



Co-funded by
the European Union



**Bariéry, motivátory a spúšťače
zamestnancov vo vzťahu
k celoživotnému vzdelávaniu
v Slovenskej republike**



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

OBSAH

OBSAH	2
ZOZNAM OBRÁZKOV	3
ZOZNAM PRÍLOH	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	8
MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE	9
ÚVOD	18
DOTAZNÍKOVÉ ZISŤOVANIE	19
Príprava a tvorba dotazníkového zisťovania	19
Východiská pri tvorbe dotazníkového zisťovania	19
Cieľová skupina	20
Tvorba dotazníka	20
Štruktúra dotazníka	21
Technické zabezpečenie distribúcie dotazníkového zisťovania	21
Hypotézy a obmedzenia	22
Obmedzenie výskumu	22
ANALYTICKÁ ČASŤ - VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA	24
Štatistické vyhodnotenie respondentov	24
Všeobecné zistenia	26
Kompletná analytická štúdia zo spracovaných výsledkov	30
ZÁVERY A ODPORÚČANIA	57



ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akom odvetví pracujete?	24
Obrázok 2	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie I. .	25
Obrázok 3	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie II. .	25
Obrázok 4	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Na akej pozícii pracujete? (typ práce) .	25
Obrázok 5	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.).....	26
Obrázok 6	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti ste absolvovali vzdelávanie?	26
Obrázok 7	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Z akého dôvodu sa nezúčastňujete ďalšieho vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností).....	27
Obrázok 8	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností).....	27
Obrázok 9	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Keby ste si v najbližšej dobe mali vybrať vzdelávanie, v akej oblasti by to bolo?.....	29
Zdroj:	Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania.....	29
Obrázok 10	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akú formu vzdelávania preferujete?	29
Obrázok 11	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu?	30
Obrázok 12	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie.....	30
Obrázok 13	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.....	31
Obrázok 14	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akom odvetví pracujete?	31
Obrázok 15	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Na akej pozícii pracujete? (typ práce) .	32
Obrázok 16	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Na akej pozícii pracujete? (typ práce) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.....	32
Obrázok 17	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Dĺžka aktuálneho pracovného pomeru. .	33
Obrázok 18	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Dĺžka aktuálneho pracovného pomeru – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.....	33
Obrázok 19	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.).....	33
Obrázok 20	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.....	34
Obrázok 21	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.) z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.	34
Obrázok 22	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.) z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	35
Obrázok 23	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Kedy naposledy ste absolvovali takéto vzdelávanie?	35



Obrázok 24	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Kedy naposledy ste absolvovali takéto vzdelávanie? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	35
Obrázok 25	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti ste absolvovali vzdelávanie? (bolo možné označiť aj viac možností).	36
Obrázok 26	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti ste absolvovali vzdelávanie? (bolo možné označiť aj viac možností) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	36
Obrázok 27	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akým spôsobom bolo ukončené Vaše vzdelávanie?	37
Obrázok 28	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akým spôsobom bolo ukončené Vaše vzdelávanie? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	38
Obrázok 29	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Kto uhradil Vaše vzdelávanie?	38
Obrázok 30	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Kto uhradil Vaše vzdelávanie? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	39
Obrázok 31	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Z akého dôvodu sa nezúčastňujete ďalšieho vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností).....	39
Obrázok 32	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Z akého dôvodu sa nezúčastňujete ďalšieho vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov... ..	40
Obrázok 33	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Z akého dôvodu sa nezúčastňujete ďalšieho vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností) z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.. ..	40
Obrázok 34	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Viete o tom, že štát poskytuje dotácie na vzdelávacie kurzy?	41
Obrázok 35	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Viete o tom, že štát poskytuje dotácie na vzdelávacie kurzy? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	41
Obrázok 36	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Odkiaľ o týchto dotáciách viete?.....	41
Obrázok 37	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Odkiaľ o týchto dotáciách viete? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	43
Obrázok 38	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (možné označiť aj viac možností).....	43
Obrázok 39	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (možné označiť aj viac možností) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	44
Obrázok 40	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (možné označiť aj viac možností) z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.	44
Obrázok 41	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (možné označiť aj viac možností) z pohľadu dĺžky pracovného pomeru.	45
Obrázok 42	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Keby ste si v najbližšej dobe mali vybrať vzdelávanie, v akej oblasti by to bolo?.....	45
Obrázok 43	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Keby ste si v najbližšej dobe mali vybrať vzdelávanie, v akej oblasti by to bolo? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.	46
Obrázok 44	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti by ste chceli absolvovať vzdelávanie Rozvoj digitálnych zručností?	46



Obrázok 45	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti by ste chceli absolvovať vzdelávanie Rozvoj digitálnych zručností? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.....	46
Obrázok 46	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti by ste chceli absolvovať vzdelávanie Rozvoj digitálnych zručností? z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.....	47
Obrázok 47	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akú formu vzdelávania preferujete?	47
Obrázok 48	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akú formu vzdelávania preferujete? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.....	47
Obrázok 49	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Uvedte prosím svoje dôvody, prečo preferujete prezenčnú formu vzdelávania?.....	48
Obrázok 50	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Uvedte prosím svoje dôvody, prečo preferujete prezenčnú formu vzdelávania? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.....	48
Obrázok 51	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Jazykového kurzu (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?.....	50
Obrázok 52	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného vzdelávania v rámci Rozvoja digitálnych zručností (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?.....	50
Obrázok 53	Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného vzdelávania v rámci Rozvoja manažérskych zručností (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?.....	51
Obrázok 54	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného kurzu z oblasti rozvoja Mäkkých zručností – soft skills (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?.....	51
Obrázok 55	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného kurzu z oblasti Inovácií v sektore (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?.....	52
Obrázok 56	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Odborného vzdelávania (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?.....	52
Obrázok 57	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Záujmového vzdelávania (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?.....	53
Obrázok 58	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného iného vzdelávacieho kurzu (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?..	53
Obrázok 59	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu?.....	54
Obrázok 60	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.....	54
Obrázok 61	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu? z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.....	55
Obrázok 62	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu? z pohľadu dĺžky pracovného pomeru.....	55
Obrázok 63	Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Ak by Vám zamestnávateľ v súvislosti s predpokladaným zánikom Vášho pracovného miesta ponúkol možnosť rekvalifikácie, mali by ste o takúto vzdelávanie záujem?.....	56



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Obrázok 64 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Ak by Vám zamestnávateľ v súvislosti s predpokladaným zánikom Vášho pracovného miesta ponúkol možnosť rekvifikácie, mali by ste o takéto vzdelávanie záujem? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov..... 56



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

ZOZNAM PRÍLOH

PRÍLOHA 1 ŠTRUKTÚRA DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

Aliancia	Aliancia sektorových rád
%	per cento
CŽV	celoživotné vzdelávanie
CŽVaP	celoživotné vzdelávanie a poradenstvo
EÚ	Európska únia
EUROSTAT	Štatistický úrad Európskej únie
HORECA	skratka slov označujúcich miesta predaja s priamou konzumáciou tovarov a služieb: Hotel (HO), Reštaurácia (RE), Stravovanie / Kaviareň (catering - CA)
IT	informačné technológie
LLL	life-long learning
MF SR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
NSK	Národná sústava kvalifikácií
NSP	Národná sústava povolání
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SR	Slovenská republika
Stratégia CŽVaP	Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021-2030
UNESCO	Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru
Úrad PSVR	úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
Uznesenie	Uznesenie Rady o novom európskom programe vzdelávania dospelých na roky 2021 – 2030 (2021/C 504/02)
Z. z.	zbierka zákonov, www.slov-lex.sk
Zákon o službách zamestnanosti	Novela Zákona č. 5/2004 Z. z., platná od 1.1. 2023, Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Vychádzajúc z dokumentov a usmernení Európskej komisie možno konštatovať, že silný sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a odbormi spolu s posilňovaním postavenia pracovníkov prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a zlepšovania zručností sú stavebným kameňom digitálnej transformácie. Očakáva sa, že táto transformácia prinesie exponenciálne zmeny v spoločnosti ako celku a vo svete práce. Aj keď sa už v minulosti očakávalo, že digitálna ekonomika bude mať významný vplyv na pracovné príležitosti, a to tak z hľadiska vytvárania nových pracovných miest, tak aj zániku existujúcich, pandémie COVID-19 niektoré digitálne trendy urýchlila. Plán obnovy a odolnosti (okrem iného) vymedzuje rekvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie ako jednu z hlavných oblastí investícií a reforiem. V tejto súvislosti zostáva sociálny dialóg nevyhnutným predpokladom dobre fungujúceho sociálneho trhového hospodárstva.

Na podporu konkurencieschopnosti a výkonnosti ekonomiky sú nevyhnutné kvalifikované ľudské zdroje, ktorých vzdelávanie a odborná príprava pre trh práce musia zodpovedať novým požiadavkám Priemyslu 4.0, Priemyslu 5.0. a digitalizácii spoločnosti. Ľudské zdroje sa potrebujú neustále zaškoľovať na v rýchlom tempe sa meniace požiadavky trhu práce a kontinuálne adaptovať na inovácie a rozvoj nových zručností. Absolvovať len formálne vzdelávanie už viac nestačí, nielen z dôvodu rýchlych spoločenských zmien (inovácie, digitalizácia, environmentálne výzvy), ale aj pretrvávajúceho systémového nedostatku získavania kľúčových kompetencií pre trh práce vo formálnom vzdelávaní v Slovenskej republike (ďalej len „SR“).

Formálne vzdelávanie nedokáže držať krok s inováciami. Pomalšie reaguje na zmeny, čo sa odzrkadľuje v slabej previazanosti trhu práce a vzdelávania a nedostatočnej príprave absolventov na trh práce. Aj povedomie o funkciách i benefitoch kultúry celoživotného vzdelávania (ďalej len „CŽV“) a účasť na vzdelávaní dospelých je slabá.

SR v tejto súvislosti čelí viacerým výzvam v oblasti zamestnanosti a odbornej prípravy. Problémom je nízka miera účasti dospelých na odbornej príprave, nízka úroveň digitálnych zručností a vzdelávací systém neprispôsobený dynamike trhu práce. Podľa údajov z Eurostat bola na Slovensku v roku 2021 účasť na vzdelávaní dospelých vo veku od 25 –64 rokov len 5 %. SR patrí medzi krajiny s najnižšou participáciou na ďalšom vzdelávaní v Európe. Medzi krajiny s nízkou participáciou patrí aj Bulharsko (2 %), Grécko (4 %),



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Rumunsko, Chorvátsko a Poľsko (5 %). Priemer EÚ bol v roku 2021 10,8 %¹. Okrem toho, že je celkovo účasť dospelých na vzdelávaní nízka, tak sa na vzdelávaní zúčastňujú v najnižšej miere práve tí, ktorí by sa potrebovali vzdelávať najviac (rizikové cieľové skupiny, napr. matky po rodičovskej dovolenke, nízko kvalifikovaní, osoby na 50 rokov a pod.). Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2020 uvádza, že v EÚ sa v roku 2019 zúčastnilo na vzdelávaní dospelých v priemere len 10,8 % dospelých (ženy: 11,9 %, muži: 9,8 %). V roku 2020 bola účasť na vzdelávaní dospelých 9,2 % (ženy: 10,0 %, muži: 8,3 %), v roku 2021 (5 %), Eurostat².

Keďže COVID-19 urýchlil automatizáciu a digitalizáciu, mnohí pracovníci sa ocitajú na pozíciách, pre ktoré nemajú vhodný súbor zručností. Nedostatok rýchlych opatrení tiež zvyšuje riziko vytvárania problémov so zamestnanosťou celkovo, čím sa prehľbuje kvalitatívny rozdiel medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Efektívnemu rozvoju CŽV v SR bránia viaceré faktory. Dobre nastavený systém CŽV a vzdelávania dospelých by mohol podporiť rozvoj vhodných kľúčových schopností, zručností a kompetencií všetkých cieľových skupín a umožnil by rozvíjať kvalifikovanú pracovnú silu a osobný potenciál jednotlivcov v pracovnom a občianskom živote s ohľadom na ich individuálne možnosti a potreby.

V globálnom kontexte nadobúda na význame aj samotná kultúra CŽV a kultúra vzdelávania dospelých. Jedná sa o to, že celkovo narastá význam celoživotného vzdelávania a kontinuálneho vzdelávania sa dospelých, o čom pojednáva aj správa UNESCO: „Priятие kultúry celoživotného učenia sa“³. CŽV má byť kľúčom na riešenie súčasných výziev, týkajúcich sa klimatickej krízy, technologických a demografických zmien, vrátane krízy spôsobenej pandemiou COVID-19. Na tvorbu udržateľnej, zdravšej a inkluzívnej budúcnosti je nevyhnutné transformovať celý systém vzdelávania a podporiť CŽV (učenie sa). V tomto kontexte treba jednoznačne podporovať kultúru vzdelávania dospelých a povedomie o kontinuálnom sebarozvoji a jeho význame.

Okrem systémových nedostatkov, ako sú napr. legislatívne a terminologické nejasnosti, je CŽV a vzdelávanie dospelých finančne poddimenzované a je potrebné nastaviť jeho efektívny systém financovania. Tiež absentuje funkčný a flexibilný systém uznávania výsledkov CŽV.

¹ Zdroj: Participation in lifelong learning increases in 2021. Eurostat [online]. 30.1.2023 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/edn-20230130-1>

² Zdroj: Participation in lifelong learning increases in 2021. Eurostat [online]. 30.1.2023 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/edn-20230130-1>

³ Zdroj: Embracing a culture of lifelong learning: contribution to the Futures of Education initiative; report; a transdisciplinary expert consultation [online]. 2020, 52 s. [cit. 2023-03-02]. ISBN 978-92-820-1239-0.

Dostupné z: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374112>



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Predkladaná analýza identifikuje činitele brzdiace rozvoj efektívneho systému CŽV v SR, súvisiace s:

- vplyvom inovácií a technologických zmien na systém CŽV za účelom prispôsobovania sa ľudských zdrojov trendom Priemyslu 4.0 a Priemyslu 5.0,
- zosúladovaním systému CŽV s potrebami trhu práce,
- finančnými a systémovými bariérami.

V rámci analýzy bolo realizované dotazníkové zisťovanie, zamerané na zistenie bariér ďalšieho vzdelávania dospelých, motivátorov pre účasť na ďalšom vzdelávaní a prekážok súvisiacich so zmenou pracovnej pozície. Respondenti sa vyjadrovali k faktorom súvisiacim s ďalším vzdelávaním a k prípadným osobným/finančným prekážkam v rámci uskutočňovania ďalšieho vzdelávania na strane zamestnávateľa. V dotazníkovom zisťovaní sa taktiež skúmali preferované formy ďalšieho vzdelávania, postoje respondentov k zmene pracovného miesta a ich ochota rekvalifikovať sa.

Z realizovaného prieskumu vyplynulo, že 73 % respondentov z celkového počtu 424 sa popri zamestnaní zúčastňuje vzdelávania, absolvuje rôzne kurzy a školenia. Najviac respondentov sa zúčastňuje vzdelávacích kurzov v sektore Bankovníctvo, a to až 83 % (277) z opýtaných. Čím vyššie vzdelanie, tým vyšší záujem vzdelávať sa. Viac ako 79 % vysokoškolsky vzdelaných osôb uviedlo, že sa vzdelávalo. So stredoškolským vzdelaním sa vzdelávalo 66 % osôb z opýtaných.

Najčastejšie dôvody neúčasti na ďalšom vzdelávaní

38 % vysokoškolsky vzdelaných respondentov a 31 % stredoškolsky vzdelaných respondentov uviedlo ako dôvod neúčasti na ďalšom vzdelávaní nedostatok času.

Finančná náročnosť bola druhou najvýznamnejšiu bariérou pri ďalšom vzdelávaní (26 % respondentov s vysokoškolským vzdelaním a 24 % so stredoškolským vzdelaním).

Zameranie vzdelávania

81 % respondentov, ktorí sa vzdelávali uviedlo, že absolvovali vzdelávanie naposledy pred 0 až 6-timi mesiacmi. Najčastejšie sa vzdelávali v oblasti mäkkých zručností (28 %), odborného vzdelávania (18 %) a rozvoja manažérskych zručností (16 %). V sektore Maloobchod sa najviac vzdelávali v oblasti odborného vzdelávania (44 %). V sektore HORECA 28 % respondentov absolvovalo najčastejšie školenie zamerané na rozvoj manažérskych zručností a 31 % respondentov zo sektora Bankovníctvo si rozvíjalo mäkké zručnosti.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Absolvované školenia boli väčšinou ukončené certifikátom o absolvovaní vzdelávania (61 % respondentov). Rekvalifikáciu nadobudli len 4 % respondentov.

Pokiaľ by mali respondenti možnosť vybrať si vzdelávací kurz, tak najväčší záujem bol o jazykové vzdelávanie. Až 30 % respondentov by si zvolilo jazykový kurz a 19 % odborné vzdelávanie. O rozvoj digitálnych zručností prejavilo záujem len 15 % respondentov. Z nich 32 % uviedlo, že by si vybrali vysokošpecializovaný kurz (kybernetická bezpečnosť, programovanie, dátová analýza a pod.). Len 6 % vysokoškolsky vzdelaných osôb by potrebovalo kurz základných digitálnych zručností. U stredoškôľakov bol najväčší záujem o špecializovaný kurz rozvoja digitálnych zručností v oblasti ich pracovného pôsobenia (predajný software, software na spracovanie dát a pod.).

V sektore Maloobchod malo záujem o vzdelávanie v oblasti rozvoja digitálnych zručností len 12 % z opýtaných, v Bankovníctve a sektore HORECA zhodne po 16 %.

Financovanie vzdelávania

Najčastejšie uhrádzal vzdelávanie zamestnávateľ (uviedlo 70 % respondentov). V sektore Bankovníctvo to bolo až 77 %, v sektore HORECA si 21 % respondentov uhradilo vzdelávanie samo. Mnohé školenia sa realizovali v pracovnom čase a boli organizované zamestnávateľom. Respondenti, ktorí sa školili v pracovnom čase a mali školenia, ktoré súviseli s ich odborným profesijným rozvojom, hodnotili takéto školenia za veľmi prínosné.

Len jedno percento respondentov čerpalo finančný príspevok na vzdelávanie z úradu PSVR. A to aj napriek tomu, že polovica respondentov (51 %) mala povedomie o tom, že štát poskytuje dotácie na vzdelávanie. O možnosti získať príspevok na vzdelávanie vedelo v sektore Maloobchod až 71 % respondentov, z toho 63 % respondentov sa dozvedelo tieto informácie na internete. Celkovo, v rámci všetkých sektorov, ďalším dôležitým zdrojom informácií bola rodina a priatelia (25 %).

Forma vzdelávania

Pokiaľ sa respondenti zúčastňovali vzdelávania popri zamestnaní, dávali prednosť kratším kurzom. Preferovaná časová kapacita respondentov alokovaná na vzdelávanie bola rádovo v hodinách. Respondenti sa taktiež vyjadrili, že rovnako by prijali, aby nimi zvolené ďalšie školenia zamerané na odborné, záujmové alebo iné vzdelávanie mali skôr kratšiu dĺžku trvania, a to rádovo v dňoch. V sektore HORECA dáva tejto dĺžke vzdelávania prednosť až 50 % respondentov. Preferovaná forma vzdelávania je kombinovaná (online +



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

prezenčne). K tejto forme vzdelávania sa priklonilo až 47 % respondentov. Pri prezenčnej forme vzdelávania vnímali ako výhodu najmä priamy kontakt s inými účastníkmi, možnosť vymeniť si priamo na mieste skúsenosti z rovnakej oblasti a získať osvedčené postupy od kolegov a kolegúň v sektore. Ako negatívum online vzdelávania respondenti uvádzali napríklad, že sa pri počítači nevedia sústrediť a pociťujú priestorové bariéry, nemajú k dispozícii po pracovnej dobe priestor bez rušivých vplyvov. Taktiež existujú školenia, ktoré vyžadujú prezenčnú formu kvôli praktickému výcviku (vodičské oprávnenie).

Pokiaľ sa respondenti vyjadrili, že by prijali aj dlhšie školenie, boli to školenia zamerané na rozvoj jazykových zručností (cudzí jazyk).



Motivácia zúčastniť sa vzdelávania

Motivácia pracovníkov vzdelávať sa v dotknutých sektoroch je dôležitým faktorom, ktorý podporuje účasť na ďalšom vzdelávaní. Z respondentov, ktorí sa vzdelávali, si 35 % chcelo zlepšiť svoje odborné zručnosti a 15 % uviedlo, že si chceli zvýšiť kvalifikáciu. Respondenti celkovo nemajú veľký záujem o rozvoj digitálnych zručností. Z výsledkov prieskumu možno však tiež konštatovať, že stredoškolsky vzdelaní respondenti častejšie uvádzali nechť sa vzdelávajú a mali problém s identifikáciou oblasti, v ktorej by sa mali vzdelávať.

Zmena zamestnania

44 % respondentov uviedlo, že zmena zamestnania je pre nich veľmi stresujúca, až mimoriadne stresujúca (označenie na škále bolo stupňom 4 a 5). Priemernú úroveň stresu uviedlo 27 % stredoškolsky vzdelaných a 32 % vysokoškolsky vzdelaných respondentov. S narastajúcou dĺžkou trvania zamestnania narastala aj úroveň stresu pri zmene zamestnania. Až 54 % respondentov, ktorí boli v súčasnom pracovnom pomere dlhšie ako 5 rokov uviedlo, že je pre nich zmena zamestnania veľmi, až mimoriadne stresujúca. Napriek tomu len 5 % respondentov sa chcelo vzdelávať, aby predišli strate zamestnania.

Bariéry

Pri skúmaní prekážok a motivátorov pracovníkov v súvislosti so vzdelávaním bolo identifikovaných niekoľko kľúčových bariér, ktoré bránia účasti dospelých na vzdelávacích aktivitách. Nižšie sa uvádzajú súhrn týchto bariér:

- **Nedostatok času:** 35 % respondentov, ktorí sa nezúčastnili vzdelávania uviedlo, že dôvodom bol nedostatok času. Zladenie rodinného, osobného a pracovného života s účasťou v ďalšom vzdelávaní je výzvou, bez zvládnutia ktorej nebude Slovensko schopné zvýšiť podiel osôb zapojených do ďalšieho vzdelávania dospelých. Diskusia s respondentmi v sektore Maloobchod potvrdila, že mnohé ženy majú viac povinností s manažovaním rodiny a starostlivosťou o ňu, vrátane starostlivosti o starších členov rodiny. Nedostatok času a nižšia miera flexibility môže byť prekážkou pre ženy, ktoré sa snažia skĺbiť prácu, rodinu a vzdelávanie.
- **Finančné prekážky:** Nedostatok finančných prostriedkov je jednou z hlavných bariér účasti na ďalšom vzdelávaní dospelých. 25 % respondentov, ktorí sa nevzdelávali, uviedlo ako dôvod finančnú náročnosť školení. Najviac respondentov, ktorí nemali prístup ku vzdelávaniu kvôli finančnej



náročnosti kurzov bolo v sektore HORECA (29 %), v Bankovníctve to bolo 25 % a v Maloobchode 12 %.

- **Nedostatočné povedomie o význame rozvoja digitálnych zručností v kontexte Priemyslu 4.0 a Priemyslu 5.0:** Len 15 % respondentov uviedlo, že majú záujem rozvíjať svoje digitálne zručnosti, čo sa pripisuje slabému povedomiu o budúcich potrebách trhu práce, potrebe prispôbiť sa digitálnej transformácii krajiny, pracovným procesom a inováciám.
- **Prístupové prekážky:** 10 % respondentov, ktorí sa nezúčastnili vzdelávania uviedlo, že nebol dostatok kurzov v oblasti, v ktorej sa chceli vzdelávať. Okrem nedostatočnej ponuky kurzov je potrebné brať do úvahy aj ďalšie prekážky. Nie všetci majú rovnaký prístup k vzdelávacím zdrojom a možnostiam. Fyzické bariéry, ako napríklad nedostupnosť vzdelávacích inštitúcií pre osoby v určitých geografických oblastiach alebo aj pre osoby so zdravotným postihnutím, môžu obmedzovať prístup k vzdelávaciemu prostrediu. V prípade obmedzeného internetu sa môžu vyskytnúť aj technologické bariéry.
- **Nedostatok mentoringu vo vzdelávaní:** 10 % respondentov nevedelo, v akej oblasti by sa mohlo vzdelávať. Absencia viditeľných vzorov a nedostatok mentoringu, ktorým smerom sa v rámci vzdelávania uberať, môže brániť jednotlivcom vo vyhľadávaní a následne v absolvovaní vzdelávacích príležitostí.
- **Rodové stereotypy a očakávania:** Stereotypy a očakávania v spoločnosti môžu ženy odrádzať od určitých typov vzdelávania. Napríklad ženy sa môžu cítiť znevýhodnené alebo obmedzené vo voľbe technických alebo vedeckých oblastí, ktoré sú tradične vnímané ako "mužské". Tieto rodové stereotypy môžu ovplyvniť rozhodovanie žien zapojiť sa do určitých vzdelávacích programov. Toto môže mať následne dopad aj na odlišné, slabšie mzdové ohodnotenie žien.

Odporúčania

- **Odbúrať finančné a systémové bariéry:** Riešením môžu byť systémové národné opatrenia na finančnú podporu zamestnávateľov a pracovníkov/občanov, súvisiacu s pokrytím nákladov vynaložených na vzdelávanie. Ako riešenie môžu slúžiť rôzne dotačné programy, daňové stimuly, štipendiá, granty, národné projekty z nového Operačného programu Slovensko, individuálne vzdelávacie účty a pod.
- **Zabezpečiť flexibilné vzdelávacie možnosti:** Vytvorenie flexibilného časového priestoru pre osoby v pracovnom pomere na účasť na ďalšom vzdelávaní môže významne prispieť k zvýšeniu motivácie



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

vzdelávať sa. Poskytovanie kombinovaných foriem vzdelávania, dištančné vzdelávacie programy a alternatívne formy vzdelávania šetria čas a umožňujú vyššiu mieru flexibility účastníkov vzdelávania.

- **Skrátiť vzdelávacie programy:** Z hľadiska časových kapacít sa javia byť najdostupnejšie niekoľkohodinové, maximálne niekoľkodňové kurzy a školenia.
- **Zvýšiť informovanosť a osvetu:** Budovanie povedomia verejnosti o možnostiach a najmä o význame ďalšieho vzdelávania dospelých prostredníctvom riadených informačných kampaní, bude prínosom pre osobný a profesionálny rozvoj každého jednotlivca. Informačné kampane by mali byť diferencované podľa cieľových skupín a poskytovať informácie o dostupných vzdelávacích príležitostiach, zdrojoch a možnostiach podpory. Odporúča sa v informačných kampaniach venovať zvýšenú pozornosť prioritám a víziám digitálnej transformácie Slovenska a s ňou spojenými očakávaniami na zmenu odborných vedomostí, zručností a kompetencií. Ideálnym miestom na oslovenie širokej verejnosti sú médiá a sociálne siete.
- **Podporiť kvalitné vzdelávacie inštitúcie:** Odporúča sa otvoriť verejnú diskusiu o nastavení kritérií merania kvality poskytovania ďalšieho vzdelávania, kvality poskytovateľov ďalšieho vzdelávania a o vytvorení verejne dostupného registra týchto overených poskytovateľov podľa tematického zamerania obsahu vzdelávania.
- **Odstrániť technologické bariéry:** Prístup k hardvéru, technológiám a internetu pre tých obyvateľov, ktorí nedisponujú takými kapacitami, ktoré by im umožnili využívať aj online vzdelávacie zdroje a programy. Takýto proaktívny prístup musí byť súčasťou vízie digitálnej transformácie Slovenska. Môže to zahŕňať aj investície do infraštruktúry, podporovaný nákup hardvéru a tiež poskytovanie cenovo dostupného internetu. Vzorom môže byť úspešný projekt Digitálny žiak. Prostredníctvom takýchto opatrení je možné cielene zvyšovať digitálnu gramotnosť najmä ohrozených cieľových skupín, ako sú napr. osoby so základným vzdelaním, nízko kvalifikované osoby, osoby pochádzajúce zo sociálne znevýhodneného prostredia a pod.
- **Vytvoriť podmienky pre učenie sa a rozvoj v pracovnom prostredí:** V tejto oblasti môžu významnú úlohu zohrať sociálni partneri, stavovské a profesijné organizácie v rámci intenzívnej podpory a propagácie firemných kultúr zameraných na podporu rozvoja ďalšieho vzdelávania dospelých a rozvoj zručností pracovníkov.
- **Zabezpečiť uznávanie výsledkov celoživotného vzdelávania:** Kľúčovým komponentom v tejto oblasti je príprava a schválenie nového zákona o celoživotnom vzdelávaní.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

- **Zosúladovať systém CŽV s potrebami trhu práce:** Odporúča sa zabezpečiť pravidelný monitoring potrieb trhu práce a potrieb zručností v súlade s digitálnou transformáciou, inováciami a sektorovými zmenami na trhu práce, ako nevyhnutný základ na inováciu obsahu a stanovovanie priorít celoživotného vzdelávania.



ÚVOD

Obsahové zameranie dotazníkového zisťovania vychádza z projektu „Challenges from the pandemics: adult learning in Romania and Slovakia (AdultLearningROSK)“ realizovaného objednávateľom. Cieľom predkladaného analytického materiálu bolo zhrnúť inštitucionálne rámce celoživotného vzdelávania na Slovensku, preskúmať dôvody, prečo sa dospelí pracovníci vyhýbajú nadobúdaniu nových zručností a zmene zamestnania, aj napriek tomu, že celospoločenské štúdie a prognózy naznačujú vysokú pravdepodobnosť zmeny pracovných podmienok a požiadaviek na zručnosti pred ich odchodom do dôchodku. Špecifickým cieľom bolo tiež lepšie pochopenie bariér, prekážok a podnetov pracovníkov v súvislosti s celoživotným vzdelávaním s cieľom ďalej rozvíjať riešenia a navrhnúť opatrenia na zlepšenie aktuálneho stavu.

Predkladaný analytický materiál bol rozdelený do dvoch častí:

1. Analýza súčasného stavu – východisková situácia v rámci inštitucionálnych rámcov celoživotného vzdelávania a súvisiacich politík na Slovensku.
2. Dotazníkové zisťovanie, ktoré v rámci spracovaných výsledkov predkladá informáciu o aktuálnom stave ďalšieho vzdelávania v troch vybraných sektoroch, a to HORECA, Maloobchod a Bankovníctvo s fókusom na bariéry účasti na ďalšom vzdelávaní dospelých, prekážky pri zmene zamestnania a motivátory účasti na ďalšom vzdelávaní. Výsledky empirického zisťovania budú v strednodobom horizonte slúžiť ako referenčný bod pre navrhovanie riešení zameraných na reálne potreby osôb pri zvyšovaní kvalifikácie.

Cieľovou skupinou dotazníkového zisťovania boli pracovníci pracujúci na pozíciách, ktoré sú citlivejšie na zmeny v sektoroch vystavených významnému vplyvu pandémie COVID-19. Ako najohrozenejšie sektory boli pred začatím dotazníkového zisťovania identifikované HORECA, Maloobchod a Bankovníctvo. Zisťovania sa zúčastnilo 424 respondentov a preto je možné konštatovať, že predkladaný analytický materiál poskytuje relevantné údaje o bariérach, prekážkach a motivátoroch pracovníkov k ďalšiemu vzdelávaniu (vrátane kontextu zmeny zamestnania).

Na účely tejto analýzy sú používané výrazy ďalšie vzdelávanie, vzdelávanie dospelých a celoživotné vzdelávanie ako synonymá označujúce skúmanú problematiku.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

DOTAZNÍKOVÉ ZISŤOVANIE

Príprava a tvorba dotazníkového zisťovania

Východiská pri tvorbe dotazníkového zisťovania

Digitálna transformácia prináša na trh práce exponenciálne zmeny. Hoci sa už v minulosti očakávalo, že digitálna ekonomika bude mať významný vplyv na pracovné príležitosti (ako z hľadiska vytvárania nových pracovných miest, tak aj v súvislosti s ich zánikom), pandémia COVID-19 niektoré digitálne trendy výrazne urýchlila a stali sa tak jednou z priorít EÚ.

Slovensko aktuálne čelí viacerým výzvam v súvislosti s cieľmi stanovenými do budúcnosti v oblasti zamestnanosti a odbornej prípravy, pričom sa k nim pridávajú problémy spôsobené pandémiou - nízka úroveň účasti dospelých na odbornej príprave (súčasná miera je nižšia ako 5 %) a nízka úroveň digitálnych zručností, vzdelávací systém neprispôsobený dynamike trhu práce. Keďže COVID-19 urýchlil automatizáciu a digitalizáciu, mnohí pracovníci sa ocitajú bez práce alebo na pozíciách, pre ktoré nemajú vhodný súbor zručností. Nedostatok rýchlych opatrení tiež zvyšuje riziko vzniku problémov so zamestnanosťou celkovo, čím sa prehľbuje kvalitatívny rozdiel medzi ponukou a dopytom na trhu práce, keďže vznikajú nové pracovné miesta a nové zručnosti budú žiadanejšie.

Hlavným cieľom dotazníkového zisťovania bolo ozrejmiť prístup k celoživotnému vzdelávaniu zameraný na človeka - pochopiť prekážky účasti dospelých na vzdelávaní a zosumarizovať podnety pracovníkov v súvislosti s touto témou. Na základe zistení boli navrhnuté opatrenia pre systémové chápanie rámcov vzdelávania dospelých s cieľom maximalizovať vplyv intervencie a podpory ČŽV.

Dotazníkové zisťovanie poskytuje odpovede na tri základné oblasti:

1. Identifikácia bariér účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní.
2. Identifikácia prekážok pracovníkov pri zmene zamestnania s ohľadom na ich vnímanie tohto procesu ako stresujúcej udalosti.
3. Mapovanie faktorov a motivátorov pracovníkov k účasti na ďalšom vzdelávaní.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Výsledky dotazníkového zisťovania majú slúžiť ako odrazový mostík pre budúce reformy vo vzťahu k celoživotnému vzdelávaniu, na návrh budúcich opatrení a napr. aj ako podklad pre kolektívne vyjednávanie vyššieho stupňa na zaistenie lepších podmienok ČŽV na sektorovej úrovni.

Cieľová skupina

Analýza sa zameriava na tie pracovné miesta, na ktorých sa predpokladá nižšia miera motivácie pracovníkov budovať si nové odborné zručnosti a meniť zamestnanie napriek tomu, že prognózy ukazujú vysokú pravdepodobnosť jeho zmeny pred odchodom dotknutých osôb do dôchodku. Skúmané boli tie pracovné miesta a sektory, ktoré zaznamenali aj výraznejší dopad pandémie COVID-19 a ďalších kríz v poslednom období. Z odvetvového hľadiska boli pre analýzu vybrané tri segmenty, a to Maloobchod, Bankovníctvo a HORECA. Cieľovou skupinou teda budú pracovníci v sektoroch najviac postihnutých pandemiou: Maloobchod, Bankovníctvo a HORECA.

Vzhľadom na fakt, že cieľová skupina zahŕňa tri samostatné segmenty, bolo oslovenie respondentov realizované individuálne pre každý dotknutý segment nasledovne:

- Maloobchod: zber dát prebiehal osobne oslovením respondentov v maloobchodných prevádzkach.
- Bankovníctvo: zber dát prebiehal elektronicky a respondenti boli oslovení prostredníctvom Republikovej únie zamestnávateľov a Slovenskej bankovej asociácie.
- HORECA: zber dát prebiehal elektronicky a respondenti boli oslovení prostredníctvom Republikovej únie zamestnávateľov a Asociácie hotelov a reštaurácií Slovenska.

Tvorba dotazníka

Pri tvorbe dotazníka bolo potrebné otázky navrhnuť tak, aby reflektovali a poskytlí odpovede na kľúčové problémy, ktoré objednávateľ predkladaným materiálom sleduje. Konkrétne:

- či sa pracovníci v určených sektoroch zúčastňujú ďalšieho vzdelávania,
- aké sú bariéry účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní,
- aké sú motivátory účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní,
- úroveň stresu pri zmene zamestnania.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Dotazník bol zostavený s ohľadom na cieľové skupiny, spôsob ich oslovenia a časové možnosti respondentov. Otázky boli zostavené tak, aby boli jednoduché, zrozumiteľné a výsledky štatisticky ľahko vyhodnotiteľné.

Štruktúra dotazníka

Elektronický dotazník obsahoval po finalizácii celkovo 33 otázok (viaceré z nich boli podmienené odpoveďou na predchádzajúce otázky) s viacerými typmi odpovedí. Konkrétne sa jednalo o:

- otázky s uzatvorenou odpoveďou (28): respondent mal na výber jednu odpoveď, prípadne mal možnosť odpoveď doplniť (Iné (prosím vypíšte)),
- otázka s predefinovanou škálou (1): otázka, v rámci ktorej respondent vyjadruje, nakoľko ho skúmaná situácia ovplyvňuje (na škále 1 – 5, kde znamená „Nestresuje ma vôbec“ a 5 „Mimoriadne stresujúce“),
- otázky s možnosťou výberu viacerých odpovedí naraz (4): respondent označuje z daného zoznamu všetky položky, ktoré sa ho týkajú.

Kompletná štruktúra dotazníka so znením jednotlivých otázok je uvedená v Prílohe č. 1.

Technické zabezpečenie distribúcie dotazníkového zisťovania

Textové znenie elektronického dotazníkového zisťovania bolo spracované prostredníctvom programu Alchemer. Funkčnosť dotazníka bola následne pred jeho distribúciou opakovane otestovaná realizačným tímom a identifikované chyby boli operatívne odstránené.

Dotazník bol distribuovaný elektronicky dvom cieľovým skupinám – HORECA a Bankovníctvo (každé z nich individuálne).

Segment Bankovníctvo bol oslovený emailom prostredníctvom zástupcu RÚZ. Slovenskej bankovej asociácii bol zaslaný email so žiadosťou o oslovenie členov asociácie (email obsahoval aj znenie oslovenia členov).

Členom Asociácie hotelov a reštaurácií Slovenska bolo dotazníkové zisťovanie distribuované elektronicky. Na distribúciu bol zvolený program MailChimp a pre respondentov bol vypracovaný a odoslaný sprievodný email.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Segment Maloobchod bol oslovený dopytovaním v teréne. Na zber dostatočného množstva údajov na vyhodnotenie relevantnosti názorov, postojov a odporúčaní bolo potrebné osloviť segment na úrovni približne 50 respondentov, pričom očakávaná návratnosť bola na úrovni 80 %.

Hypotézy a obmedzenia

Hypotéza č. 1: Pracovníci v dotknutých sektoroch sa nezúčastňujú ďalšieho vzdelávania.

Hypotéza č. 2: Zmena zamestnania v dotknutých sektoroch vedie k vysokému stupňu stresu u pracovníkov.

Hypotéza č. 3: Pracovníci v dotknutých sektoroch prejavujú záujem primárne o vzdelávanie v oblasti digitálnych zručností.

Hypotéza č. 4: Finančná náročnosť je hlavnou bariérou, ktorá bráni pracovníkom v dotknutých sektoroch pri absolvovaní vzdelávania v oblasti rozvoja digitálnych zručností.

Hypotéza č. 5: Zlepšenie digitálnych zručností je hlavnou motiváciou pracovníkov v dotknutých sektoroch, ktorá podporuje účasť na ďalšom vzdelávaní.

Hypotéza č. 6: Pre osoby, ktoré sú v pracovnom pomere dlhšie, je zmena pracovného pomeru stresujúcejšia ako pre tie, ktoré sú v pracovnom pomere kratšie.

Obmedzenie výskumu

Nedostatok respondentov: Na zabezpečenie relevantných výsledkov dotazníkového zisťovania je potrebný dostatočný počet respondentov. Nedostatok respondentov je jedným z hlavných obmedzení pri realizácii každého dotazníkového zisťovania. Aby realizátor predišiel tejto situácii, boli na distribúciu dotazníkového zisťovania oslovení odborní partneri, profesijné a stavovské organizácie v sektore HORECA a Bankovníctvo. V sektore Maloobchod realizátor zabezpečoval dostatočný počet respondentov v teréne individuálnym zberom.

Časový rámec realizácie: Obmedzením v rámci dotazníkového zisťovania bol aj časový faktor. V rámci stanoveného časového rámca mal realizátor obmedzený čas na zber údajov a ich interpretáciu. Toto časové



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

obmedzenie znemožnilo uskutočniť dlhodobejšiu hĺbkovú štúdiu, ktorá by umožnila sledovať trendy, vyhodnotiť údaje z dlhšieho časového obdobia a realizovať kvalitatívne dozískovanie.

Osobné údaje: Obmedzením v rámci realizácie dotazníkového zisťovania by mohli byť aj obmedzenia v rámci prístupu k osobným údajom a dátam. Citlivé dáta, ktoré podliehajú pravidlám všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov, neboli zbierané z dôvodu dodržiavania etických princípov a právnych požiadaviek. Toto obmedzenie prístupu k dátam ovplyvnilo možnosti výskumu a analýzy v rámci tohto konkrétneho kontextu. Počas dotazníkového zisťovania neboli napríklad zbierané údaje o veku a pohlaví respondentov.



ANALYTICKÁ ČASŤ - VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA

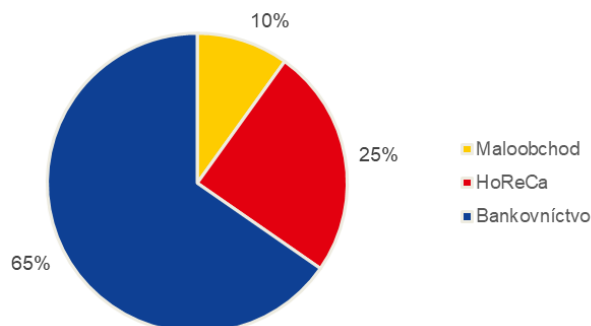
Dotazníkového zisťovania sa zúčastnili pracovníci troch sektorov, definovaných objednávatelom, konkrétne zo sektora Bankovníctvo, Maloobchod a HORECA. Dotazník vyplnilo celkovo 424 respondentov.

V rámci Maloobchodu prebehol zber dát osobne a možno tak konštatovať, že bolo celkovo oslovených 51 respondentov, z ktorých 42 dotazníkové zisťovanie vyplnilo. Návratnosť je tak na úrovni 82 %.

Štatistické vyhodnotenie respondentov

Z celkového počtu 424 respondentov bolo 277 z odvetvia Bankovníctva, 105 z odvetvia HORECA a 42 z odvetvia Maloobchodu.

Obrázok 1 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akom odvetví pracujete?

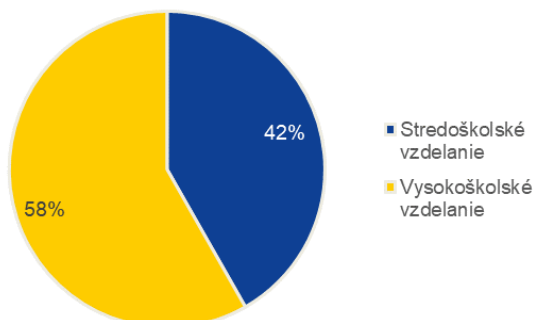


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

58 % respondentov dotazníkového zisťovania malo dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie, z toho 47 % respondentov „Vysokoškolské vzdelanie - II. stupeň“. Stredoškolské vzdelanie uviedlo 42 % respondentov, z toho „Stredoškolské vzdelanie - s maturitou“ 39 %, iba 1 % respondentov malo dosiahnuté „Stredoškolské vzdelanie - s výučným listom“. Žiadny z respondentov neuviedol „Základné vzdelanie“ ako najvyššie dosiahnuté.



Obrázok 2 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie I.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 3 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie II.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Väčšina respondentov (96 %) pracuje na pozícii s prevahou duševnej práce. Iba 4 % respondentov uviedlo, že pracuje na pozícii s prevahou fyzickej práce. V rámci upresnenia pracovnej pozície následne respondenti najčastejšie uvádzali, že pracujú na administratívnej pozícii. Možno tak konštatovať, že niektorí z respondentov primárne nevedeli správne identifikovať, či pracujú na pozícii s prevahou duševnej alebo fyzickej prác.

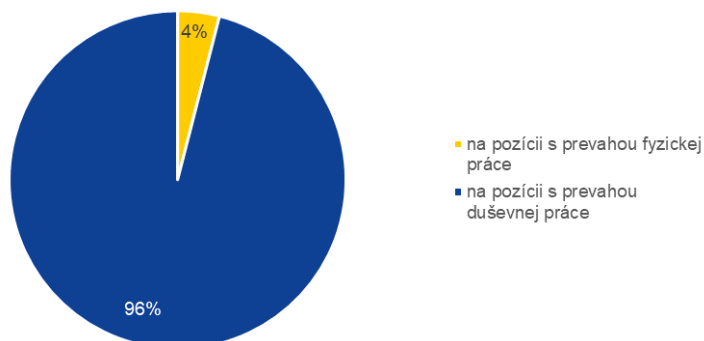
Obrázok 4 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Na akej pozícii pracujete? (typ práce).



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

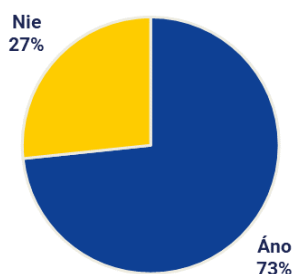


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Všeobecné zistenia

73 % respondentov dotazníkového zisťovania uvidelo, že sa popri zamestnaní zúčastňuje vzdelávania vo forme kurzov či školení.

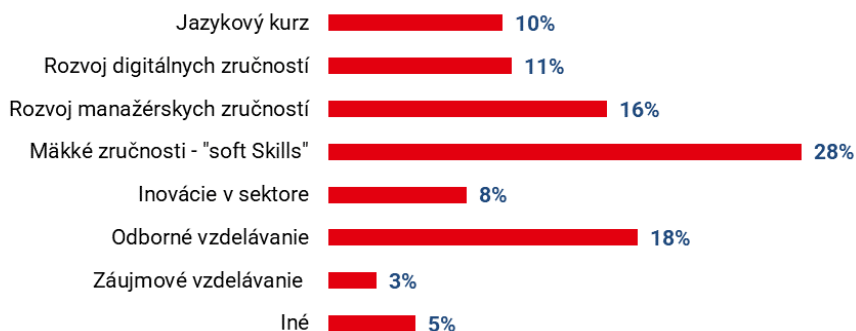
Obrázok 5 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.).



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Takmer 1/3 respondentov (28 %) uviedla, že sa vzdelávali v oblasti „Mäkkých zručností – soft skills (komunikácia, tímová práca, prezentačné a pod.)“, 18 % absolvovalo „Odborné vzdelávanie (ekonomické zameranie, barmanský/ baristický kurz, dizajn, marketing a pod.)“. Iba 3 % opýtaných absolvovalo „Zaujímavé vzdelávanie“.

Obrázok 6 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti ste absolvovali vzdelávanie?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Nedostatok času bol najčastejšie identifikovanou bariérou účasti na ďalšom vzdelávaní, v dotazníkovom zisťovaní ju zvolilo 35 % respondentov. Pre 25 % respondentov bola bariérou aj „*Finančná náročnosť kurzov*“. Iba 6 % respondentov uviedlo, že „*Nemajú chuť / nechce sa im vzdelávať*“.

Obrázok 7 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Z akého dôvodu sa nezúčastňujete ďalšieho vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností)



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Ako najväčšie motivátory účasti na vzdelávaní respondenti uviedli „*Zlepšenie odborných zručností*“ (18 %), „*Možnosť zvýšiť si kvalifikáciu*“ (15 %) a „*Kariérny rast*“ (14 %).

Obrázok 8 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností)



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Ak by si respondenti mali vybrať v najbližšej dobe vzdelávanie, takmer 1/3 by zvolila „Jazykový kurz“. Najmenší záujem prejavili respondenti o vzdelávanie v oblasti „Inovácií v sektore“ a „Záujmové vzdelávanie“. Respondenti, ktorí označili možnosť „Iné“, by zvolili špecializované školenie v oblasti IT.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

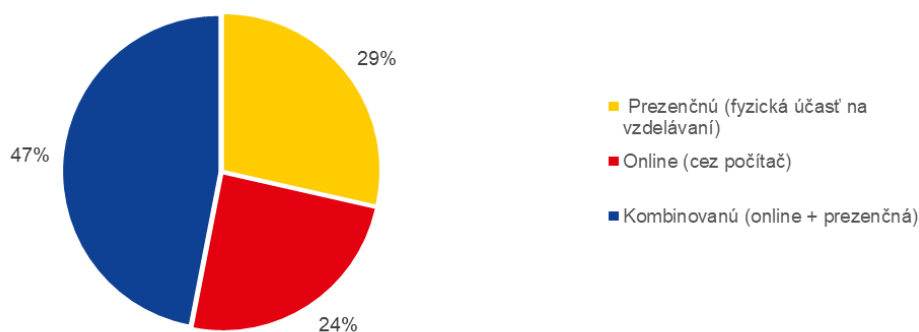
Obrázok 9 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Keby ste si v najbližšej dobe mali vybrať vzdelávanie, v akej oblasti by to bolo?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Takmer polovica respondentov (47 %) preferuje kombinovanú formu vzdelávania.

Obrázok 10 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akú formu vzdelávania preferujete?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Zmenu zamestnania vyhodnotilo 44 % respondentov ako stresujúcu situáciu (na škále 1 – 5, kde 1 – Nestresuje ma vôbec, 5 – Mimoriadne stresujúce zvolili stupeň 4 alebo 5). Pre 1/3 respondentov je situácia priemerne stresujúca.

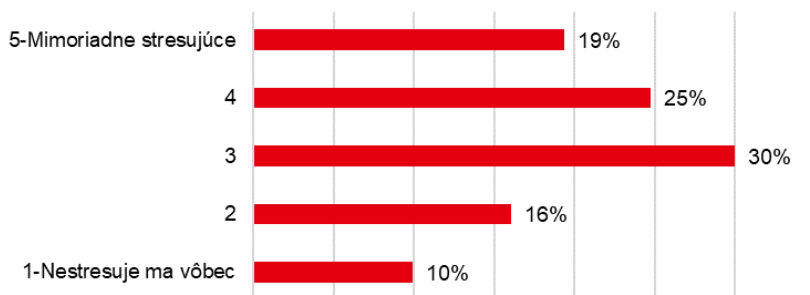


Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Obrázok 11 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu?

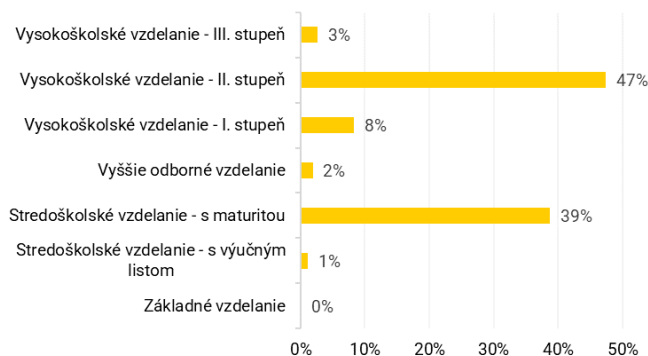


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Kompletná analytická štúdia zo spracovaných výsledkov

Otázka č. 1: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie.

Obrázok 12 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

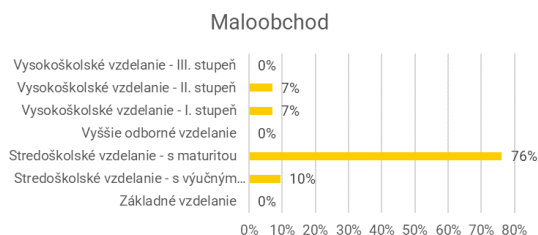
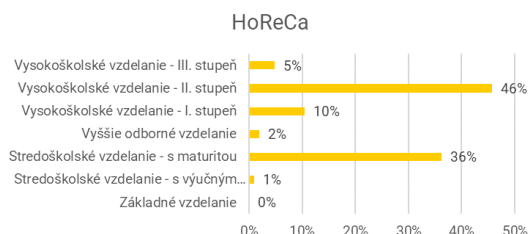
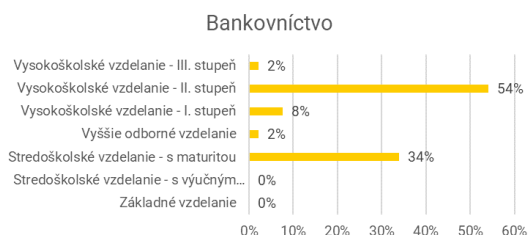


Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

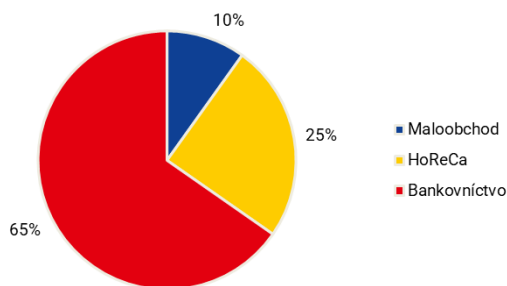
Obrázok 13 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 2: V akom odvetví pracujete?

Obrázok 14 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akom odvetví pracujete?

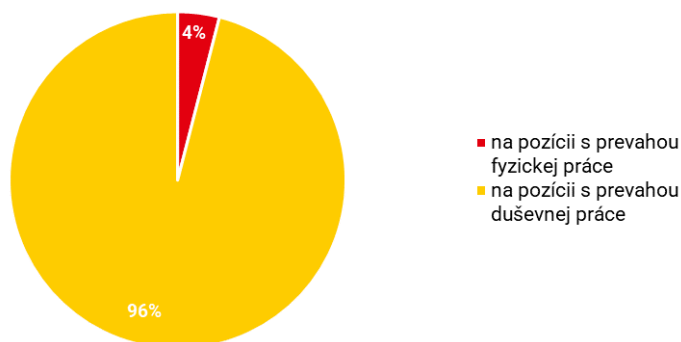


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Otázka č. 3: Na akej pozícii pracujete?

Obrázok 15 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Na akej pozícii pracujete? (typ práce).



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

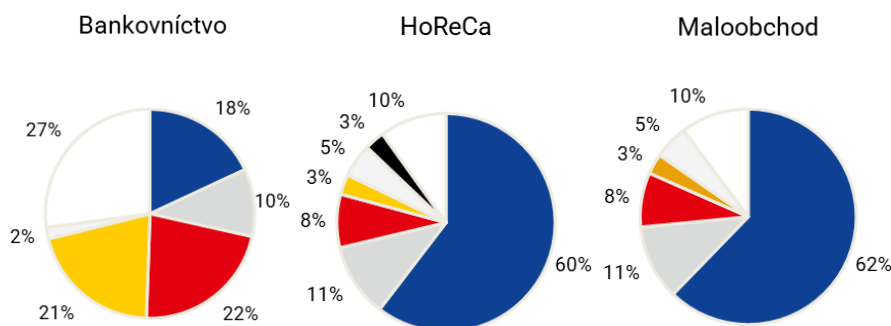
Otázka č. 4 – 9: Na akej pozícii pracujete?

S prevahou fyzickej práce:

Väčšina respondentov, až 96 % uviedla, že pracuje na pozícii s prevahou duševnej práce. A iba 4 % respondentov uviedlo, že pracuje na pozícii s prevahou fyzickej práce. V rámci upresnenia pracovnej pozície následne respondenti najčastejšie uvádzali, že pracujú na administratívnej pozícii. Možno tak konštatovať, že niektorí z respondentov primárne nevhodne rozhodli medzi fyzickou a duševnou prácou.

S prevahou duševnej práce:

Obrázok 16 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Na akej pozícii pracujete? (typ práce) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.

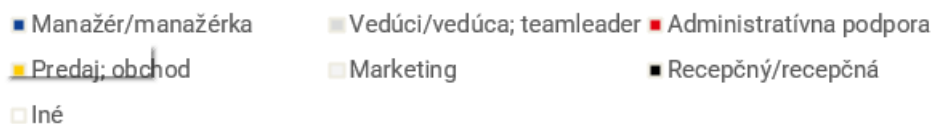




Co-funded by
the European Union



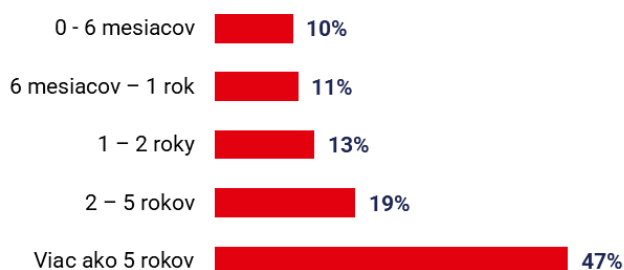
Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

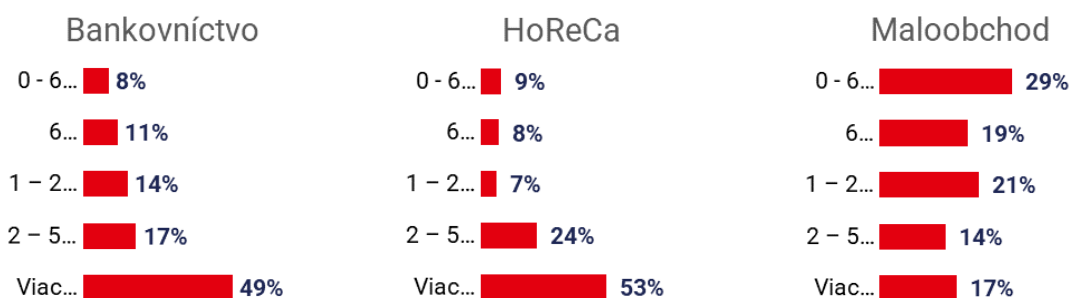
Otázka č. 10: Dĺžka aktuálneho pracovného pomeru.

Obrázok 17 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Dĺžka aktuálneho pracovného pomeru.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 18 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Dĺžka aktuálneho pracovného pomeru – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

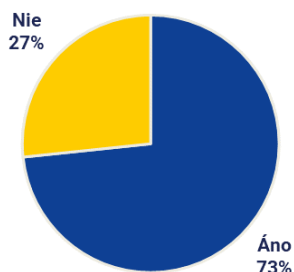
Otázka č. 11: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.)

Obrázok 19 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.).



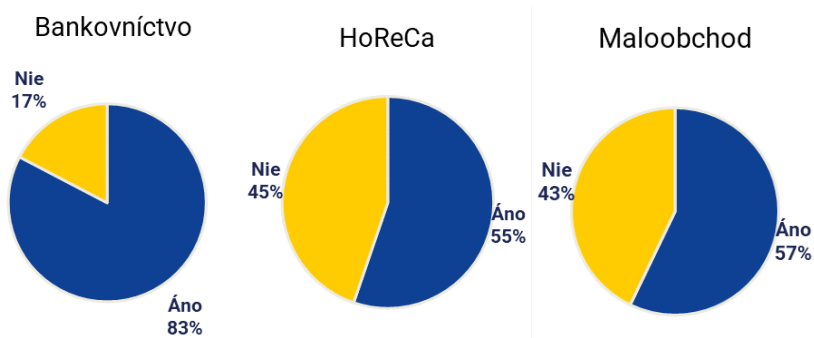
Co-funded by
the European Union

Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK



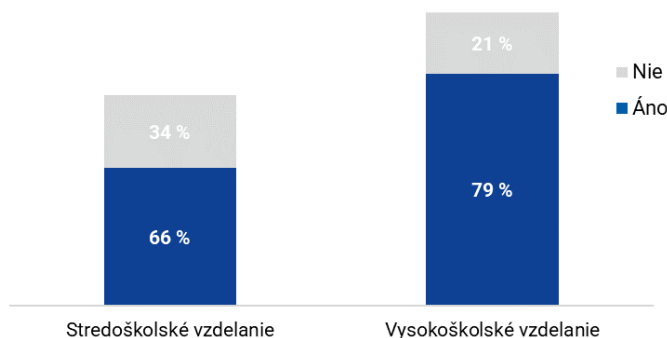
Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 20 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 21 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.) z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.



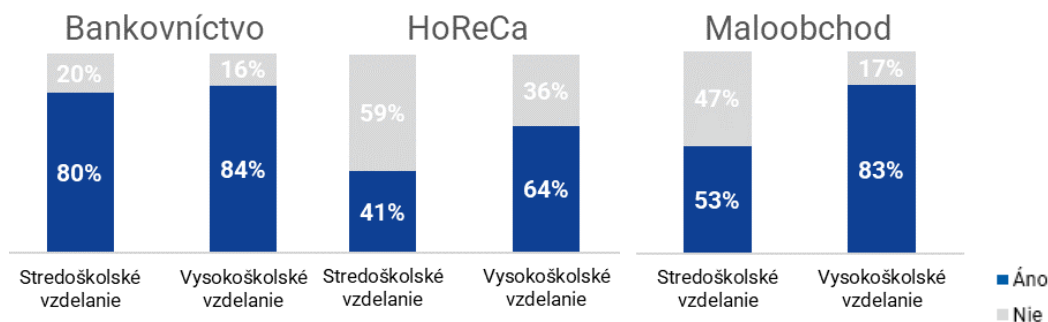
Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Co-funded by
the European Union

Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

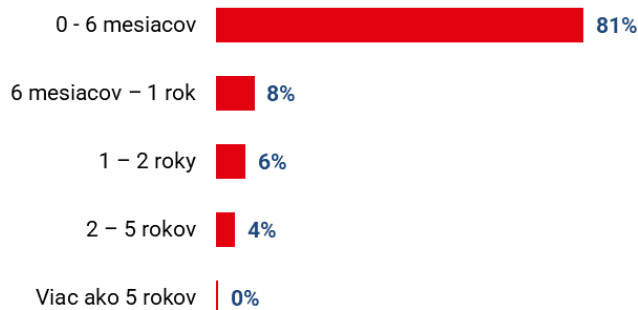
Obrázok 22 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Zúčastňujete sa popri zamestnaní vzdelávania? (kurzy, školenia a pod.) z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania - vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 12: Kedy naposledy ste absolvovali takéto vzdelávanie?

Obrázok 23 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Kedy naposledy ste absolvovali takéto vzdelávanie?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 24 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Kedy naposledy ste absolvovali takéto vzdelávanie? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.

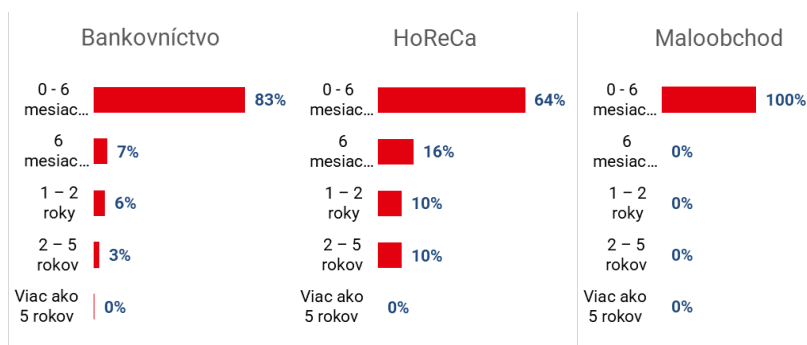


Co-funded by
the European Union



**ADULT
LEARNING
RO—SK**

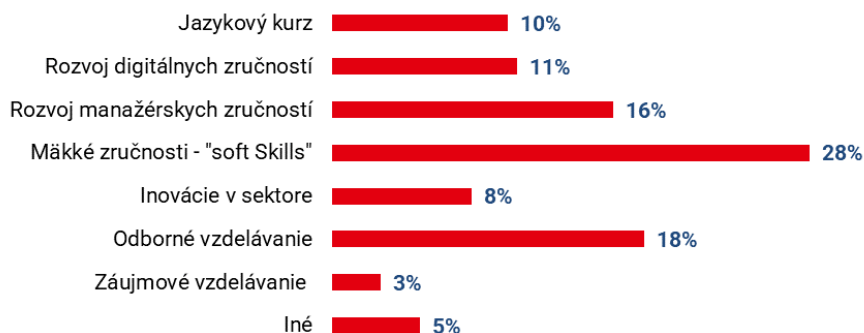
Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

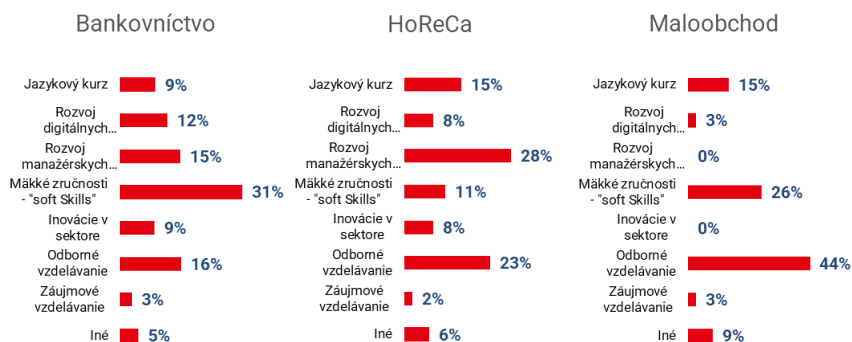
Otázka č. 13: V akej oblasti ste absolvovali vzdelávanie?

Obrázok 25 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti ste absolvovali vzdelávanie? (bolo možné označiť aj viac možností).



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 26 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti ste absolvovali vzdelávanie? (bolo možné označiť aj viac možností) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.





Co-funded by
the European Union

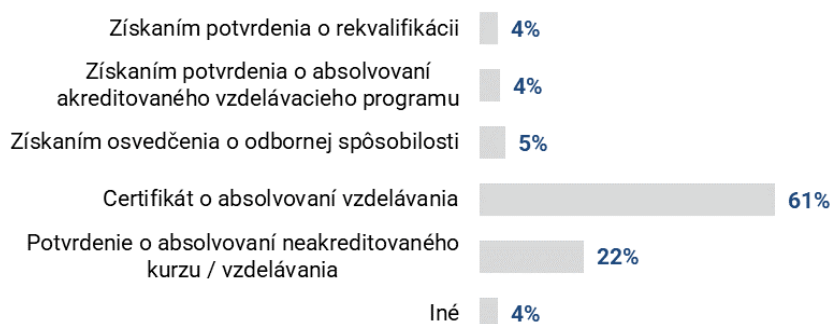


Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 14: Akým spôsobom bolo ukončené Vaše vzdelávanie?

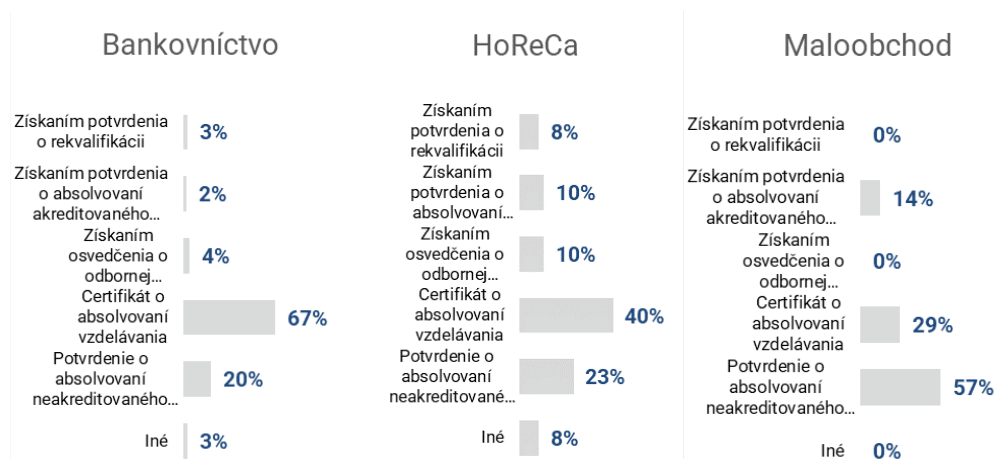
Obrázok 27 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akým spôsobom bolo ukončené Vaše vzdelávanie?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



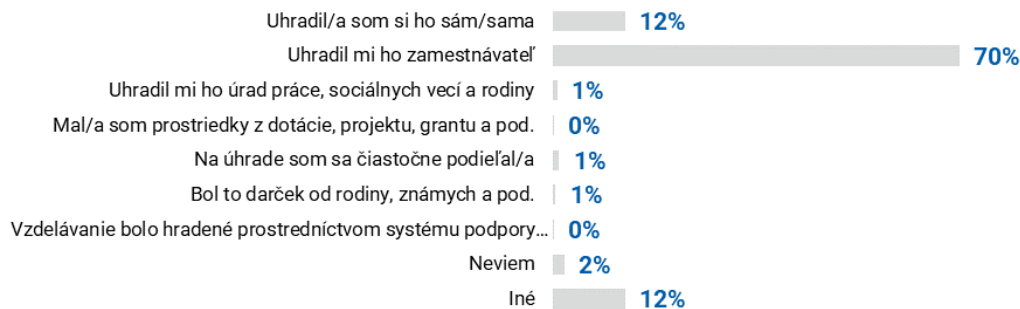
Obrázok 28 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akým spôsobom bolo ukončené Vaše vzdelávanie? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 15: Kto uhradil Vaše vzdelávanie?

Obrázok 29 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Kto uhradil Vaše vzdelávanie?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

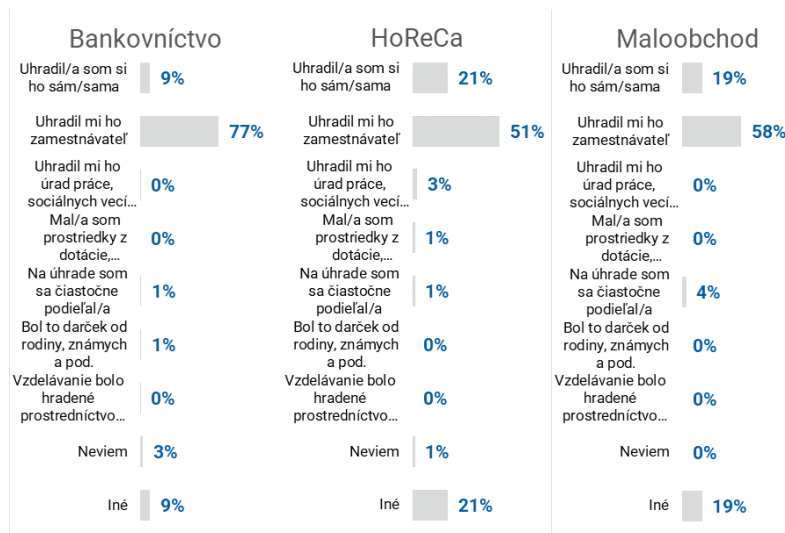


Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Obrázok 30 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Kto uhradil Vaše vzdelávanie? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 16: Z akého dôvodu sa neúčastňujete ďalšieho vzdelávania?

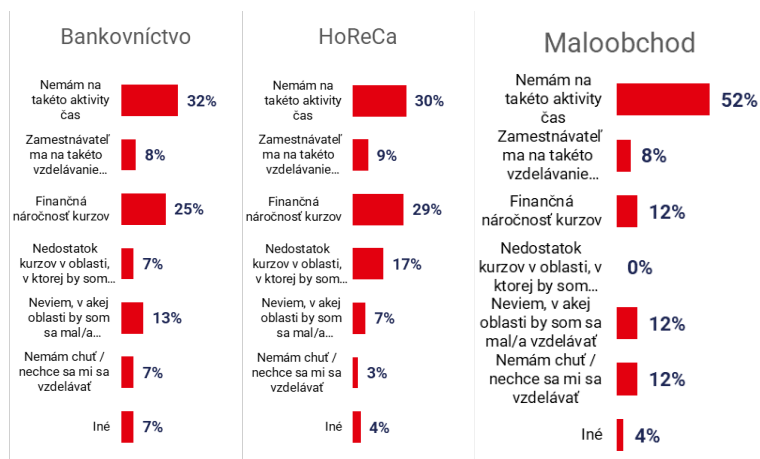
Obrázok 31 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Z akého dôvodu sa neúčastňujete ďalšieho vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností)



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Obrázok 32 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Z akého dôvodu sa nezúčastňujete ďalšieho vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 33 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Z akého dôvodu sa nezúčastňujete ďalšieho vzdelávania? (bolo možné označiť aj viac možností) z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Co-funded by
the European Union

Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

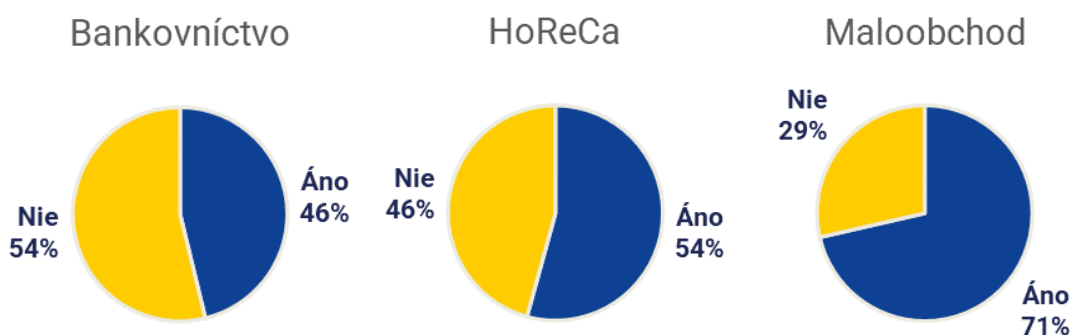
Otázka č. 17: Viete o tom, že štát poskytuje dotácie na vzdelávacie kurzy?

Obrázok 34 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Viete o tom, že štát poskytuje dotácie na vzdelávacie kurzy?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 35 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Viete o tom, že štát poskytuje dotácie na vzdelávacie kurzy? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 18: Odkiaľ o týchto dotáciách viete?

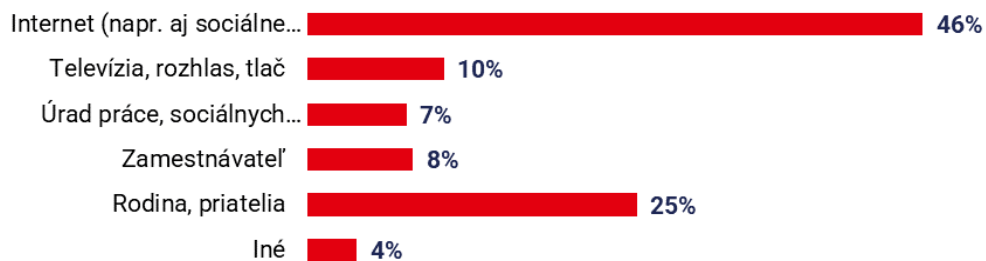
Obrázok 36 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Odkiaľ o týchto dotáciách viete?



Co-funded by
the European Union



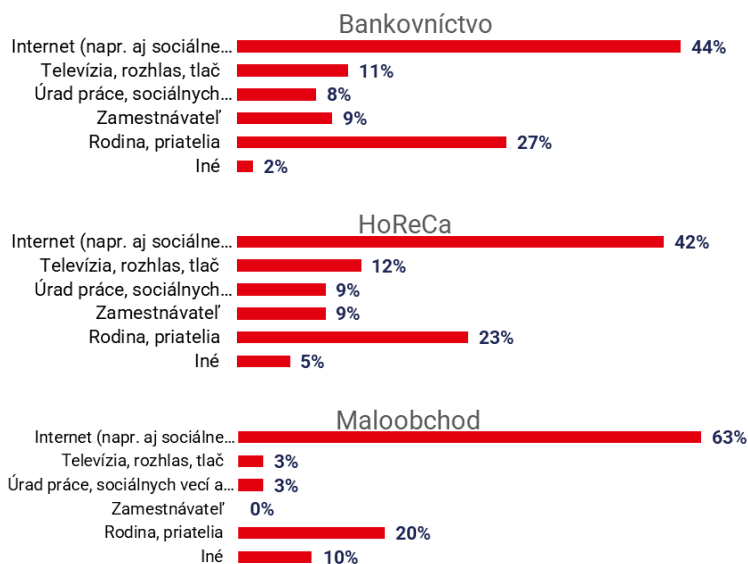
Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Obrázok 37 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Odkiaľ o týchto dotáciách viete? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 19: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania?

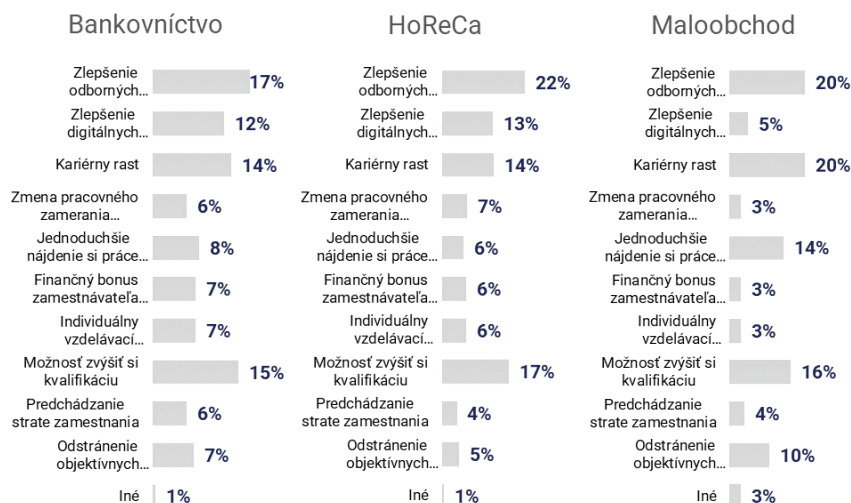
Obrázok 38 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (možné označiť aj viac možností)



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Obrazok 39 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (možné označiť aj viac možností) – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrazok 40 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (možné označiť aj viac možností) z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



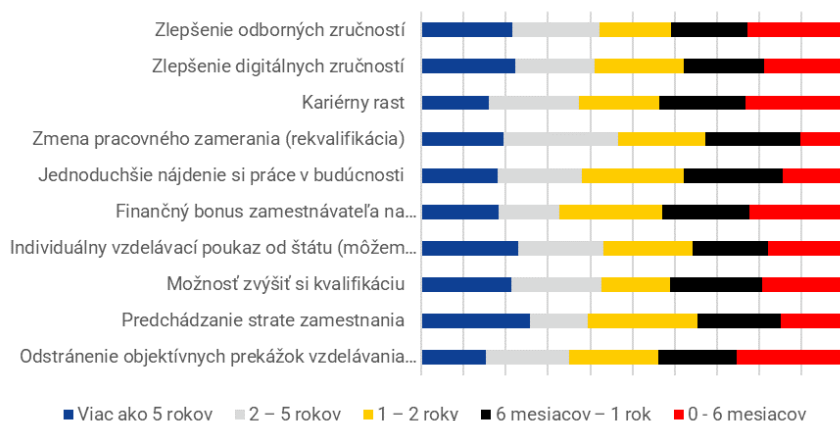
Co-funded by
the European Union



**ADULT
LEARNING
RO—SK**

Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Obrázok 41 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Čo by Vás motivovalo zúčastniť sa vzdelávania? (možné označiť aj viac možností) z pohľadu dĺžky pracovného pomeru.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 20: Keby ste si v najbližšej dobe mali vybrať vzdelávanie, v akej oblasti by to bolo?

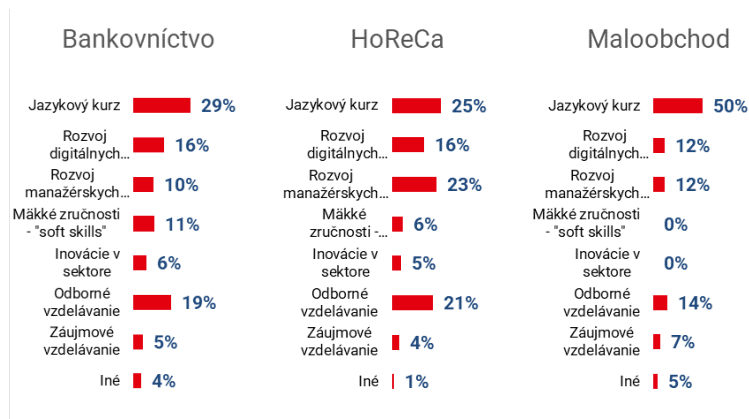
Obrázok 42 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Keby ste si v najbližšej dobe mali vybrať vzdelávanie, v akej oblasti by to bolo?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



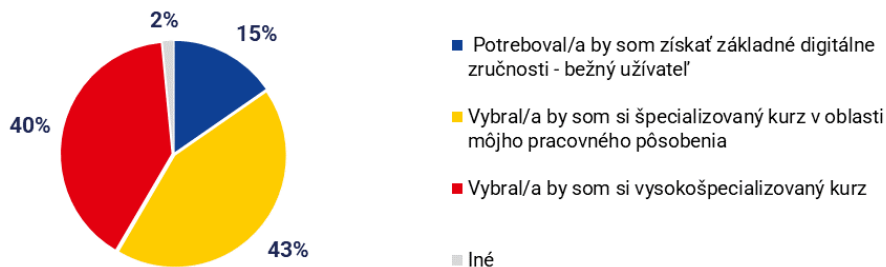
Obrázok 43 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Keby ste si v najbližšej dobe mali vybrať vzdelávanie, v akej oblasti by to bolo? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

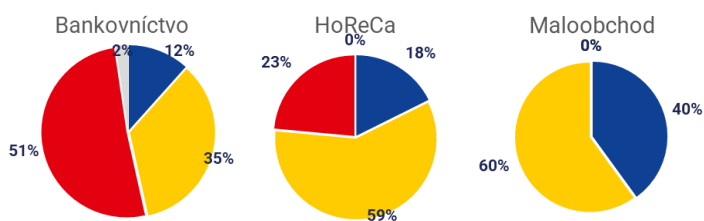
Otázka č. 21: V akej oblasti by ste chceli absolvovať vzdelávanie Rozvoj digitálnych zručností?

Obrázok 44 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti by ste chceli absolvovať vzdelávanie Rozvoj digitálnych zručností?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 45 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti by ste chceli absolvovať vzdelávanie Rozvoj digitálnych zručností? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.





Co-funded by
the European Union

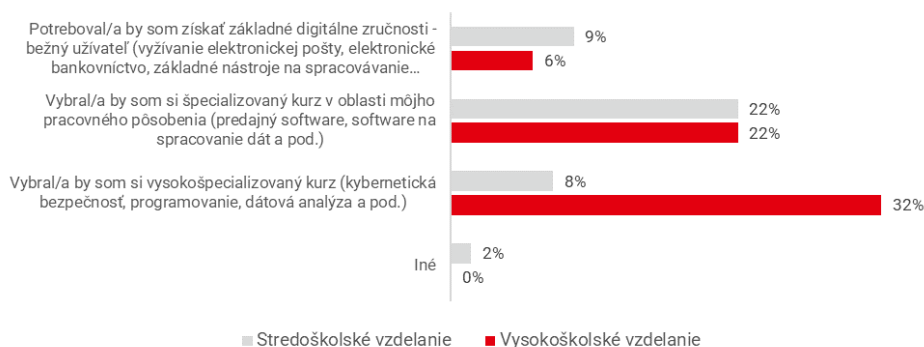


Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

- Potreboval/a by som získať základné digitálne zručnosti - bežný užívateľ
- Vybral/a by som si špecializovaný kurz v oblasti môjho pracovného
- Vybral/a by som si vysokošpecializovaný kurz
- Iné

Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

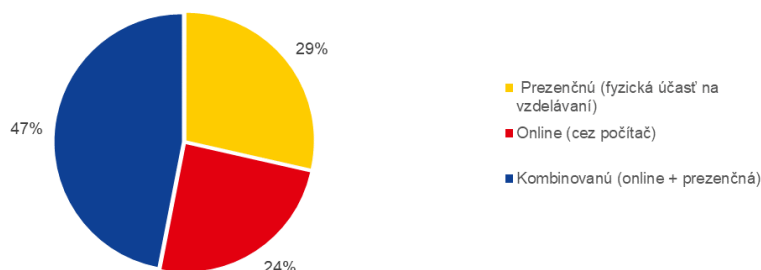
Obrázok 46 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: V akej oblasti by ste chceli absolvovať vzdelávanie Rozvoj digitálnych zručností? z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 22: Akú formu vzdelávania preferujete?

Obrázok 47 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akú formu vzdelávania preferujete?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

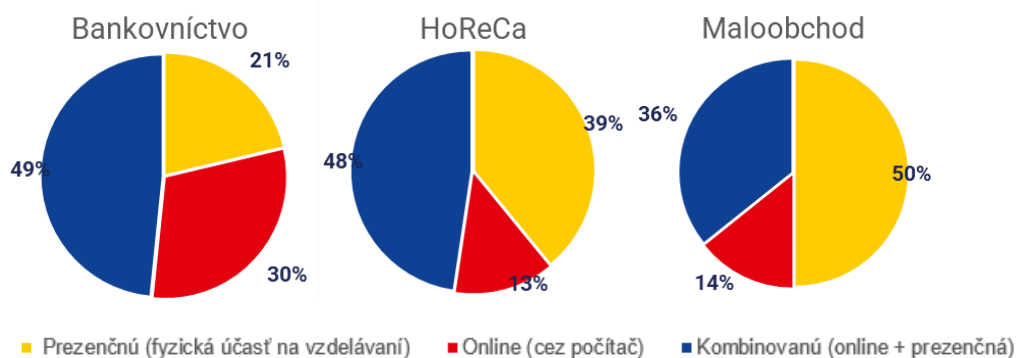
Obrázok 48 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Akú formu vzdelávania preferujete? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 23: Uvedte prosím svoje dôvody, prečo preferujete prezenčnú formu vzdelávania?

Obrázok 49 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Uvedte prosím svoje dôvody, prečo preferujete prezenčnú formu vzdelávania?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 50 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Uvedte prosím svoje dôvody, prečo preferujete prezenčnú formu vzdelávania? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Co-funded by
the European Union

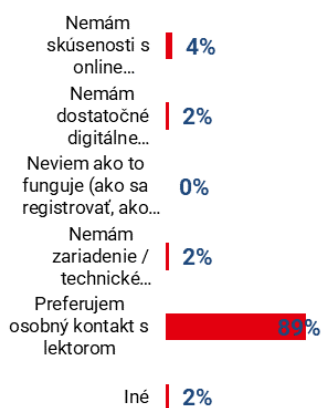


Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

Bankovníctvo



HoReCa



Maloobchod

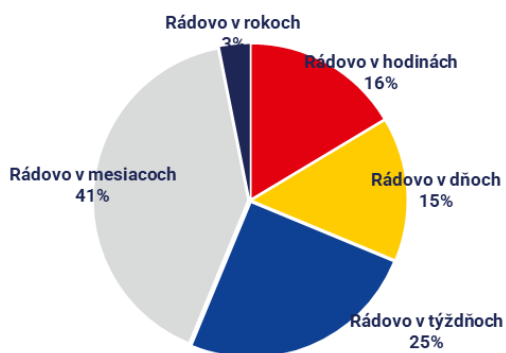


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Otázka č. 24: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Jazykového kurzu (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

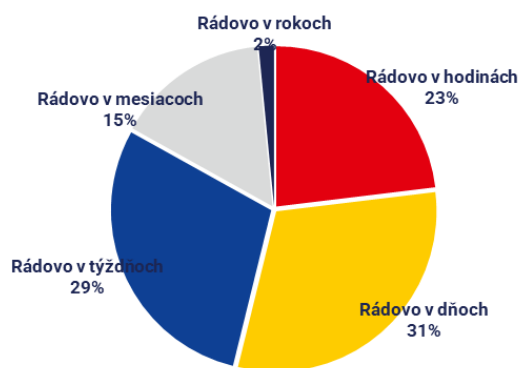
Obrázok 51 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Jazykového kurzu (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 25: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného vzdelávania v rámci Rozvoja digitálnych zručností (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

Obrázok 52 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného vzdelávania v rámci Rozvoja digitálnych zručností (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

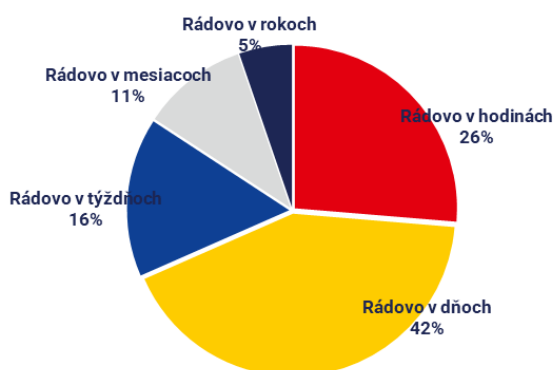


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Otázka č. 26: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného vzdelávania v rámci Rozvoja manažérskych zručností (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

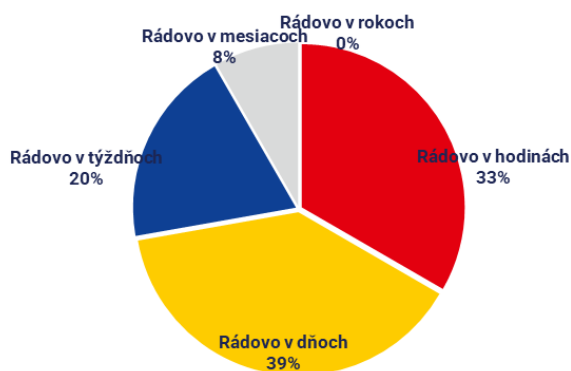
Obrázok 53 Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného vzdelávania v rámci Rozvoja manažérskych zručností (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 27: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného kurzu z oblasti rozvoja Mäkkých zručností – soft skills (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

Obrázok 54 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného kurzu z oblasti rozvoja Mäkkých zručností – soft skills (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Co-funded by
the European Union

Otázka č. 28: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného kurzu z oblasti Inovácií v sektore (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

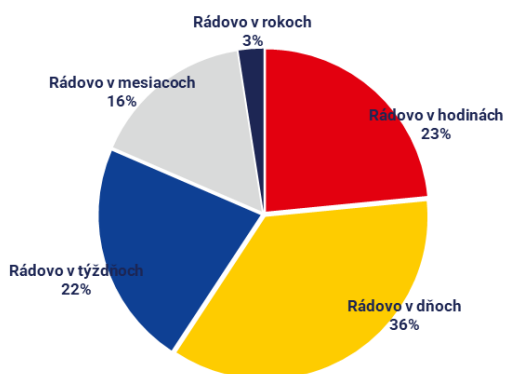
Obrázok 55 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného kurzu z oblasti Inovácií v sektore (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 29: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Odborného vzdelávania (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

Obrázok 56 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Odborného vzdelávania (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

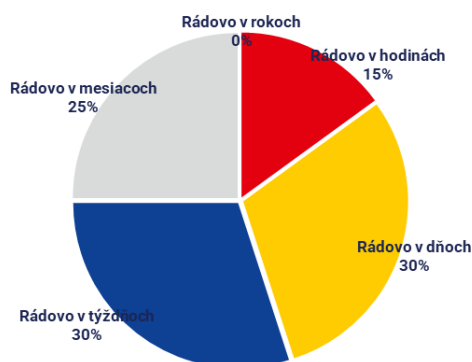


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



Otázka č. 30: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Zaujímavého vzdelávania (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

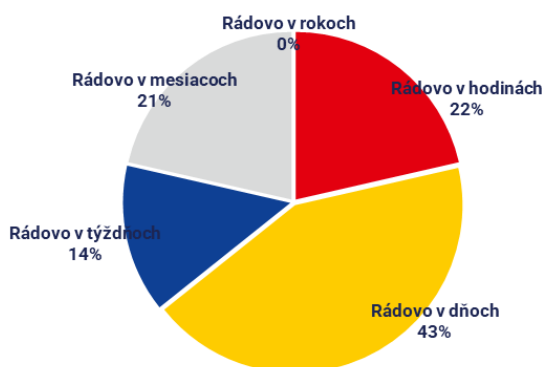
Obrázok 57 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Zaujímavého vzdelávania (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Otázka č. 31: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného Iného vzdelávacieho kurzu (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

Obrázok 58 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Aká by bola vaša časová kapacita na absolvovanie Vami zvoleného iného vzdelávacieho kurzu (Vami vybraného preferovaného vzdelávania)?

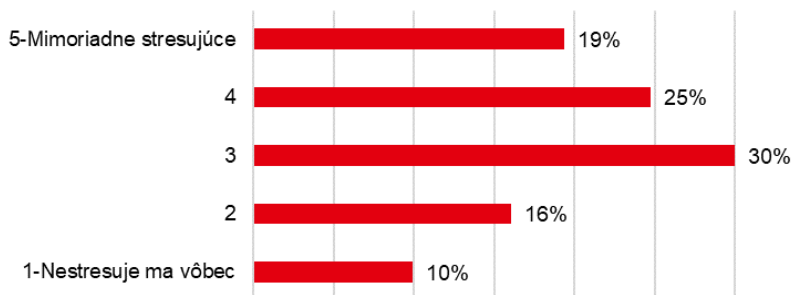


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



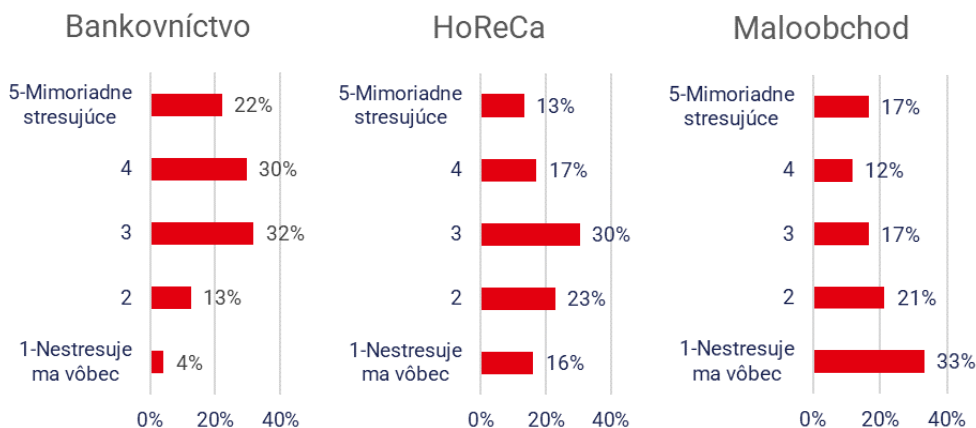
Otázka č. 32: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu?

Obrázok 59 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

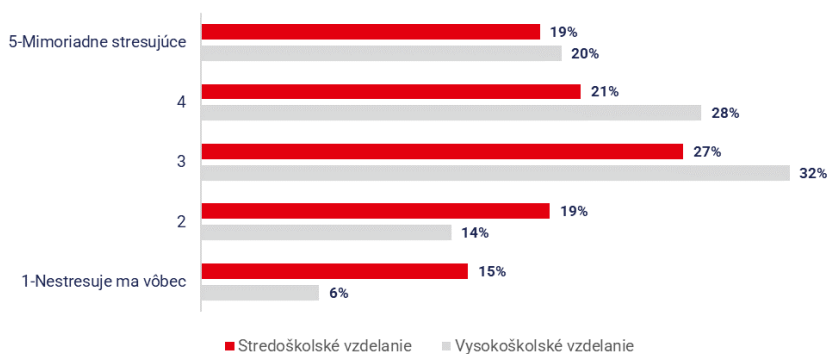
Obrázok 60 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

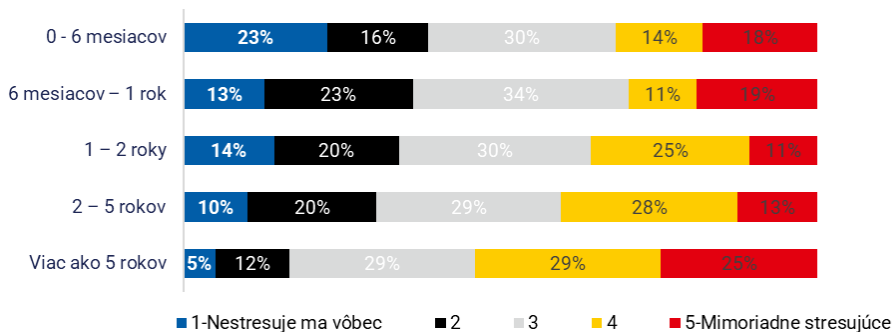


Obrázok 61 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu? z pohľadu najvyššieho dosiahnutého vzdelania.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 62 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Považujete zmenu zamestnania za stresujúcu situáciu? z pohľadu dĺžky pracovného pomeru.

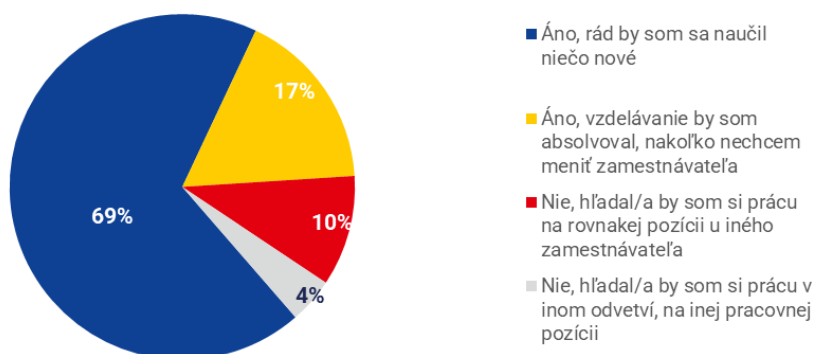


Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



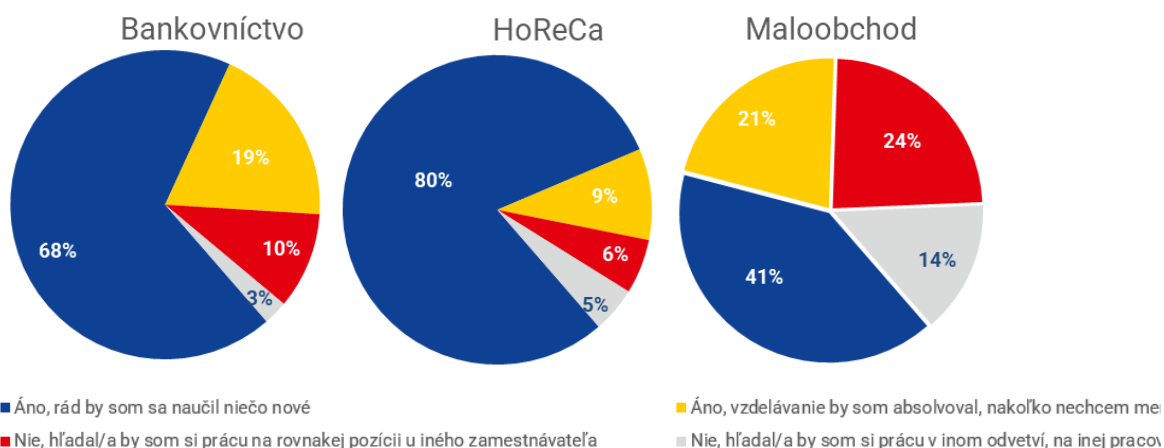
Otázka č. 33: Ak by Vám zamestnávateľ v súvislosti s predpokladaným zánikom Vášho pracovného miesta ponúkol možnosť rekvalifikácie, mali by ste o takéto vzdelávanie záujem?

Obrázok 63 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Ak by Vám zamestnávateľ v súvislosti s predpokladaným zánikom Vášho pracovného miesta ponúkol možnosť rekvalifikácie, mali by ste o takéto vzdelávanie záujem?



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania

Obrázok 64 Vyhodnotenie odpovedí respondentov na otázku: Ak by Vám zamestnávateľ v súvislosti s predpokladaným zánikom Vášho pracovného miesta ponúkol možnosť rekvalifikácie, mali by ste o takéto vzdelávanie záujem? – vyhodnotenie v rámci jednotlivých sektorov.



Zdroj: Vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového zisťovania



ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Vychádzajúc z dokumentov a usmernení Európskej komisie možno konštatovať, že silný sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a odbormi spolu s posilňovaním postavenia pracovníkov prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a zlepšovania zručností sú stavebným kameňom digitálnej transformácie. Očakáva sa, že táto transformácia prinesie exponenciálne zmeny v spoločnosti ako celku a na trhu práce. Aj keď sa už v minulosti očakávalo, že digitálna ekonomika bude mať významný vplyv na pracovné príležitosti, a to tak z hľadiska vytvárania nových pracovných miest, tak aj zániku existujúcich, pandémie COVID-19 niektoré digitálne trendy významne urýchlila. Plán obnovy a odolnosti (okrem iného) vymedzuje rekvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie ako jednu z hlavných oblastí investícií a reforiem. V tejto súvislosti zostáva sociálny dialóg nevyhnutným predpokladom dobre fungujúceho sociálneho trhového hospodárstva.

SR v tejto súvislosti čelí viacerým výzvam v oblasti zamestnanosti a odbornej prípravy. Problémom je nízka miera účasti dospelých na odbornej príprave, nízka úroveň digitálnych zručností a vzdelávací systém neprispôsobený dynamike trhu práce. Keďže COVID-19 urýchlil automatizáciu a digitalizáciu, mnohí pracovníci sa ocitajú na pozíciách, pre ktoré nemajú vhodný súbor zručností. Nedostatok rýchlych opatrení tiež zvyšuje riziko vytvárania problémov so zamestnanosťou celkovo, čím sa prehľbuje kvalitatívny rozdiel medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Efektívnemu rozvoju CŽV v SR bránia viaceré faktory. Dobre nastavený systém CŽV a vzdelávania dospelých by mohol podporiť rozvoj vhodných kľúčových schopností, zručností a kompetencií všetkých cieľových skupín a umožnil by rozvíjať kvalifikovanú pracovnú silu a osobný potenciál jednotlivcov v pracovnom a občianskom živote s ohľadom na ich individuálne možnosti a potreby.

Na základe výsledkov dotazníkového zisťovania bude objednávateľ schopný v rámci svojich odborných aktivít identifikovať bariéry a motívatory ďalšieho vzdelávania a bude mať možnosť ďalej riešiť meniaci sa dopyt po zručnostiach, ktorý vyvoláva transformácia a digitalizácia práce. Závery dotazníkového zisťovania majú slúžiť ako odrazový mostík pre budúce reformy vo vzťahu k CŽV (v súvislosti s budovaním kapacít pre sociálnych partnerov v súlade s prioritami EÚ, čo prispieva k podpore sociálneho dialógu na medziodvetvovej úrovni a ďalej rozvíja európsky sociálny dialóg).

Cieľovou skupinou dotazníkového zisťovania boli pracovníci pôsobiaci na pozíciách, ktoré sú citlivejšie na zmeny a sektory, ktoré sú najviac ovplyvnené pandemiou COVID-19. Ako najohrozenejšie sektory boli pred začatím dotazníkového zisťovania identifikované Bankovníctvo, Maloobchod a HORECA. V rámci týchto



cieľových skupín sa zisťovania zúčastnilo 424 respondentov a preto je možné konštatovať, že predkladaný analytický materiál poskytuje relevantné údaje o bariérach, prekážkach a motivátoroch pracovníkov k ďalšiemu vzdelávaniu (vrátane kontextu zmeny zamestnania).

Kľúčové zistenia:

58 % respondentov dotazníkového zisťovania malo dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie, z nich 47 % „Vysokoškolské vzdelanie - II. stupeň“. Stredoškolské vzdelanie malo 42 % respondentov, z toho „Stredoškolské vzdelanie - s maturitou“ 39 %. V sektore Maloobchod malo stredoškolské vzdelanie až 86 % respondentov.

73 % respondentov dotazníkového zisťovania uvidelo, že sa popri zamestnaní zúčastňuje vzdelávania vo forme kurzov či školení. V Bankovníctve to bolo až 83 %. Najmenej sa pracovníci vzdelávajú v sektore HORECA, a to na úrovni 55 %. Na základe dotazníkového zisťovania možno konštatovať, že vysokoškolsky vzdelaní pracovníci sa vzdelávajú viac (vzdeláva sa 79 % respondentov s vysokoškolským vzdelaním) ako stredoškolsky vzdelaní (vzdeláva sa 66 % respondentov s stredoškolským vzdelaním). Pri sektorovom pohľade na vzdelávanie sa v Bankovníctve v podobnej miere vzdelávajú stredoškolsky aj vysokoškolsky vzdelaní pracovníci (80 % a 84 %), najväčší rozdiel je v Maloobchode v neprospech stredoškolsky vzdelaných pracovníkov (53 % a 83 %). Vo všetkých dotknutých sektoroch sa pracovníci vzdelávali v posledných šiestich mesiacoch.

Takmer 1/3 respondentov (28 %) uviedla, že sa vzdelávali v oblasti „Mäkkých zručností – soft skills (komunikácia, tímová práca, prezentačné a pod.)“, 18 % absolvovalo „Odborné vzdelávanie (ekonomické zameranie, barmanský/baristický kurz, dizajn, marketing a pod.)“. Iba 3 % opýtaných absolvovalo „Záujmové vzdelávanie“. V Maloobchode sa respondenti vzdelávali primárne v rámci „Odborného vzdelávania (ekonomické zameranie, barmanský/baristický kurz, dizajn, marketing a pod.)“, v HORECA prevládala „Rozvoj manažérskych zručností“.

Vo všetkých sektoroch respondenti ukončovali vzdelávanie prevažne „Certifikátom o absolvovaní vzdelávania“ a „Potvrdením o absolvovaní neakreditovaného kurzu vzdelávania“. Respondenti, ktorí pri otázke „Akým spôsobom bolo ukončené Vaše vzdelávanie?“ zvolili možnosť „Iné“ najčastejšie uvádzali, že ich vzdelávanie nebolo formálne ukončené. Primárne sa jednalo o interné školenia zamestnávateľa. Toto



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

vzdelávanie zároveň u 70 % respondentov hradil práve zamestnávateľ. Sami si respondenti hradili absolvované vzdelávanie v 12 % prípadov.

Ak by si respondenti mali vybrať v najbližšej dobe vzdelávanie, takmer 1/3 by zvolila „Jazykový kurz“. Najmenší záujem respondenti prejavili o vzdelávanie v oblasti „Inovácií v sektore“ a „Záujmové vzdelávanie“. Respondenti, ktorí označili možnosť „Iné“, by zvolili špecializované školenie v oblasti IT. V sektore HORECA mali respondenti záujem aj o „Rozvoj manažérskych zručností (vedenie tímu, koučing a pod.)“ (23 %) a „Odborné vzdelávanie“ (21 %).

V prípade absolvovania kurzu v oblasti „Rozvoja digitálnych zručností“ by si 43 % respondentov zvolilo „špecializovaný kurz v oblasti pracovného pôsobenia (predajný software, software na spracovanie dát a pod.)“. V sektore HORECA by si ho vybralo až 59 % respondentov, v Maloobchode 60 %. „Vysokošpecializovaný kurz (kybernetická bezpečnosť, programovanie, dátová analýza a pod.)“ by si vybralo 51 % respondentov z Bankovníctva. Tento typ kurzu preferujú zároveň vysokoškolsky vzdelaní respondenti.

Takmer polovica respondentov (47 %) preferuje kombinovanú formu vzdelávania. Táto forma prevláda v Bankovníctve aj HORECA, v Maloobchode respondenti preferujú „Prezenčnú (fyzická účasť na vzdelávaní)“ formu vzdelávania (50 %), nakoľko „preferujú osobný kontakt s lektorom“. Preferovaná časová kapacita respondentov alokovaná na vzdelávanie bola rádovo v hodinách. Respondenti sa taktiež vyjadrili, že rovnako by prijali, aby nimi zvolené ďalšie školenia zamerané na odborné, záujmové alebo iné vzdelávanie mali skôr kratšiu dĺžku trvania, a to rádovo v dňoch. V sektore HORECA dáva tejto dĺžke vzdelávania prednosť až 50 % respondentov.

Bariéry:

Nedostatok času bol najčastejšie identifikovanou bariérou účasti na ďalšom vzdelávaní pri respondentoch, ktorí uviedli, že sa ďalšieho vzdelávania nezúčastňujú. V dotazníkovom zisťovaní ju zvolilo 35 % respondentov (v sektore Maloobchod až 52 %). Pre 25 % respondentov bola bariérou aj „Finančná náročnosť kurzov“. Iba 10 respondentov uviedlo, že „Nemajú chuť/nechce sa im vzdelávať“. V sektore HORECA je v 17 % prípadov bariérou aj „Nedostatok kurzov v oblasti, v ktorej by som sa chcel/a vzdelávať“. Podobné trendy možno pozorovať aj pri vyhodnotení bariér vzdelávania z pohľadu výšky dosiahnutého vzdelania. Možno však tiež konštatovať, že stredoškolsky vzdelaní respondenti častejšie uvádzali nechť sa vzdelávať a problém s identifikáciou oblasti, v ktorej by sa mali vzdelávať.



Motivátory:

Ako najväčšie motivátory účasti na vzdelávaní respondenti uviedli „Zlepšenie odborných zručností“ (18 %), „Možnosť zvýšiť si kvalifikáciu“ (15 %) a „Kariérny rast“ (14 %). V maloobchode 10 % respondentov ako motivátor uvidelo aj „Odstránenie objektívnych prekážok vzdelávania (možnosť vzdelávať sa v pracovnej dobe, zabezpečenie starostlivosti o deti počas vzdelávania a pod.)“. V sektoroch Bankovníctvo a HORECA je jedným z dôležitých motivátorov aj „Zlepšenie digitálnych zručností“.

Zmena zamestnania:

Väčšina respondentov (44 %) považuje zmenu zamestnania za stresujúcu (na škále 1 – 5, kde 1 – Nestresuje ma vôbec, 5 – Mimoriadne stresujúce zvolili stupeň 4 alebo 5). Pre 1/3 respondentov je situácia priemerne stresujúca. Výnimkou je sektor Maloobchod, kde až 33 % respondentov uviedlo, že zmena zamestnania ich nestresuje vôbec. Rovnaká situácia je aj pri skúmaní problematiky z pohľadu výšky najvyššieho dosiahnutého vzdelania. Pre stredoškolsky vzdelaných respondentov je zmena zamestnania vo všeobecnosti menej stresujúca ako pri vysokoškolsky vzdelaných. Na základe odpovedí respondentov možno tiež konštatovať, že čím dlhšie trvá pracovný pomer, tým je zmena zamestnania stresujúcejšia. Pri pracovných pomeroch trvajúcich 0-6 mesiacov až 39 % respondentov uviedlo, že ich zmena zamestnania nestresuje (stupeň 1 a 2). Pri pracovných pomeroch je to iba 17 %. Pri pracovných pomeroch trvajúcich viac ako 5 rokov je zmena zamestnania stresujúca (stupeň 4 a 5) až pre 54 % respondentov.

Ak by zamestnávateľ respondentom v súvislosti s predpokladaným zánikom ich pracovného miesta ponúkol možnosť rekvalifikácie, 69 % respondentov uviedlo „Áno, rád by som sa naučil niečo nové“. V sektore HORECA to bolo až 80 %. 17 % respondentov by malo o vzdelávanie záujem z dôvodu, že nechcú meniť zamestnávateľa. V Maloobchode by si takmer ¼ respondentov hľadalo prácu na rovnakej pozícii u iného zamestnávateľa a až 14 % prácu v inom odvetví, na inej pracovnej pozícii.

Odporúčania

- **Odbúrať finančné a systémové bariéry:** Riešením môžu byť systémové národné opatrenia na finančnú podporu zamestnávateľov a pracovníkov/občanov súvisiace s pokrytím nákladov vynaložených na vzdelávanie. Ako riešenie môžu slúžiť rôzne dotačné programy, daňové stimuly, štipendiá, granty, národné projekty z nového operačného programu, individuálne vzdelávacie účty a pod.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

- **Zabezpečiť flexibilné vzdelávacie možnosti:** Vytvorenie flexibilného časového priestoru pre osoby v pracovnom pomere na účasť na ďalšom vzdelávaní môže významne prispieť k zvýšeniu motivácie vzdelávať sa. Poskytovanie kombinovaných foriem vzdelávania, dištančné vzdelávacie programy a alternatívne formy vzdelávania šetria čas a umožňujú vyššiu mieru flexibility účastníkov vzdelávania.
- **Skrátiť vzdelávacie programy:** Z hľadiska časových kapacít sa javia byť najdostupnejšie niekoľkohodinové, maximálne niekoľkodňové kurzy a školenia.
- **Zvýšiť informovanosť a osvetu:** Budovanie povedomia verejnosti o možnostiach a najmä o význame ďalšieho vzdelávania dospelých prostredníctvom riadených informačných kampaní, bude prínosom pre osobný a profesionálny rozvoj každého jednotlivca. Informačné kampane by mali byť diferencované podľa cieľových skupín a poskytovať informácie o dostupných vzdelávacích príležitostiach, zdrojoch a možnostiach podpory. Odporúča sa v informačných kampaniach venovať zvýšenú pozornosť prioritám a víziám digitálnej transformácie Slovenska a s ňou spojenými očakávaniami na zmenu odborných vedomostí, zručností a kompetencií. Ideálnym miestom na oslovenie širokej verejnosti sú médiá a sociálne siete.
- **Podporiť kvalitné vzdelávacie inštitúcie:** Odporúča sa otvoriť verejnú diskusiu o nastavení kritérií merania kvality poskytovania ďalšieho vzdelávania, kvality poskytovateľov ďalšieho vzdelávania a vytvorenia verejne dostupného registra týchto overených poskytovateľov podľa tematického zamerania obsahu vzdelávania.
- **Odstrániť technologické bariéry:** Prístup k hardvéru, technológiám a internetu pre tých obyvateľov, ktorí nedisponujú takými kapacitami, tak aby mali možnosť využívať aj online vzdelávacie zdroje a programy. Takýto proaktívny prístup musí byť súčasťou vízie digitálnej transformácie Slovenska. Môže to zahŕňať aj investície do infraštruktúry, podporovaný nákup hardvéru a tiež poskytovanie cenovo dostupného internetu. Vzorom môže byť úspešný projekt Digitálny žiak. Prostredníctvom takýchto opatrení je možné cielene zvyšovať digitálnu gramotnosť najmä ohrozených cieľových skupín obyvateľstva.
- **Vytvoriť podmienky pre učenie sa a rozvoj v pracovnom prostredí:** V tejto oblasti môžu významnú úlohu zohrať sociálni partneri, stavovské a profesijné organizácie v rámci intenzívnej podpory firemných kultúr zameraných na podporu rozvoja ďalšieho vzdelávania dospelých a rozvoj zručností pracovníkov.
- **Zabezpečiť uznávanie výsledkov celoživotného vzdelávania:** Kľúčovým komponentom v tejto oblasti je príprava a schválenie nového zákona o celoživotnom vzdelávaní.



Co-funded by
the European Union



Challenges from the pandemics:
adult learning in Romania and Slovakia
– projekt AdultLearningROSK

- **Zosúladovať systém CŽV s potrebami trhu práce:** Odporúča sa zabezpečiť pravidelný monitoring potrieb trhu práce a potrieb zručností v súlade s digitálnou transformáciou, inováciami a sektorovými zmenami na trhu práce, ako nevyhnutný základ na inováciu obsahu a stanovovanie priorit celoživotného vzdelávania.