

NEFORMÁLNE VZDELÁVANIE AKO NÁSTROJ PODPORY ZAMESTNATEĽNOSTI

INFORMAL EDUCATION AS A TOOL FOR INCREASING EMPLOYABILITY

SVIDROŇOVÁ Mária

Abstrakt

Slovensko má v rámci štátov EÚ piatu najvyššiu nezamestnanosť mladých ľudí. Podľa údajov Eurostat (2012) je bez práce každý tretí Slovák vo veku do 25 rokov. Vysoký podiel tvoria absolventi s nedostatkom praxe a s chýbajúcimi pracovnými návykmi, problém je v pretrvávajúcom slabom prepojení medzi vzdelávacím systémom a trhom práce. Na Slovensku prebieha unikátny národný projekt KomPrax, ktorý cez neformálne vzdelávanie rozvíja zručností ako tímová práca, projektový manažment, komunikácia atď. a prispieva k sociálnej inklúzii. Príspevok si dáva za cieľ analyzovať projekt KomPrax a jeho hlavné výstupy.

Abstract

Slovakia has the fifth highest youth unemployment within the EU countries. According to Eurostat data (2012) every third Slovak at the age of 25 is unemployed. A high proportion in this group consists of graduates with no or with lack of experience and lack of work habits. The problem lies in weak links between the education system and the labour market. In Slovakia there is a unique national project running. It is called KomPrax and through non-formal education it develops skills such as teamwork, project management, communication, etc. and contributes to social inclusion. This paper aims to analyse the project KomPrax and its main outputs.

ÚVOD

Politika zamestnanosti je súčasťou hospodárskej a sociálnej politiky štátu a prostredníctvom sústavy makroekonomických regulátorov sa snaží o dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom po práci. Cieľom politiky zamestnanosti je najmä zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu a chcú pracovať a hľadajú zamestnanie. Ďalej je to umožňovať slobodnú voľbu zamestnania a získanie kvalifikácie pre vhodné zamestnanie. Podľa Staneka (2008) má okrem iného za cieľ zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu zodpovedajúcu požiadavkám trhu práce. Z uvedeného vyplýva, že politika zamestnanosti je veľmi úzko prepojená s politikou vzdelávania, ktorá má ako súhrn nástrojov, cieľov a opatrení, slúži štátu na ovplyvňovanie úrovne, štruktúry a kvality poskytovaných služieb vzdelávania a tým aj vzdelanostnej úrovne obyvateľov (Hronec – Miškocová, 2014).

Služby vzdelávania, alebo inak povedané vzdelávací proces, vedú k vzdelaniu jednotlivca. Vzdelanie má dve základné zložky – teoretickú a praktickú. Teoretická zahŕňa dosiahnutý stupeň vzdelania ako oficiálny doklad ukončenia vzdelávania vo formálnej vzdelávacej sústave (napr. základné, stredné, vysoké školy) a absolvované vzdelávanie v neformálnej vzdelávacej sústave (napr. kurzy, školenia). Praktická zložka zahŕňa získané pracovné skúsenosti, poskytuje všeobecné a špecifické vedomosti, ktoré sú súčasťou prípravy zapojenia sa človeka do pracovného procesu. Umožňuje mu získať zamestnanie, ktoré uspokojuje záujmy jednotlivca (Benčo, 1992).

V praxi sa však bežne stretávame s tým, že získať zamestnanie, navyše podľa predstáv, nie je také jednoduché. Inak by miera evidovanej nezamestnanosti nebola taká vysoká, až 12,44% za Slovensko v septembri 2014 (ÚPSVaR, 2014). V rámci krajov, resp. okresov je najvyššia nezamestnanosť na južnom Slovensku, napr. v okrese Revúca je to 27,51 % alebo okres Rimavská Sobota má 30,21% mieru evidovanej nezamestnanosti za september 2014. Tieto hodnoty zvyšujú obzvlášť tzv. rizikové skupiny, kam okrem iného radíme:

1. občanov s nedokončeným vzdelaním, ktoré si nemôžu nájsť prácu kvôli nízkej kvalifikácii,
2. rôzne menšinové skupiny a etniká, ktoré majú jazykové bariéry, nie sú zamestnávaní z rasových dôvodov, ale veľmi často ide v prípade Slovenska o rómske etnikum, ktoré nemá dostatočné vzdelanie a potrebnú kvalifikáciu,
3. zdravotne znevýhodnení, ktorí kvôli svojmu postihnutiu nemôžu nájsť prácu,
4. absolventi stredných a vysokých škôl, ktorí nemajú praktické skúsenosti a bez praxe sa len veľmi ťažko uplatnia na trhu práce.

Práve preto v rámci politiky zamestnanosti existujú určité programy, ktoré majú napomáhať prekonávať uvedené problémy daných skupín pri etablovaní sa na trhu prác. Medzi tzv. aktívne programy patria: služby zamestnanosti, školenia pre nezamestnaných dospelých, rizikové skupiny, programy zamerané na mladých nezamestnaných, podpora učňov a rôznych foriem vzdelávania mladých, subvencovaná zamestnanosť, podpora nezamestnaných, ktorí chcú samostatne podnikáť, priama tvorba pracovných miest, programy pre handicapované osoby, tzn. odborná rehabilitácia a podpora vytvárania práce pre tieto osoby (Vincúr, 2001).

V našom príspevku sa zameriavame najmä na absolventov stredných a vysokých škôl bez praxe, ktorým môže pomôcť získať relevantné pracovné skúsenosti práve nami analyzovaný národný projekt KomPrax, ktorý je postavený na pilieroch neformálneho vzdelávania, občianskej participácie a dobrovoľníctva.

1 NEFORMÁLNE VZDELÁVANIE

Z uvedeného je zrejmé, že vzdelávanie ovplyvňuje zamestnatelnosť jednotlivca (Benčo, 1992; Hronec – Miškocová, 2014; ale aj ďalší autori ako napr. Gondová, 2009; Uramová – Valach, 2004; Vantúch, 2002 a iní). Vzdelávanie je poskytované prvotne a hlavne v inštitúciách formálneho vzdelávania. Mladí ľudia sa v rámci formálneho vzdelávania, najmä v školách, naučia množstvo vedomostí, no veľmi často majú málo rozvinuté schopnosti a zručnosti nevyhnutné pre úspešné uplatnenie nielen v zamestnaní, ale aj v živote. Práve na tento rozvoj zručností je zamerané neformálne vzdelávanie. Základné rozdiely medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním sumarizuje tabuľka:

Tabuľka č. 1 Porovnanie formálneho a neformálneho vzdelávania

Formálne vzdelávanie	Neformálne vzdelávanie
Závažné pre niekoho, nie tak závažné pre iných	Vysoko odpovedajúce individuálnym potrebám
Všetky vzdelávajúce osoby sa učia to isté	Vzdelávajúce osoby sa učia podľa potreby
Môže ísť o značnú medzeru medzi súčasnými a citovými znalosťami	Môže ísť o malú medzeru medzi súčasnými a citovými znalosťami
O tom, ako bude vzdelávanie prebiehať, rozhoduje pedagóg	Vzdelávajúce sa osoby rozhodujú o tom, ako bude vzdelávanie prebiehať
Doba uplatniteľnosti rôzna, často vzdialená	Bezprostredná uplatniteľnosť (vzdelávanie typu „práve včas“ – „just in time“)
Môžu nastať problémy pri uplatňovaní naučených poznatkov na pracovisku	Rýchlo prenositeľné vzdelávanie
Často sa odohráva mimo pracoviska	Odohráva sa pri práci

Zdroj: Armstrong, M., Řízení lidských zdrojů, Praha, 2007.

V rámci aktivít neformálneho vzdelávania sa uplatňujú mnohé výchovné metódy a postupy všeobecnej pedagogiky, resp. didaktiky. Vo väčšom rozsahu sa však aplikuje participatívne učenie, učenie sa zážitkom, učenie sa riešením problémov, učenie sa na základe interakcie v skupine a snaha prepojiť naučené s reálnymi situáciami bežného života (Fudaly, Lenčo, 2008). Základom výchovy zážitkom je princíp účinku – vlastných zážitkov, skúseností, dojmov, ktoré človek bezprostredne sám prežije na „vlastnej koži“, uvedomuje si ich a ktoré menia jeho hodnoty, postoje. Zážitok – ako niečo osobné, vlastné, získané prežitým životom, autentickou situáciou – znamená obohatenie vnútorného života človeka, získanie vlastných skúseností, a preto má výrazný vplyv na formovanie, rozvoj osobnosti, na správanie sa a konanie jedinca. Zážitok sa stane súčasťou osobnosti, keď sa zracionalizuje, teda keď zasiahne nie len emocionálnu, ale aj intelektuálnu stránku osobnosti (Kratochvílová, 2004).

Belz a Siegrist (2001) uvádzajú výhody neformálneho vzdelávania pri rozvoji kľúčových kompetencií nasledovne:

- ponúka skupina jednotlivcovi stále nové situácie, ktorým musí neustále prispôsobovať svoje vlastné pocity a schopnosti.;
- prostredníctvom týchto procesov môže každý poznávať sám seba, nové aspekty a reakcie a začleniť ich ako rozšírenie obrazu vlastnej osobnosti, čím sa tiež rozširuje repertoár rolí, ktorých si je vedomý;
- učenie sa v skupinách umožňuje jednotlivcovi rozširovať oblasť zážitkov a skúseností a sprostredkúva tak nové poznanie, čím dáva príležitosť orientovať sa vo svete s väčšou vyzretosťou.

Ak sa zameriame na neformálne vzdelávanie pre mladých, na Slovensku ako jednej z mála krajín na svete, platí zákona č. 282/2008 Z.z. o podpore práce s mládežou. Ten definuje neformálne vzdelávanie v oblasti práce s mládežou ako ďalšie vzdelávanie mládeže a pracovníkov s mládežou organizované vzdelávacími zariadeniami s cieľom získania nových vedomostí, praktických skúseností a zručností potrebných pre prácu s mládežou, ktoré umožňuje jeho účastníkom doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, ktoré potenciálni zamestnávateľia požadujú a zároveň ich mládež nenadobúda prostredníctvom formálneho vzdelávania.

Bentley (1998) hodnotí rôzne aspekty učenia sa mimo školy a zručnosti, ktoré nie sú dostatočne rozvíjané v škole (na akomkoľvek stupni), avšak pre úspešné fungovanie v živote sú veľmi potrebné. Zručnosti, ktoré Bentley považuje za rozhodujúce, teda tzv. kľúčové kompetencie, sú znázornené v tabuľke č. 2.

Na základe výskumu realizovaného organizáciou IUVENTA v roku 2012 možno konštatovať, že ponuku a dostupnosť vzdelávania pre mladých ľudí vôbec bez ohľadu na jeho formu považujú za nedostatočnú všetky skupiny respondentov: sociálne znevýhodnení mladí ľudia z tzv. upadajúcich regiónov, sociálne znevýhodnení mladí ľudia z tzv. mestských oblastí (väčšie mestá), dlhodobo nezamestnaní mladí ľudia, a to nielen z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov, ale aj obsahu, tematického zamerania a formy programov neformálneho vzdelávania. Za najdostupnejšie považujú mladí ľudia zo špecifických skupín mládeže formy neformálneho vzdelávania poskytované mládežníckymi organizáciami a programy podporované z fondov EÚ, mladí dlhodobo nezamestnaní vzdelávanie poskytované úradmi práce, ale najväčší záujem je o jazykové vzdelávanie a veľmi špecificky orientované odborné vzdelávanie vedúce k získaniu čiastočnej kvalifikácie, ktoré je však pre tieto skupiny mladých ľudí často finančne nedostupné. Za najatraktívnejšie formy neformálneho vzdelávania uvádzajú najmä netradičné a vysoko inovatívne, a to výrazne odlišné od foriem a metód školského vzdelávania s možnosťou individualizovať si obsah aj formu vzdelávania,

kde majú možnosť sa nielen aktívne prezentovať, ale aj využívať a získať nové skúsenosti (IUVENTA, 2012). Jednou z takýchto vzdelávacích aktivít je aj národný projekt KomPrax.

Tabuľka č. 2 Zručnosti neformálneho vzdelávania

Vzťahy	- o všeobecná schopnosť komunikácie, - o schopnosť nadväzovať a udržiavať vzťahy, - o schopnosť rozpoznať a naplniť potreby druhých, - o schopnosť úspešne a efektívne riešiť interpersonálne konflikty
Úspory do budúcnosti	- o schopnosť pracovať s financiami - o schopnosť predvídania a plánovania do budúcnosti
Zamestnanosť	- o spoľahlivosť, - o iniciatíva, - o flexibilita, - o schopnosť úspešne spolupracovať s množstvom rozličných partnerov (interpersonálne zručnosti), - o samostatnosť, - o sebariadenie a sebaorganizácia, - o kreatívne a kritické myslenie, - o schopnosť riešiť problémy, - o analytické zručnosti, - o schopnosť inovácie, - o orientácia k zmene, - o schopnosť manažovať vlastné učenie sa.
Občianstvo	- o aktívne zapojenie sa do verejného života, - o participovanie na živote miestnej komunity, - o zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít.
Prosperita	o schopnosť zvládnuť stres a úzkosť.

Zdroj: Bentley, T. 1998, Learning beyond the classroom.

2 PROJEKT KOMPRAX

IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže je príspevková organizácia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, aktívna v oblasti práce s mládežou. IUVENTA ako inštitút mládeže pracuje nielen v oblasti vzdelávania mládeže do 30 rokov, ale aj v oblasti vzdelávania dospelých, ktorí s mládežou pracujú (pedagogickí pracovníci, pracovníci Krajských školských úradov a organizátori súťaží, pracovníci z rôznych úradov, ktorí svojimi rozhodnutiami ovplyvňujú život a postavenie mládeže).

V oblasti vzdelávania a výchovy mladej generácie čelí Slovensko dlhodobo viacerým problémom. Školy produkujú absolventov, ktorí nie sú dostatočne pripravení pre trh práce a nemajú kompetencie, ktoré potrebujú zamestnávateľia. Štatút učiteľa je podhodnotený a spôsob, akým sa plošne vzdeláva, tiež nezodpovedá aktuálnym trendom. To logicky vyústilo do vysokej nezamestnanosti absolventov, ktorá sa (navyše podporená ekonomickou krízou) na Slovensku vyšplhala v posledných rokoch až ku kritickej hranici, čo Slovensko zaradilo na 3. miesto v EÚ (Pešek, Dudáč, 2013).

Za týchto okolností bolo pre IUVENTU v období 2011 – 2013 výzvou vytvoriť projekt, ktorý by podchytil veľkú skupinu mladých ľudí a skĺbil v sebe rozvoj kompetencií potrebných k aktívnemu občianstvu, rozvoju líderského potenciálu, ale i takzvaných „mäkkých zručností“, ktoré od svojich zamestnancov očakávajú zamestnávateľia. Tak vznikol národný projekt KomPrax, ktorý hodnotíme v nasledujúcej časti príspevku.

2.1 Charakteristika a financovanie projektu KomPrax

Národný projekt KomPrax – kompetencie pre prax, podporený z Európskeho sociálneho fondu, ktorého cieľová skupina je až 8 000 mladých ľudí vo veku 15 - 17 rokov a 5 000 mladých ľudí nad 18 rokov. Hlavným cieľom projektu je rozvoj ich kompetencií potrebných pre prax. Pod praxou tu rozumieme kompetencie potrebné pre aktívne zapájanie sa do života spoločnosti, ale i kompetencie potrebné pre budúce zamestnanie. Národný projekt KomPrax je zatiaľ historicky najväčším projektom v oblasti neformálneho vzdelávania v práci s mládežou na Slovensku. Projekt sa okrem samotného vzdelávania mladých ľudí zameriava aj na ďalšie aktivity ohľadom neformálneho vzdelávania, napr. kampaň Uznanie, ktorá má posilniť uznanie prínosu neformálneho vzdelávania medzi verejnosťou alebo prieskumy o mládeži, ktoré doteraz absentovali. Z hľadiska rozsahu a zamerania príspevku sa však budeme venovať len samotnému vzdelávaniu.

Systém vzdelávania v projekte KomPrax je nastavený na trojmesačný vzdelávací cyklus s aktívnou účasťou na školeniach a so spracovaním projektu medzi týmito školeniami. Počas dvoch, resp. troch víkendových vzdelávaní sa mladí ľudia a pracovníci s mládežou učia projektovo myslieť, tímovo spolupracovať, komunikovať a prezentovať, rozvíjajú si finančné kompetencie, učia sa zodpovednosti či flexibilitu. Zároveň sa snažia pozitívne zmeniť svoje okolie, čo v nich podporuje záujem o dianie v spoločnosti a ich aktívnej úlohe v jej pozitívnej premene. Súčasťou vzdelávania sú totiž aj malé projekty, ktoré realizuje každý účastník vzdelávania a na ktorom si účastníci overujú svoje zručnosti v praxi. Tieto projekty musia reagovať na aktuálne potreby v ich okolí a musia prinášať pozitívnu zmenu. Za každým účastníkom je tak aj reálne vidieť niečo konkrétne a užitočné, čo je veľmi dôležité.

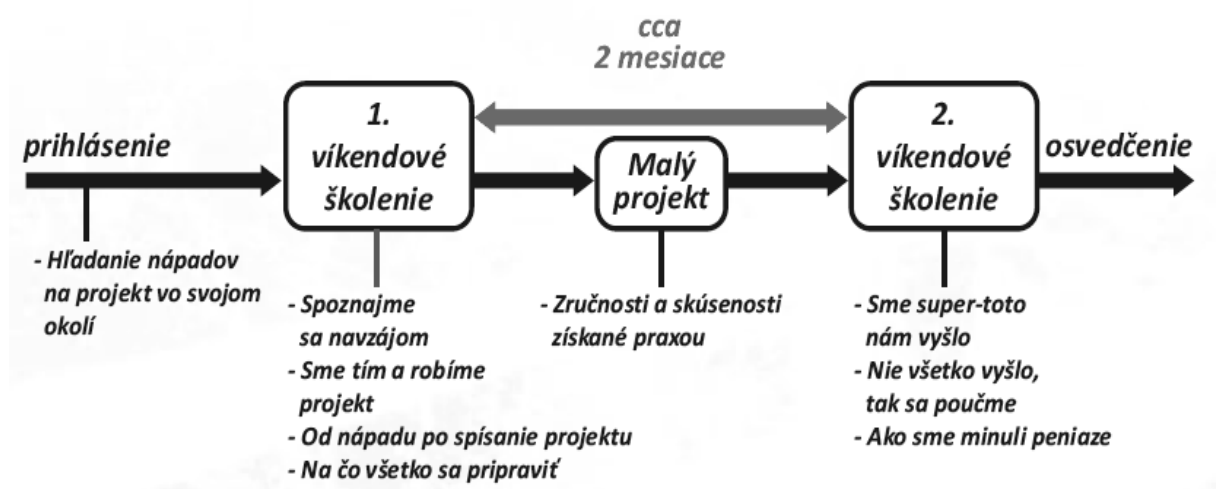


Schéma č. 1 Vzdelávanie mládežníckych vedúcich a pracovníkov s mládežou

Zdroj: Belková, M. Čo je KomPrax? Bratislava 2011, s. 12.

Na tzv. malý projekt získava každý účastník do 200€, čo síce nie je veľká suma, ale naučí sa zostavovať rozpočet pre zrealizovanie svojej aktivity, čím sa zlepši jeho finančná gramotnosť a hospodárenie s financiami. Taktiež býva v týchto malých projektoch vysoká účasť dobrovoľníckej práce (účastníci školenia nedostávajú mzdu, poskytnutých 200€ nemôže byť použitých na mzdy či odmeny). Dobrovoľnícka práca tak umožňuje získavať potrebné zručnosti a v prípade dlhodobo nezamestnaných tiež môže napomôcť získať pracovné návyky. Ako uvádzajú Hronec a Svidroňová (2013), do dobrovoľníctva sa môže zapojiť takmer každý dospelý občan (resp. ktokoľvek nad 15 rokov, so súhlasom zákonného zástupcu a pod dozorom plnoletej osoby, ako to upravuje aktuálna slovenská legislatíva), dobrovoľníctvo

napomáha k významnej sociálnej inklúzii, nakoľko sa poskytovateľ i prijímateľ stávajú súčasťou komunity a nadobúdajú pocit, že sú potrební a akceptovaní. To je ďalším pozitívom realizácie malého projektu v rámci vzdelávania v projekte KomPrax.

Národným projektom sa chcelo zároveň poukázať na to, aký ma neformálne vzdelávanie v praxi s mládežou potenciál riešiť aktuálne výzvy v rozvoji mladých ľudí a tiež to, že vzdelávanie je širší pojem a zahŕňa nielen formálne školstvo, ale aj neformálne vzdelávanie, ktoré má veľkú mieru flexibility, je veľmi praktické, zodpovedá potrebám mladých ľudí a môže reagovať na potreby trhu práce i spoločnosti a vie veľmi vhodne dopĺňať vzdelávanie formálne.

Všetky vzdelávania v rámci projektu KomPrax sú akreditované, aby bola zaručená ich kvalita. Súčasťou projektu je aj databáza, kde sú postupne uvedení všetci úspešní absolventi základného vzdelávania a kde si v prípade potreby zamestnávateľa či školy môžu overiť, či daná osoba skutočne vzdelávanie absolvovala, tak ako deklaruje, a aké kompetencie si osvojila.

Financovanie národného projektu je plne zabezpečené zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu, Operačný program Vzdelávanie, Prioritná os 2 – Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov, opatrenie 2.1. – Podpora ďalšieho vzdelávania celkovou výškou 8 071 713,27 v nasledovnej štruktúre (organizácia IUVENTA nekofinancuje tento projekt z vlastných zdrojov):

Tabuľka č. 3 Zdroje financovania oprávnených výdavkov projektu KomPrax v €, vrátane predpokladov na roky 2014-2015

Rok	Oprávnené výdavky projektu	Výška žiadaného príspevku
2011	127 370,30	127 370,30
2012	1 332 780,69	1 332 780,69
2013	2 598 801,00	2 598 801,00
2014	3 009 570,96	3 009 570,96
2015	1 003 190,32	1 003 190,32
Spolu	8 071 713,27	8 071 713,27

Zdroj: Dodatok č. 8 k zmluve č. OPV_23_2010 o poskytnutí nenávratného finančného príspevku

Na základe interných materiálov organizácie IUVENTA, poskytnutých na vyžiadanie, sme sa pokúsili zostaviť náklady na jedného účastníka vzdelávania, ktoré organizácia nesleduje, pre nás však bolo zaujímavé skúmať, aké sú náklady spojené s absolvovaním školenia pre jedeného účastníka:

Tabuľka č. 4 Výdavky potrebné na účastníka vzdelávania v €

Položka	Suma	Počet víkendov	Suma spolu
ubytovanie a strava / noc (35€x2 noci)	70	2	140
cestovné	15		30
kancelárske potreby	5		10
mzda lektorov x 2	400		800
mzda pracovníkov	n/a		n/a
príspevok na malý projekt	200	x	200
Výdavky spolu	690	x	1 180

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa interných materiálov organizácie IUVENTA

Ubytovanie bolo vyberané na základe verejného obstarávania, kde rozhodovala najnižšia cenová ponuka, na základe toho môžeme stanoviť priemernú výšku výdavkov potrebných na ubytovanie na 30 euro/noc. Zároveň je to aj výška výdavkov stanovená v plánovanom rozpočte národného projektu, kde sa táto suma uvádza ako maximálne možná. Pre účastníkov je k dispozícii zošit a pero, v zariadení je tiež tlačiareň zakúpená pre potreby KomPraxu, tlačiareň a toner sú teda rozrátané na účastníka.

Vychádzajúc z údajov uvedených v rozpočte národného projektu, kde sa mzda lektorov pohybuje od 9 až po 17 eur, sme stanovili priemernú mzdu, ktorá v tomto prípade predstavuje 10 eur. Zároveň to predstavuje aj priemernú mzdu lektora na hodinu. Nakoľko školenie sa vykonáva po dobu 20 hodín, kalkulovali sme sumu 200€ na jeden víkend školenia na lektora, pričom na školení sú vždy dvaja lektori, tzn. na dva víkendy pripadá suma 800€. Keďže nevieme presne vyčísliť koľko hodín sa venujú pracovníci zodpovední za administratívu konkrétnemu školeniu, od vyčíslenia mzdy týchto pracovníkov abstrahujeme. Najvyššie položky tak predstavujú mzdy lektorov a zároveň príspevky na malé projekty jednotlivých účastníkov školení.

2.2 Výstupy projektu KomPrax

Hlavné výstupy národného projektu prehľadne zhŕňa schéma č. 2, ktorá poukazuje na všetky aktivity, ktorým sa KomPrax venuje, my sme sa v analýze zamerali len na aktivitu základného vzdelávania mladých ľudí starších ako 18 rokov.

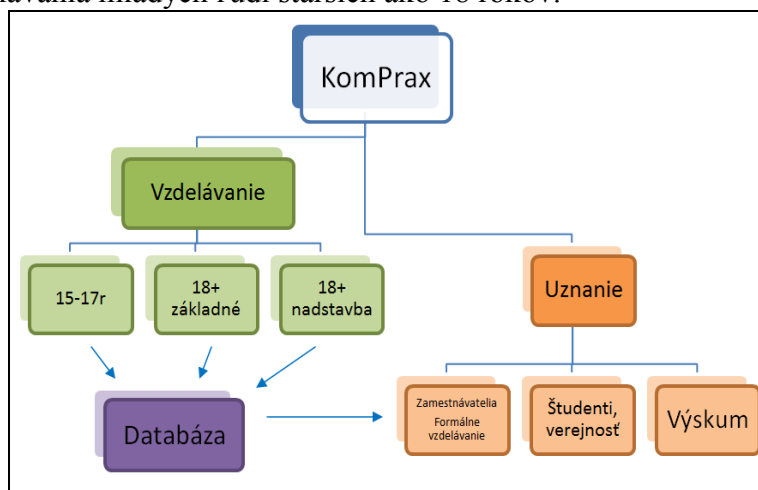


Schéma č. 2 Výstupy aktivít národného projektu KomPrax

Zdroj: <http://www.iuventu.sk/sk/KomPrax/O-narodnom-projekte.alej>

Všetci úspešní absolventi vzdelávania sú zaradení do databázy, v ktorej, ako sme už spomínali, môžu zamestnávateľi, prípadne vysoké školy, ak sa k nim mladí ľudia hlásia, overiť, aké kompetencie mladý človek nadobudol. Práve druhý veľký výstup je kampaň Uznanie, ktorá je zameraná na podporu uznania prínosu neformálneho vzdelávania v oblasti práce s mládežou. Tu ide predovšetkým o aktivity, ktoré sú zamerané na zástupcov zamestnávateľov, inštitúcií formálneho vzdelávania ako aj samotných mladých ľudí, napr. v prípade zamestnávateľov je to možnosť oboznámiť sa s princípmi neformálneho vzdelávania a s tým, ako by z neho mohli získať úžitok v podobe získavania budúcich zamestnancov, ktorí už budú mať určité pracovné návyky a praktické zručnosti.

Do júna 2014 sa uskutočnilo 784 vzdelávaní (pre všetky vekové kategórie uvedené v schéme 2) a bolo podporených 6 541 malých projektov. Aktuálne informácie nie sú dostupné, ale podľa informácií od kompetentného pracovníka IUVENTY možno povedať, že v lete 2014

prebehol veľký počet školení, nakoľko KomPrax končí v roku 2015 a do konca roka 2014 musia byť vyčerpané financie na vzdelávanie.

Typy realizovaných malých projektov majú široký záber, väčšina z nich však spadá do oblastí verejných služieb: šport (rôzne športové turnaje – futbal, volejbal, basketbal), kultúra (divadelné a tanečné vystúpenia, koncerty, workshopy zamerané na ukážku zvykov a tradícií), vzdelávanie (tréninky a workshopy zamerané na kompetencie, ktoré multiplikovali získané poznatky zo vzdelávania), úprava verejných priestorov (rekonštrukcie parkov, ihrísk, školských priestorov) a pod. Z toho vyplýva, že projekt KomPrax by sa dal analyzovať aj z toho pohľadu, ako prispieva k poskytovaniu verejných služieb, ale to nebolo zámerom nášho príspevku.

Zručnosti, resp. kompetencie, ktoré účastníci majú možnosť získať, sú nasledovné:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| 1. Plánovanie a organizovanie | 6. Práca s informáciami |
| 2. Tímová práca | 7. Interakcia s ľuďmi |
| 3. Analýza a riešenie problémov | 8. Tvorivé myslenie |
| 4. Pružnosť v rozmyšľaní a správaní | 9. Riadenie a vedenie ľudí |
| 5. Motivácia | 10. Prezentačné zručnosti |

Počas vzdelávacieho cyklu dochádza taktiež k sociálnej inklúzii, a to hneď z viacerých pohľadov. Školení sa zúčastňujú aj dlhodobo nezamestnaní, pričom však nejde o rekvalifikáciu, ale zapojením sa a zrealizovaním malého projektu rozširujú svoje kurikulum. Na školeniach sú ako účastníci Rómovia spolu s majoritnou časťou obyvateľstva, rovnako tak zdravotne znevýhodnení so zdravými občanmi. Ide tak o prepájanie skupín, búranie predsudkov a stereotypov medzi účastníkmi, čo tiež prispieva k sociálnej inklúzii. Samotné projekty sú často zamerané na inklúziu, napr. prezentovaním kultúry menšín, organizáciou športových hier seniorov, resp. aktivít, kde sa spájajú seniori a mladá ľudia, organizovanie programov pre seniorov (napr. vystúpenie deti zo škôlky, alebo projekt odbornej strednej školy, kde kaderničky z príspevku 200€ nakúpili pomôcky ako farby, nožnice a iné a poskytli služby bezplatne domovu seniorov v ich obci), organizáciou tvorivých dielní pre rôzne skupiny, najmä zo sociálne slabších rodín. Nakoľko školenia sú bezplatné, môžu sa zúčastniť ich aj študenti, absolventi či nezamestnaní, tzn. ľudia bez príjmu.

ZÁVER

Na základe získaných informácií a vykonanej analýzy národného projektu KomPrax možno konštatovať, že v tomto prípade neformálne vzdelávanie veľkou mierou prispieva nielen k zvýšeniu schopnosti zamestnať sa, ale aj k sociálnej inklúzii. Menej vzdelaným alebo mladým ľuďom s nedostatkom pracovných skúseností účasť na vzdelávaní s kombináciou dobrovoľníctva pri realizovaní malého projektu umožňuje osobný rozvoj a získavanie nových skúseností a zručností. Neformálne vzdelávanie je len prvým krokom, druhým, tým hlavným je nadobudnutie praktických skúseností, kde bez dobrovoľníctva by to nebolo možné. Dobrovoľníctvo vystupuje ako nástroj participácie a podpory sociálnej inklúzie. Na školeniach sa účastníci taktiež stretávajú s novými ľuďmi z rôznych vrstiev a skupín, avšak so snahou zmeniť svoju situáciu, snahou vzdelávať sa, odbúravajú sa tak ich predsudky a stereotypy. Účastníci školenia rieši obvykle svojimi projektmi spoločenské problémy vo svojom okolí a vďaka zrealizovaniu malého projektu sa aktívne zapájajú do diania, čo budúci zamestnávateľia taktiež hodnotia pozitívne. Účastníci svojou činnosťou nadobúdajú nové zručnosti a skúsenosti, ktoré môže využiť pri získaní zamestnania.

Pre organizáciu IUVENTA by sme však odporučili, aby sa zamerala na zisťovanie skutočnej pomoci pri hľadaní práce mladých ľudí. Chýba tu spätná väzba, ktorá by odrážala skutočnosť,

aká je účinnosť národného projektu KomPrax. Bolo by dobré obracať sa na účastníkov školení aj s odstupom času, či tí, ktorí sú evidovaní v databáze KomPraxu naozaj ľahšie našli uplatnenie, resp. či zamestnávateľia brali do úvahy ich účasť na národnom projekte ako možný prínos.

Z hľadiska ďalšieho skúmania národného projektu KomPrax by bolo možné sa zamerať na dve oblasti, jednou by bola udržateľnosť projektu po skončení financovania z eurofondov (napr. cez PPP projekty) a druhou by mohla byť analýza poskytovania verejných služieb cez realizované projekty účastníkov vzdelávania.

Použitá literatúra

1. ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007. ISBN: 8024714073
2. BELKOVÁ, M. 2011. *Čo je KomPrax?*. Bratislava: IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže, 2011. ISBN 978-80-8072-107-7
3. BELZ, M., SIEGRIST, M. 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha : Portál, 2001. s. 375. ISBN 80-7178-479-6
4. BENČO, J. 1992. *Ekonomické problémy vzdelania*. Bratislava: ES EU, 1992. ISBN 80-225-0416-5
5. BENTLEY, T. 1998. *Learning beyond the classroom*. London : Routledge, 1998, s. 200. ISBN 0-415-18259-X
6. *Dodatok č. 8 k zmluve č. OPV_23_2010 o poskytnutí nenávratného finančného príspevku*.
7. FUDALY, P., LENČO, P. 2008. *Neformálne vzdelávanie detí a mládeže*. Iuventa Bratislava, 2008.
8. GONDOVÁ, M. 2009. *Individuálne dopady vzdelávania*. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2009.
9. HRONEC, Š., MIŠKOCOVÁ, L. 2013. *Miesto služieb vzdelávania v sociálnej politike štátu*. In: *Zborník z vedeckej konferencie Determinanty sociálneho rozvoja: Sociálna ekonomika ako priestor podpory európskeho občianstva*, 23.- 24.5.2013, Banská Bystrica. ISBN 978-80-557-0600-9. http://www.ef.umb.sk/dsr_2013/
10. HRONEC, Š., SVIDROŇOVÁ, M. 2013. *Dobrovoľníctvo ako nástroj sociálnej inklúzie a formovania občianskej spoločnosti*. In: *zborník z vedeckej konferencie Determinanty sociálneho rozvoja: Sociálna ekonomika ako priestor podpory európskeho občianstva*, 23.- 24.5.2013, Banská Bystrica. ISBN 978-80-557-0600-9. http://www.ef.umb.sk/dsr_2013/
11. KRATOCHVÍLOVÁ, E. 2004. *Pedagogika voľného času*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2004, s. 308. ISBN 80-223-1930-9
12. PEŠEK, T., DUDÁČ, A., TOMANOVÁ, A., 2013. *Krok za krokom k uznaniu...alebo zo zákulisia uznávania neformálneho vzdelávania v práci s mládežou na Slovensku*. ISBN 978-80-8072-135-0
13. STANEK, V. 2008. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint dva, 2008. ISBN 978-80-89393-02-2
14. *Štatistický úrad Európskeho spoločenstva [online]*. [cit. 09.10.2014]. Dostupné na internete: < http://europa.eu/publications/statistics/index_sk.htm >.
15. *Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, 2014. Nezamestnanosť – mesačné štatistiky*. www.upsvar.sk
16. URAMOVÁ, M., VALACH, E. 2004. *Význam vzdelania vo vývoji štruktúry hospodárstva*. In *Ekonomika a spoločnosť*. ISSN 1335-7069, 2004, roč. 5, č. 1.
17. VANTÚCH, J. 2002. Prístup ku vzdelaniu a atraktívnosť vzdelávania sa. In *Academia* 4/2002. Bratislava: ÚIPŠ, 2002. ISSN 1335-5864
18. VINCÚR, P., 2001, *Hospodárska politika*, SPRINT Bratislava, ISBN 8088848-67-9

19. Zákon č. 282/2008 Z.z. o podpore práce s mládežou

Kontaktné údaje

Mária SVIDROŇOVÁ, Ing., PhD
Ekonomická fakulta
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Tajovského 10
974 01 Banská Bystrica
E-mail: maria.svidronova@umb.sk