

INNOVATIVE TRENDS AND OPPORTUNITIES OF EDUCATION IN PUBLIC ADMINISTRATION

[INOVATIVNE TRENDY A MOZNOSTI EDUKACIE VO VEREJNEJ SPRAVE]

Viola Tamasova – Silvia Barnova

doi: 10.18355/PG.2016.5.2.378-390

Abstract

The theoretical study deals with the issues of education and lifelong learning components in public administration. It points out that the quality of implementation of each profession depends largely on the quality of the concept of lifelong professional development, formulation of its functions, objectives, content types, forms and methods, organization and follow-up legislation to further education and self-education as a trend set by the EU. The system of lifelong education in public administration is carried out on a voluntary basis, to the employees own needs to push the limits of their professional development opportunities further, as required by the needs of the society as a result of economic, cultural, historical and social changes. Education is always linked with the requirements of the employer and the active application in the labor market. In addition to the various types and forms of education, the authors also deal with the implementation of accredited educational projects, career system and growth motivation in education, the problem of formal, non-formal and informal learning and with developing the skills of public employees.

Key words

education in public administration, lifelong education, continuing education, self-instruction, motivation, professional orientation, career development, competencies

Anotácia

Teoretická štúdia sa venuje otázkam edukácie a komponentom celoživotného vzdelávania vo verejnej správe. Poukazuje na to, že kvalita vykonávania každej profesie závisí vo veľkej miere od kvality koncepcie celoživotného profesijného rozvoja, formulácie jej funkcií, cieľov, obsahu, druhov, foriem a metód, organizácie, legislatívy a nadväznosti na ďalšie vzdelávanie a sebazvdelávanie ako trendu, ktorý vytýčila EÚ. Systém celoživotného vzdelávania vo verejnej správe sa realizuje na základe dobrovoľnosti, vlastnej potreby posunúť hranicu možností svojho profesijného rozvoja ďalej tak, ako to vyžadujú požiadavky spoločnosti v dôsledku ekonomických, kultúrno-historických a spoločenských zmien. Vzdelávanie je vždy späté s požiadavkami zamestnávateľa a s aktívnym uplatnením sa na trhu práce. Popri jednotlivých druhoch a formách edukácie sa autorky venujú aj vzdelávaniu realizáciou akreditovaných projektov, kariérnemu systému a rastu,

motivácii vo vzdelávaní, problémom formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania a rozvíjaní kompetencií zamestnancov verejnej správy.

Kľúčové slová

edukácia vo verejnej správe, celoživotné vzdelávanie, ďalšie vzdelávanie, sebvzdelávanie, motivácia, profesijná orientácia, kariérny rast, kompetencie

Úvod

Kvalita vykonávania profesie závisí vo veľkej miere od kvality koncepcie celoživotného profesijného rozvoja, formulácie jej funkcií, cieľov, obsahu, druhov, foriem a metód, organizácie a nadväznosti na ďalšie vzdelávanie a sebvzdelávanie, ktoré sa stali súčasťou celoživotného vzdelávania ako trendu v EÚ (Eurydice, 2000). Systém celoživotného vzdelávania sa realizuje na základe dobrovoľnosti, vlastnej potreby posunúť hranicu možností svojho profesijného rozvoja ďalej tak, ako to vyžadujú požiadavky spoločnosti v dôsledku ekonomických, kultúrno-historických a spoločenských zmien. V mnohých literárnych zdrojoch existujú rozličné názory na podstatu a obsah frekventovaného termínu profesijný rozvoj človeka. Našu štúdiu orientujeme preto na vzdelávacie možnosti, inovatívne formy a ďalšie perspektívy v edukácii vo verejnej správe. Vychádzame z myšlienok a požiadaviek celoživotného vzdelávania a sebvzdelávania.

Celoživotné vzdelávanie a jeho formy – spätosť so vzdelávaním vo verejnej správe

379

Zákon NR SR 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní v znení neskorších predpisov charakterizuje ďalšie vzdelávanie ako „súčasť celoživotného vzdelávania, ktoré je popri povinnej školskej dochádzke, stredoškolskom a vysokoškolskom vzdelávaní štvrtým pilierom celoživotného vzdelávania. Ide o vzdelávanie, ktoré umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy, alebo ktorým sa pripravuje na získanie stupňa vzdelania v školskom systéme.“ Druhmi tohto vzdelávania sú:

- vzdelávanie na prípravu alebo získanie stupňa vzdelania,
- odborné vzdelávanie a príprava na rozšírenie, prehĺbenie alebo obnovu vedomostí a zručností,
- záujmové a občianske vzdelávanie.

Zákon NR SR 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov označuje ďalšie vzdelávanie ako „vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie a umožňuje získať čiastočnú kvalifikáciu alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť a zapájať sa do života občianskej spoločnosti.“ Z uvedených údajov je zrejmé, že termín ďalšie vzdelávanie, kam samozrejme zaraďujeme i termín sebvzdelávanie, nie je presnou definíciou pre vystihnutie podstaty procesov vlastných pre

profesijný rozvoj človeka po ukončení vysokoškolského vzdelania. Výstižnejším, a preto aj častejšie používaným termínom, je termín kontinuálne profesijné vzdelávanie (continuing professional education). Tento termín je podľa Š. Šveca považovaný za charakteristický a adekvátny pre súčasnú teóriu i prax permanentného profesijného rozvoja (Svec, 2002). Svojim obsahom vystihuje realitu profesijného rozvoja viac než doteraz používaný, mnohoznačný termín ďalšie vzdelávanie (further education), ktorý sa používa väčšinou na označenie odborného vzdelávania po ukončení štúdia strednej školy. Podľa odborníkov, ktorí sa venujú tejto problematike na Slovensku (Kosova, 2005; Kasacova, 2002; Matusova, 2010, 2011, Porubská, 2005; Prusakova, 2000, 2013; Veteska, 2011) je dôležité zdôrazniť potrebu systému celoživotného kontinuálneho vzdelávania a určiť za cieľ zabezpečenie sústavného profesijného rozvoja ako aktívneho štúdia daného odboru, prípadne špecifického zamerania (odborné predmety). Pre obe fázy je základom motivácia. Fáza profesijného štartu - vstup do povolania – je prvou etapou, kde na základe štúdií tejto problematiky je možné definovať postavenie začínajúceho pracovníka vo verejnej správe ako významný krok na jeho profesionálnej dráhe. Mení sa rola študenta na rolu odborného pracovníka, ktorý preberá existenčnú zodpovednosť za seba samého. Nasledujúce fázy, profesijná adaptácia a profesijný vzostup, sú obdobiami získavania prvých vlastných skúseností a vývojom vlastnej osobnosti. Jeho samotný vývoj prechádza do fázy skúseného experta, ktorý ako uvedomelý praktik vo svojej oblasti s prehľadom zvláda pracovné návyky, pracovný stres, dokáže riešiť problémové situácie na základe vlastných skúseností, jeho prístup a pracovné návyky majú akýsi pozitívny stupeň rutiny, má dostatočný prehľad informácií v oblasti svojho odborného pôsobenia. Fáza profesijnej stabilizácie je obdobím upevňovania svojich profesionálnych zručností, postavenia na pracovisku, prípadne posunu od aktívneho pracovníka k riadiacim pozíciám vo verejnej, či štátnej správe. Uvedenú fázu nie je možné jednoznačne časovo obmedziť alebo stanoviť pre ňu pevné ohraničenie. Posledná fáza – fáza profesijného vyhasínania – je považovaná za obdobie tzv. pred dôchodkového veku, nedá sa však hovoriť o všeobecnom fakte. Nie je to zákonité, že každý človek v tomto období vyhasína. V súčasnej modernej dobe prechod do tejto fázy môžu urýchliť sociálne alebo ekonomické podnety (strata motivácie, stagnácia, syndróm vyhorenia, pocit nízkeho ohodnotenia práce, potreba zmeny pracovného prostredia, emocionálne vyhorenie) vyskytujúce sa čoraz viac u mladšej generácie (Frankovsky - Lajcin, 2012: 84; Petnuchova, 2013: 51). Pregraduálna príprava vytvára východiskovú etapu a je integrálnou časťou vzdelávacieho systému kontinuálneho vzdelávania pri rešpektovaní jednej z dôležitých zásad vo vzdelávaní: iba štúdiom sa nikto nepripravuje na svoju profesiu definitívne. Rešpektovaním tejto zásady vzdelávania treba zdôrazniť, že by mali byť splnené podmienky a požiadavky pre kvalitný profesijný začiatok, teda poskytnutie širokého odborného základu vedomostí a schopností. Sebavzdelávanie je považované za integrálnu súčasť profesijnej dráhy a je dôležitým faktorom zvyšovania kvality učenia, udržiavania a neustáleho zvyšovania spoločenského statusu každej profesie a pozície vo verejnej správe, začleňovania nových poznatkov do aktuálnej praxe. Stupňovanie, rozširovanie,

obnovovanie a špecializovanie profesionality je úlohou nadväzujúceho systému ďalšieho vzdelávania, ktoré vyžaduje charakter kontinuality a celoživotného spôsobu vzdelávania. Za ciele systému vzdelávania sú považované rozvíjanie a upevňovanie profesionálnych postojov, ktoré smerujú k stabilizácii každej profesie a k podpore profesijného rastu.

Význam, funkcie a ciele celoživotného vzdelávania vo verejnej správe

Štvrtý pilier celoživotnej edukácie umožňuje človeku pripraviť sa na získanie vyššieho stupňa vzdelania, na doplnenie, rozšírenie alebo na prehĺbenie si svojho už nadobudnutého vzdelania, prípadne na zmenu svojej kvalifikácie, a zároveň tak uspokojovať svoje záujmy a potreby. Ak si chce dospelý človek udržať určitý životný štandard, úroveň rozumových či nonkognitívnych schopností, musí sa aktívne vzdelávať (učiť) po celý svoj život. Práve tento fakt je považovaný za dôležitý v každej profesii, pretože si to vyžaduje moderná doba a človek musí neustále reflektovať na zmeny v oblasti vedy, techniky, umenia, ekonomiky, musí reflektovať na kultúrno-historické a spoločenské zmeny. Len vtedy je schopný spracovávať, prijímať a sprostredkovať vždy nové informácie, poznať objektívnu realitu odrážajúcu skutočnosť i virtuálny svet (Tamasova, Sari, et al., 2012). Na základe predchádzajúcich úvah a v súlade s názormi Porubskej (Porubská, 2005: 32 a n), je možné konštatovať, že ďalšie vzdelávanie sa dotýka dvoch základných oblastí:

- súkromnej – človek sa vzdeláva a tým uspokojuje svoje vlastné (sebavzdelávacie) potreby, záujmy, to znamená, že sebavzdelávaním sleduje záujmy svojho individuálneho života a potrieb (napr. rodinného života, odolnosť voči stresu a pod.),
- verejnej – človek sa vzdeláva a tým sleduje záujmy svojho profesijného a spoločenského života (napr. ľahšie, dostupnejšie riešenie problémov v pracovnom prostredí).

Ďalšie zvyšovanie, rozširovanie, prehĺbovanie, nadobúdanie novej pracovnej kvalifikácie a záujmové vzdelávanie je problematikou, ktorou sa zaoberá relatívne nová disciplína andragogickej vedy, tzv. andragogická pedeutológia. Ide o aplikovanú disciplínu andragogiky, ktorá patrí z hľadiska metodologického spolu s pedagogikou do širšieho tzv. kmeňového vedného odboru edukológia – výchovoveda. Podľa Porubskej a Határa (Porubská – Hatar, 2009) andragogická pedeutológia kladie veľký dôraz predovšetkým na (seba)výchovu, (seba)vzdelávanie edukátorov, funkcie edukácie učiteľov, trénerov, koučov, ciele, metódy, formy, prostriedky výchovy a vzdelávania učiteľov, vzdelávateľov, lektorov, vychovávateľov, majstrov odbornej výchovy, výchovných poradcov, atď. K riešeniu otázok pristupuje v dvoch smeroch - interdisciplinárne a transdisciplinárne, čím prispieva k zvyšovaniu kreditu každej profesie a k jej prestíži v súčasnej znalostnej spoločnosti.

Porubská (Porubská, 2005) vo svojej práci, z ktorej transformujeme niektoré myšlienky pre účely tejto štúdie, venuje pozornosť sice ďalšiemu vzdelávaniu učiteľov ako vzdelávaniu dospelých a z pedagogického

hľadiska sa pozerá na význam, funkcie a ciele vzdelávania, ktoré majú individuálny, komunitný a (celo)spoločenský význam, čo však je možné aplikovať aj na ďalšie vzdelávanie zamestnancov vo verejnej správe. Vzdelávaním a výchovou ako uvádza, sa sledujú ciele: autonómne a heteronómne. Ďalšie vzdelávanie dospelých, aplikovateľné aj na verejnú správu, prispieva k:

1. rozvoju osobnosti dospelého človeka (aspekt individuálno-osobnostný),
2. rozvoju ľudského kapitálu (aspekt spoločensko-profesijný).

Podľa Porubskej (Porubska, 2005: 100): „nie je správne, ak sú striktno uprednostňované spoločenské záujmy pred záujmami jednotlivca... Treba preto v istej syntéze zohľadňovať tak potreby jednotlivcov, ako aj celej spoločnosti a smerovať tak k určitému sociálnemu konsenzu.“ A z tohto zorného uhla je potrebné hodnotiť aj edukáciu vo verejnej a štátnej správe a pripravovanú koncepciu a projekty pre inováciu vzdelávania.

Základné funkcie vzdelávania dospelých

Vo vzťahu vzdelávania dospelých k povinnému školskému vzdelávaniu je možné hovoriť o dvoch základných funkciách edukácie vo verejnej správe:

1. náhradná funkcia – podstatou je vytvorenie novej príležitosti nadobudnúť určitý stupeň vzdelania pre dospelého človeka, prípadne uspokojiť svoje vlastné vzdelávacie potreby, ktoré sa stali potrebnými až po vstupe do pracovného pomeru (procesu),
2. vlastná (pokračovacia) funkcia – podstatu tvoria také intelektuálne potreby jednotlivcov, ktoré sú spravidla spojené s profesiou, verejným alebo súkromným životom toho-ktorého jedinca.

Pavlov (2002) funkcie vzdelávania rozdeľuje na:

1. funkcie základné - primárne, kde patria :
 - Kompenzačná - udržiavať na primeranej úrovni profesijné kompetencie počas celej profesijnej dráhy a kompenzovať prirodzené procesy zastarávania a rutiny.
 - Rozširujúca - postupovať smerom k odbornej spôsobilosti (napr. ďalší odborný predmet), prípadne získaniu špecializácie na výkon vybraných funkcií a špecifických úloh.
 - Adaptačná (uvádzacia) - prispôbiť sa potrebám a podmienkam trhu práce v prvých rokoch praxe.
 - Inovačná - je ako podmienka permanentného rozvoja a zvyšovania profesionálnej úrovne pracovníka verejnej správy ako systému. Prostredníctvom rozvoja nových profesijných kompetencií môže rezort v pomerne krátkom časovom horizonte ovplyvniť zameranie a akcieschopnosť veľkého počtu zamestnancov (napr. na realizácii projektovaných zmien). Ide o potrebné prepojenie teórie a praxe, navrhovaných reforiem a ich aplikovanie v praxi.
 - Motivačná (k sebavzdelávaniu) - prehľbiť a upevniť sebavzdelávacie návyky a zručnosti, motiváciu pre profesijný a osobnostný rozvoj v duchu zásady: vhodne, individuálne

organizované a zmysluplné kontinuálne vzdelávanie predstavuje motiváciu pre celoživotné vzdelávanie.

2. Funkcie sekundárne, kde je vhodné doplniť v zhode s tematikou štúdie nasledovné:

- hlbšie poznávanie problémov v štátnej a verejnej správe a v bežnom občianskom živote,
- lepšie vzájomné poznávanie sa na pracovisku,
- výmena skúseností,
- tvorba príležitostí na návštevu iných miest, pracovísk, čo môže poskytnúť:
 - možnosť na istý čas prospieť pri zvýšenej vnímavosti na situáciu,
 - možnosť iného pohľadu vnímania pracovných problémov a postupov,
 - odhalenie nástupu stereotypu práce, dogmatizmu, syndrómu vyhorenia.

Finálnym cieľom kontinuálneho vzdelávania podľa Zelinu je zlepšenie výchovy dospelých ľudí. Tento cieľ je nemožné realizovať bez zlepšenia funkcionality osobnosti každého človeka – bez rozvoja tých stránok osobnosti, ktoré sú predpokladom úspešného plnenia cieľov jednotlivých pracovných pozícií (Zelina, 1996, In: Pavlov, 2002). Vnútoraná motivácia je však štartovacím podnetom pre kontinuálne vzdelávanie. Štúdiom a tvorbou motivačného systému pre neustály profesijný rozvoj tvoria základ koncepcie ďalšieho vzdelávania. Tento východiskový bod je zároveň novým návrhom pre metodológiu a organizáciu celého systému edukácie vo verejnej a štátnej správe.

Podmienky, v rámci ktorých sa rozvíja sústava kontinuálneho vzdelávania, musia byť stanovené tak, aby čo najlepšie vyhovovali vzdelávaciemu systému každého pracoviska. Existujú niektoré spoločné znaky a línie vo vývoji, ktoré sú ovplyvnené výraznou globalizáciou a medzinárodnými trendmi edukácie.

Slovenská republika, ako členský štát krajín Európskej únie, má dostatočnú podporu pre zvyšovanie kvality vzdelávania aj podporu pre inovácie vo vzdelávacích programoch. Mnohé projekty vzdelávania vo verejnej aj štátnej sfére sú finančne podporované fondmi EU.

Vzhľadom na globalizáciu, a na základe medzinárodnej spolupráce v rámci EU, je možné nadväzne formulovať aktuálne ciele edukácie vo verejnej správe, ktoré sledujú nasledovné:

- osobnostný a profesijný rast - je potrebné klásť dôraz na aktualizáciu a inováciu vedomostí a zručností,
- zvyšovanie kvality poskytovaného vzdelania, vzdelávacieho systému, vyučovacích metód - podpora medzirezortných vzťahov, tímovej práce, medziľudských vzťahov, inovácií a vzdelávania v manažmente pracoviska,
- znalosť sociálneho a životného prostredia - je dôležité dbať na podporu kontaktov s výrobnou, ekonomickou sférou, skúmanie a

pochopenie ekonomických a sociálnych faktorov, ktoré ovplyvňujú správanie ľudí.

Činiteľmi realizácie cieľov, tzv. determinantami, je súbor faktorov (komponentov), ktoré vzájomným prepojením a spoluprácou môžu, avšak nemusia vytvárať efektívny systém ďalšieho vzdelávania. Podľa Tureka (Turek, 2009), stupeň kvality vzdelávania sa odráža v riešení uvedených problémov, v otázkach, ktoré je možné považovať za základné problémy úrovne vlastného profesijného rozvoja. Dôvody na riešenie otázok je možné posunúť do roviny existencie kvalitného vzdelávania v dnešnej modernej dobe. Faktory, ktoré na uvedené problémy dávajú odpovede sú podľa V. Tamasovej a Z. Gersicovej (Tamasova – Gersicova, 2014: 18-19) nasledovné:

- koncepcia celoživotného vzdelávania vo verejnej správe, jej legislatívna podpora a inštitucionálne štruktúry,
- financovanie a podmienky účasti na ďalšom vzdelávaní,
- personálne zabezpečenie sústavy ďalšieho vzdelávania,
- obsah, druhy a formy ďalšieho a celoživotného vzdelávania,
- hodnotenie procesov a kvality výsledkov ďalšieho vzdelávania vo verejnej správe a využitia v praxi.

Každý vzdelaný človek si je vedomý toho, že s kompetenciami, vedomosťami, zručnosťami a návykmi, ktoré nadobudol počas školských čias, si už v súčasnej dobe nevystačí. Musí sa ďalej vzdelávať, či už v rámci systému formálnej, neformálnej alebo informálnej výchovy, vzdelávania dospelých (v rámci možností organizácie, zariadenia, inštitúcie) alebo vlastným úsilím si zvyšovať úroveň vedomostí a informácií v oblasti svojho odboru a kvalifikácie.

Projekty ďalšieho vzdelávania

Súčasná ekonomická situácia si vyžaduje moderné myšlienky, technický pokrok, vyžaduje napredovanie v informačno-komunikačných technológiách. Administratíva vyžaduje praktické a rýchle spracovanie údajov. Právne normy v hospodárskej oblasti bolo potrebné upraviť na normy vhodné členskej krajiny Európskej únie. Každý moderne zmyšľajúci človek znalostnej spoločnosti (Matusova, 2010) na súčasnom trhu práce si je vedomý toho, že bez nových aktuálnych informácií, nových spôsobov používania IKT, bez intenzívneho čerpania informácií vo vlastnom a príbuznom odbore, v zdokonaľovaní sa v kľúčových kompetenciách (Tamasova et al., 2013) a prijímaní inovatívnych prístupov vychádzajúcich z nových výskumov o mozgu (Rozvadsky Gugova et al., 2014: 4 a n.) sa mu nepodarí napredovať vo svojom profesijnom odbornom raste a učení sa. Neustále čerpanie nových informácií oceňujú hlavne zamestnávateľia. Prepojenie jednotlivých odborných oblastí vzdelávania s verejnou sférou je preto nevyhnutnou súčasťou dnešného sveta.

Zamestnanci verejnej správy si môžu vybrať zo širokej škály aktivít ďalšieho vzdelávania ponúkaných rôznymi inštitúciami. Akreditovanými

inštitúciami Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR, poskytujúcimi vzdelávanie zamestnancov a volených predstaviteľov územnej samosprávy zverejnených Ministerstvom vnútra SR sú Centrum účelových zariadení, stredisko Inštitút pre verejnú správu, Bratislava (Odborná príprava na zabezpečenie preneseného výkonu štátnej správy na úseku bývania), Združenie miest a obcí, región JE Jaslovské Bohunice, Trnava (Pracovno-právne vzťahy zamestnancov a volených predstaviteľov územnej samosprávy), CORA GEO, s.r.o., Martin (Informačný systém samosprávy) a Newport Educational Solutions, s.r.o., Bratislava (Adaptačné vzdelávanie pre novoprijatých zamestnancov obcí a miest, Právne minimum pre zamestnancov obcí, miest a samosprávnych krajov). Okrem uvedených programov, akreditovaný kurz pre zamestnancov verejnej správy poskytuje napr. Akadémia vzdelávania, Ekonomická univerzita v Bratislave organizuje akreditované špecializované modálne vzdelávanie pre kontrolórov, kurzy ponúka aj Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy alebo Filozofická fakulta Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre a celá škála vzdelávacích aktivít je zverejnená na stránkach Inštitútu pre verejnú správu¹, ktorý je strediskom Centra účelových zariadení, príspevkovou organizáciou Ministerstva vnútra SR², ďalej Ministerstva financií SR³ a na Portáli Verejná správa SR, kde si záujemcovia momentálne môžu vybrať zo školení a videokurzov.

S prípravou potencionálnych zamestnancov vo verejnej správe na výkon povolania je prospešné začať už na stredných školách rôzneho zamerania. V súčasnosti sa realizuje niekoľko vzdelávacích programov pre učiteľov stredných škôl, v rámci ktorých si môžu rozšíriť svoje kompetencie aj v tejto oblasti. V spolupráci s verejnými inštitúciami a organizáciami tak vznikajú hodnotné a prakticky využiteľné vzdelávacie projekty, ktoré sú prístupné celej verejnosti. Uvádzame niektoré z nich:

Projekt „Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť - Praktická ekonomika“

Vzdelávací program o dianí okolo nás v reálnom živote vznikol v spolupráci Metodicko-pedagogických centier a vydavateľstva TREND Holding. Inovačný vzdelávací program „Praktická ekonomika“ je zameraný na zvýšenie kľúčových kompetencií učiteľov, umožňuje im v rámci vyučovania prepojiť reálne ekonomické témy prostredníctvom medzipredmetových vzťahov do rôznych predmetov iných vzdelávacích oblastí. Vzdelávací program je zameraný na skvalitnenie vyučovania efektívnym využívaním moderných vyučovacích metód (multimédia, internet a pod.) a aktuálnych informačných zdrojov. Aplikácia teoretických poznatkov do reálneho života sa žiakom predstavuje formou zážitkového učenia, ktoré je zamerané na pochopenie zákonitostí trhu, podstaty výroby a obchodu, zákonitostí podnikateľského úspechu v simulovanom

¹ www.ivs.sk

² www.vssr.sk

³ www.finance.gov.sk

marketingovom prostredí. Projekt je možné realizovať aj z dôvodu spolufinancovania zo zdrojov EÚ.¹

Projekt „Myslím ekonomicky“

Vzdelávací program ekonomického zamerania, ktorého hlavnou zásadou je preferovanie diskusie ako metódy učenia, je zameraný na rozvoj komunikačných zručností a metodickú podporu učiteľov ekonomických predmetov. Je určený učiteľom so záujmom o inovatívne formy vzdelávania s dôrazom na diskusiu ako spôsobu učenia. Hlavným cieľom programu je naučiť sa aplikovať diskusné metódy pri výučbe v rámci rôznych predmetov a pri vedení diskusie podľa metodiky projektu „Myslím ekonomicky“. Model projektu je založený na princípoch zážitkového učenia. V roku 2011 projekt zaznamenal rapidný nárast požiadaviek, čo bolo vyvolané vlnou pozitívnych referencií k projektu a záujmu z radov učiteľov ekonomických predmetov.²

Projekt „Viac ako peniaze“

Vzdelávací program, ktorý vychádza z požiadavky zvýšenia úrovne finančnej gramotnosti na Slovensku. Garantom realizácie projektu je organizácia Junior Achievement Slovensko (JASR) v spolupráci so Slovenskou bankovou asociáciou. Hlavným cieľom projektu je zvýšenie odborného a metodického potenciálu

pedagógov, zameranie sa na vzdelávanie v otázkach finančnej gramotnosti tak, aby sa kontinuálne mohli rozvíjať témy s obsahom Národného štandardu finančnej gramotnosti (NŠFG) u mladých ľudí práve formou netradičných a inovatívnych metód. Projekt má charakter kontinuálneho inovačného vzdelávania, skladá sa z niekoľkých modulov. Po úspešnom absolvovaní programu účastník získa certifikát JASR, ktorý oprávňuje učiteľa realizovať metódy vzdelávania podľa programu „Viac ako peniaze“ na škole.³

Projekt „Letná škola ekonómie“

Projekt vznikol vďaka spolupráci dvoch veľkých globálnych spoločností pôsobiacich na Slovensku – Citigroup a General Electric – so zámerom zlepšenia slovenského ekonomického vzdelávania. Prostredníctvom vlastných nadácií Citigroup Foundation a General Electric Foundation a spolupráce s nezávislým združením slovenských ekonómov Nadáciou F. A. Hayeka so sídlom v Bratislave, každoročne prispievajú k zorganizovaniu vzdelávacieho programu „Letná škola ekonómie“. Projekt je určený pre približne tridsať úspešných stredoškolských žiakov a tridsať stredoškolských učiteľov ekonomických predmetov a má prispieť k zvýšeniu kvality vyučovania ekonomických predmetov na stredných školách. Kvalitu programu po jeho skončení hodnotia formou výstupnej

¹ www.mpc-edu.sk/projekty

² www.myslimeekonomicky.etrend.sk

³ <http://www.viacakopeniaze.sk>

reflexie. Zlepšovanie a kvalita tohto projektu je naviazaná na spätnú väzbu od učiteľov, ktorá je realizovaná šesť mesiacov po ukončení programu formou zhodnotenia aplikácie získaných vedomostí do praxe, či dopadu seminára na kvalitu každodennej práce. Program si neustále zvyšuje svoju úroveň.¹

Kariérny rast vo verejnej správe

S celoživotným, kontinuálnym i ďalším vzdelávaním vo verejnej správe súvisí aj kariérny rast. Kariéra je celoživotný proces práce na sebe, je to proces sebatvorby, ktorý umožňuje udržať sa a byť konkurencieschopným na trhu práce. Vedľajším produktom tohto procesu je dosiahnutie určitej pracovnej pozície, postupu v zamestnaní, statusu, prestíže.

- Kariérny systém - je súbor pravidiel ustanovených na zaradenie do kariérnych stupňov a kariérnych pozícií.
- Kariérny stupeň - vyjadruje mieru preukázateľného osvojenia profesijných kompetencií v rôznych oblastiach výkonu profesie, ktoré človek získava prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania a sebazvedávania. Kariérny stupeň je vyjadrený rámcovým profesijným štandardom. Kariérne stupne odrážajú gradáciu profesijných kompetencií vo verejnej správe počas profesijnej dráhy.

Zamestnanci vo verejnej správe majú minimálne tri kariérne cesty, z ktorých si každý môže na svojej celoživotnej profesijnej dráhe slobodne voľiť. Šancu kariérneho rozvoja majú všetky kategórie zamestnancov pri akceptovaní odlišnosti ich pregraduálnej prípravy a dosiahnutej kvalifikácie:

- prvá cesta vedie k celoživotnému udržiavaniu štandardných kompetencií,
- druhá cesta vedie k získaniu kompetencií na úrovni experta, manažéra,
- tretia cesta vedie k získaniu špecializovaných alebo riadiacich kompetencií - vrcholový, výkonný a riadiaci manažment.

Uskutočňované reformy v krajinách Európskej únie v poslednom období menia tradičné prístupy k jednotlivým profesiám vo verejnej správe, obzvlášť pod vplyvom reforiem vo Francúzsku.

Kvalita a profesionalizácia je kľúčovým problémom vzdelávacích systémov v globálnom kontexte. Na Slovensku iba pomaly dochádza k principiálnej premene vzdelávania, ktoré nezodpovedá náročným požiadavkám učiacej sa a informačnej spoločnosti deklarovanej Európskou úniou. Neustále sa zvyšujúce požiadavky na pracovný výkon, výzvy, aby boli zamestnanci inovátormi, manažérmi, konzultantmi, prieskumníkmi i tvorivými zamestnancami, si vyžadujú nové profesijné kompetencie. Na ich dosiahnutie je však potrebné, aby neboli žiadne ohrozujúce faktory, ako je napr.:

- starnutie populácie,
- neatraktívnosť niektorých profesií vo verejnej správe,

¹ <http://www.hayek.sk>

- nižšia kvalita personálnej práce riadiacich pracovníkov,
- nedostatočná kvalita pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania vo verejnej správe,
- nedostatočná kvalita personálnej stratégie rezortu,
- nedostatok a nerovnomernosť kvalifikovanosti v jednotlivých regiónoch Slovenska,
- syndróm vyhorenia.

Záver

Potreba celoživotného vzdelávania vyplýva z práv a povinnosti každého zamestnanca udržiavať a rozvíjať si svoje profesijné kompetencie. Umožňuje a motivuje každého účastníka kontinuálneho vzdelávania získavať nové vedomosti a zručnosti, a tak prehľbovať profesijný rozvoj a zvyšovať kariérny rast. Absolvovaním jednotlivých druhov kontinuálneho vzdelávania nadobudne, zdokonalí a rozšíri svoje profesijné kompetencie potrebné pre úspešný výkon odborných a riadiacich činností. Akreditované programy kontinuálneho vzdelávania prispievajú k stratégii podpory celoživotného vzdelávania zamestnancov prostredníctvom systematického poskytovania informácií a k skvalitneniu ich odbornej a profesijnej úrovne. Absolvovanie týchto programov umožňuje aktualizovať svoje profesijné kompetencie s dôrazom na využiteľnosť inovácií v oblasti svojej práce.

Vplyv súčasných spoločenských podmienok a faktorov života, technologický rozvoj a informačná explózia podčiarkujú nutnosť vzdelávať sa počas celého života. Celoživotné vzdelávanie sa stalo súčasťou moderného života človeka, aj keď musíme poukázať na to, že v súčasnosti sú na Slovensku stále určité rezervy, hlavne slabé prepojenie formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania, ktoré je ešte stále len v začiatkoch a zaostáva za mnohými krajinami v rámci EÚ. Zvyšovanie kvalifikácie, špecializácie a potreba ďalšieho vzdelávania však sú v súvislosti so spoločenskými zmenami prioritnou otázkou zámerov sledovaných OECD, napriek určitým rezervám v edukácii na Slovensku.

Bibliographic references

- FRANKOVSKY, M. – LAJČIN, D. 2012. Zvládanie narocných situácií v manažerskej práci. Praha: RADIX, s.r.o. ISBN 9788087573020.
- MATUSOVA, S. 2010. The conditions and assumptions of Slovak socio-cultural development model. In Inanička, K. et al. Economic aspect of social justice and human resources, National Centre for European and Global Studies of the SR. Ekonom, pp. 247-273. ISBN 978-80-225-3004-0.
- MATUSOVA, S. 2011. Znalostna spoločnosť a ľudské zdroje. Ruzomberok: VERBUM. ISBN 978-80-848651.
- KASACOVA, B. 2002. Učiteľ - profesia a príprava. Banská Bystrica: PF UMB. ISBN 80-8055-702-0.
- Koncepcia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike. Bratislava: vláda SR. Available online: http://www.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Koncepcia_CZV.zip.

KOSOVA, B. 2005. Perspektivy ucitelskeho vzdelavania – vychodiska, paradigmy a spolocenske vyzvy. In *Historia, sucasnost a perspektivy ucitelskeho vzdelavania*. Banska Bystrica: PF UMB, pp. 24-30. ISBN 80-89029-79-5.

Memorandum o CZV: konzultacny proces. 2001. Bratislava: EDIS, EK, Direktorat pre vzdelavanie a kulturu MS SR. ISBN 80-7100-923-7.

PAVLOV, I. 2002. Profesijny rozvoj pedagogickeho zboru skoly. Presov: MPC. ISBN 80-8045-285-7.

PETNUCHOVA, J. 2013. Education for jobs - preparation for the labor market. *Acta Technologica Dubnicae*, vol. 3, n. 1. pp. 51-59. ISSN 1338-3965 (Print), ISSN 1339-4363 (Online).

Ponuka vzdelavacich aktivitat na september – december 2016. Institut pre verejnu spravu. Available online: http://ivs.sk/vzdelavanie/Ponuka_9-12a.pdf.

PORUBSKA, G. 2005. Manazment vzdelavania dospelych. Nitra: Pedagogicka fakulta Univerzita Konstantina Filozofa. ISBN 80-969303-0-3.

PORUBSKA, G. – HATAR, C. 2009. Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie. Nitra: PF Univerzita Konstantina Filozofa. ISBN 9788080945978.

Prehľad vzdelavacich aktivitat. Ministerstvo financií SR. Available online: <http://www.finance.gov.sk/vzd/Default.aspx?CatID=148>.

PRUSAKOVA, V. 2000. Systemovy pristup k dalsiemu vzdelavaniu. Bratislava: Institut pre verejnu spravu. ISBN 80-7261-064-3.

PRUSAKOVA, V. 2013 Key processes in adult education quality. In Tamášová, V. (ed.). *Quality in the context of adult education and lifelong education*. Dubnica n/V: DTI, pp. 87-95. ISBN 978-80-89400-53-9.

ROZVADSKY GUGOVA, G. et al. 2013. Edukacia akcentujúca docenenie mozgu. Dubnica n/V: DTI. ISBN 978-80-89400-62-1.

SVEC, S. 2002. Zakladne pojmy v pedagogike a andragogike. Bratislava: Iris. ISBN 80-89018-31-9.

TAMASOVA, V. – GERSICOVA, Z. 2014. Socialno-pedagogicky vycvik ako inovativna forma CZV ucitelov SOS. II. Brno: TRIBUN EU, 2014. ISBN 978-80-26-308485.

TAMASOVA, V. – SARI, M. et al. 2012. Quality management system of universities and the quality of education. Baja: EJ College Baja, HU. ISBN 978-963-7290-95-4.

TAMASOVA, V. et al. 2012. Quality and trends in key competence development in andragogical profession. In Tamasova, V. (ed.). *Quality in the context of adult education and lifelong education*. Dubnica n/V: DTI, pp. 21-27. ISBN 978-80-89400-53-9.

TUREK, I. 2009. Kvalita vzdelavania. Bratislava: IURA Edition, s.r.o. ISBN 978-80-78-243-6.

Zoznam akreditovanych vzdelavacich aktivitat pre vzdelavanie zamestnancov a volenych predstavitelov uzemnej samospravy. Ministerstvo vnutra SR. Available online: <http://www.minv.sk/?zoznam-akreditovanych-vzdelavacich-aktivitat-pre-vzdelavanie-zamestnancov-a-volenych-predstavitelov-uzemnej-samospravy>.

Zoznam skoleni a videoskoleni. Vzdelavanie. Portal Verejna sprava SR.
Available online: http://www.vssr.sk/vyhľadavanie/vzdelavanie_.

Doc. PhDr. Viola Tamášová, CSc.
PaedDr. Silvia Barnová, PhD.
Department of School pedagogy and psychology
Katedra školskej pedagogiky a psychológie
Dubnica Institute of Technology in Dubnica nad Vahom
Sládkovičova 533/20, 018 41
Dubnica nad Vahom,
Slovakia
tamasova@dti.sk
barnova@dti.sk