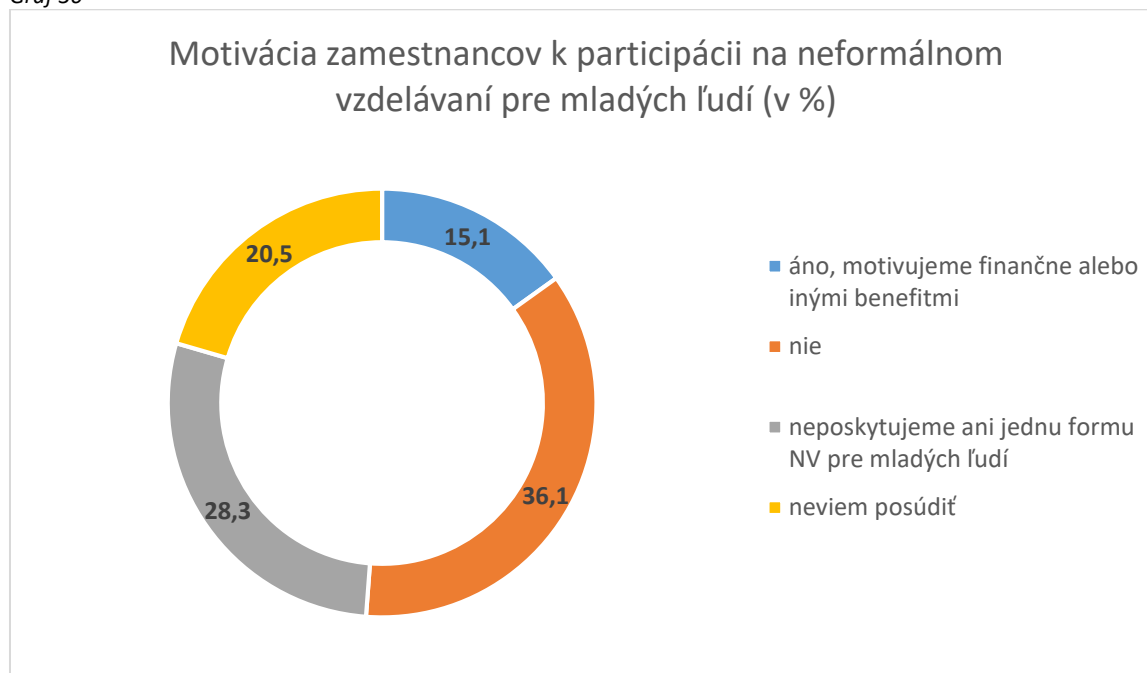


V doplňujúcej otvorenej otázke zamestnávateľia uvádzali aj:

- Kariérové poradenstvo,
- Tranee programy pre študentov VŠ,
- Program pre študentov na dovedenie v „hard skills“,
- Program mentoringu pre pedagógov SŠ/VŠ a študentov,
- Workshopy/prednášky pre študentov SŠ,
- Pomoc pri bakalárskych/diplomových prácach,
- Poskytovanie absolventskej praxe a
- realizácia duálneho vzdelávania pre študentov.

Z celkového súboru zamestnávateľských organizácií **15,1 % potvrdilo, že motivujú svojich zamestnancov, aby participovali na nejakej forme neformálneho vzdelávania určeného pre mladých ľudí**. A to buď finančne alebo inými benefitmi. Viac ako tretina opýtaných svojich zamestnancov v tomto smere nemotivuje. Päťina sa k danej otázke nevedela vyjadriť. Celkovo takmer tretina firiem a inštitúcií neposkytuje ani jednu formu neformálneho vzdelávania pre mladých ľudí.

Graf 30



Po prijatí do zamestnania mladého človeka (napr. absolventa strednej/vysokej školy) väčšina zamestnávateľov určí „tútora“ v osobe staršieho, skúseného spolupracovníka, ktorý mu pomáha pri zapracovaní. Takmer polovica opýtaných má pre novoprijatých vlastný adaptačný program. V 16,9 % firiem a inštitúcií si mladý novoprijatý zamestnanec musí poradiť sám a každý desiaty zamestnávateľ využíva pri zapracovaní aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania.

Tabuľka 33 – Realizácia pomoci zapracovania pre novoprijatých mladých ľudí (v %)

	Počet	%
Máme vlastný adaptačný program	70	42,2%
Využívame aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania	17	10,2%
Určíme „tútora“, ktorý ho/ju neformálne vedie	107	64,5%
Musí si poradiť sám/a	28	16,9%
Iné	2	1,2%
SPOLU	224	134,9%

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Vo všetkých veľkostných kategóriách zamestnávateľov dominuje určenie tútora v osobe staršieho pracovníka pri zapracovaní novoprijatého zamestnanca. Zastúpenie vlastného adaptačného programu sa zvyšuje s veľkosťou organizácie. Schopnosť poradiť si sám po prijatí do zamestnania potvrdili najčastejšie malé organizácie (24,6 %).

Tabuľka 34 - Realizácia pomoci zapracovania pre novoprijatých mladých ľudí podľa veľkosti organizácie (v %)

			Veľkosť organizácie		
			malý	stredný	veľký
o37	vlastný adaptačný program	Počet	19	23	28
		%	29,2%	44,2%	57,1%
	využívame aktivity inštitúcií DV	Počet	7	6	4
		%	10,8%	11,5%	8,2%
	určíme tútora, ktorý ho vedie	Počet	42	33	32
		%	64,6%	63,5%	65,3%
	musí si poradiť sám	Počet	16	7	5
		%	24,6%	13,5%	10,2%
	iné	Počet	1	0	1
		%	1,5%	,0%	2,0%
SPOLU		Počet	65	52	49

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Aj v prípade sektoru sa zistili niektoré rozdiely. I keď je opäť určenie tútora v osobe skúsenejšieho pracovníka dominantné vo všetkých sektoroch, tak v primárnom túto možnosť uviedlo až 76,5 % opýtaných. Vlastný adaptačný program je najviac zastúpený v kvarciárnom sektore, pritom terciárnom a primárnom a najmenej v sekundárnom. Výrazne častejšie v porovnaní s ostatnými sektormi kvarciárny využíva pri zapracovaní novoprijatých zamestnancov aktivity inštitúcií ďalšieho vzdelávania (25,6 %). A schopnosť poradiť si sám po prijatí vyžadujú najviac v sekundárnom, potom v primárnom a terciárnom a najmenej v kvarciárnom sektore.

Tabuľka 35 - Realizácia pomoci zapracovania pre novoprijatých mladých ľudí podľa sektoru (v %)

			Sektor			
			primárny	sekundárny	terciárny	kvarciárny
o37	vlastný adaptačný program	Počet	7	15	26	22
		%	41,2%	30,6%	45,6%	51,2%
	využívame aktivity inštitúcií DV	Počet	1	3	2	11
		%	5,9%	6,1%	3,5%	25,6%
	určíme tútora, ktorý ho vedie	Počet	13	29	37	28
		%	76,5%	59,2%	64,9%	65,1%
	musí si poradiť sám	Počet	3	13	8	4
		%	17,6%	26,5%	14,0%	9,3%
	iné	Počet	0	0	1	1
		%	,0%	,0%	1,8%	2,3%
SPOLU		Počet	17	49	57	43

Poznámka: súčet odpovedí presahuje 100 % z dôvodu možnosti uviesť viac odpovedí súčasne

Príloha – Dotazník

Názov: *Vyhodnotenie uplatnenia Deklarácie o uznávaná neformálneho vzdelávania v práci s mládežou*
Autor: *Mgr. Mária Janková*
Vydavateľ: *Centrum vedecko-technických informácií SR, Lamačská cesta 8/A, Bratislava*
Rok vydania: *2018*
Tlač: *CVTI SR*

Materiál neprešiel jazykovou úpravou.