

Univerzita Jána Ámosa Komenského Praha s.r.o

RIGORÓZNA PRÁCA

**VZDELÁVANIE A KARIÉRNÝ RAST NA
SLOVENSKU**

Štúdijný odbor : Adragogika

Autor: Mgr. Mašlonková Elena

Zvolen 2013

Mgr. Mašlonková Elena

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že som rigoróznou prácu vypracovala samostatne na základe svojich vedomostí, s využitím informačných zdrojov uvedených v zozname bibliografických odkazov.

Zvolen

.....

POĎAKOVANIE

Ďakujem doc. PaedDr. Samuelovi Urhrínovi CSc. za odbornú konzultáciu a metodické usmernenie, cenné rady a pripomienky pri spracovaní rigoróznej práce. Moje poďakovanie patrí i všetkým tým, ktorí prejavili ochotu spolupracovať pri praktickej časti tejto rigoróznej práce.

ABSTRAKT

Mašlonková Elena: *Vzdelávanie a kariérny rast na Slovensku*. [Rigorózna práca]/ Elena Mašlonková. – Univerzita Jána Ámosa Komenského Praha, ; Katedra – Andragogiky, Stupeň odbornej kvalifikácie: Doktor filozofie PhDr podľa študijného programu spracované 2012. 155 s.

Práca sa zaoberá problematikou vzdelávania dospelých a kariérneho rastu na Slovensku. Zameriava sa na definovanie a vymedzenie pojmu vzdelávania a vzdelania, ktoré sú v dnešnej dobe neodmysliteľne späté s kariérnym rastom a sú vnímané ako nevyhnutná spoločenská norma. Rigorózna práca približuje a analyzuje dôvody vzdelávania, analyzuje slovenský pracovný trh v spojitosti s rôznymi skupinami pracujúcich, od absolventov škôl až po seniorov, nevynímajúc ani zdravotne ťažko postihnuté osoby. Práca popisuje aj systém celoživotného vzdelávania v podobe existujúcich foriem a spôsobov. Svoju pozornosť sústreďuje i na pomoc a podporu na ceste v budovaní kariéry analýzou najdôležitejších poradenstiev a foriem celoživotného vzdelávania.

Hlavný cieľ praktickej časti práce predstavovala snaha zamerať sa na analýzu vzťahu jednotlivcov – respondentov k vzdelávaniu a zistenie postojov respondentov k tomu, aký vplyv má/malo vzdelávanie pri budovaní ich kariéry.

Empirická forma zberu údajov – dotazník, ktorý respondenti vyplňali anonymne pomohla stanovený cieľ práce naplniť a jeho analýza potvrdila, že otázka vzdelávania a nadobudnutého vzdelania má veľký význam pri budovaní kariéry.

Kľúčové slová:

Vzdelávanie, vzdelanie, kariéra, andragogika, pracovný trh, prieskum.

ABSTRACT

Mašlonková, Elena: Education and career growth in Slovakia. [Doctoral Thesis]/ Elena Mašlonková – University of Jan Amos Comenius, Prague, ; Institute of Andragogy. Level of professional qualification: Philosophiae doctor PhDr processed according to the study program 2012. 155 p.

The doctoral thesis is about the education and career growth on Slovakia. It concentrates on the definition and determination of the word education and attained level of education which are linked with career growth nowadays and it's known like necessary social norm. The doctoral thesis presents and analyses the reasons of education, it analysis Slovak labor market what is connected with different groups of workers from graduates to seniors include disabled people.

This thesis describes the system of lifelong education like existing forms and concepts. It concentrates on help and support also in the way of construct career through the analysis of the most important guidance and forms of lifelong education.

Main objective of practical part of the thesis approximated on anylisis of respondents towards the education and the discovery of attitudes in the case of respondents towards the education during constructing career in the past and nowadays.

Empirical form of collecting informations imagines the questionnaire which was filled by respondents anonymous what helped to fulfill of main objective and its analysis confirmed that the question of attained level of education and education has very big importance during constructing of career.

Key words:

Education, attained level of education, career, andragogy, labor market, survey.

OBSAH

| | |
|--|-----|
| ČESTNÉ VYHLÁSENIE | 2 |
| POĎAKOVANIE | 3 |
| ABSTRAKT | 4 |
| ABSTRACT | 5 |
| ZOZNAM TABULIEK | 8 |
| ZOZNAM GRAFOV | 9 |
| ÚVOD | 10 |
| I. TEORETICKÁ ČASŤ | 12 |
| 1. Vzdelávanie ako spoločenská norma | 12 |
| 1.1 Definícia a vymedzenie pojmu vzdelávanie a vzdelávanie | 12 |
| 1.2 Vzdelávanie a pohľad do minulosti | 16 |
| 1.3 Vzdelávanie v súčasnosti | 22 |
| 1.4 Typy vzdelávania | 25 |
| 1.4.1 Školské vzdelávanie ako príprava na budúce povolanie | 28 |
| 1.4.2 Celoživotné vzdelávanie | 34 |
| 2. Vzdelávanie a pracovný trh | 37 |
| 2.1 Slovenský pracovný trh | 37 |
| 2.2 Absolventi škôl | 42 |
| 2.3 Zamestnanci s odbornou praxou | 45 |
| 2.4 Seniori (dôchodcovia) | 47 |
| 2.5 Zdravotne ťažko postihnutí | 49 |
| 3. Dôvody vzdelávania | 51 |
| 3.1 Nezamestnanosť | 51 |
| 3.2 Zvyšujúce sa nároky spoločnosti | 57 |
| 3.3 Kariérny postup | 60 |
| 3.4 Potreba osobného rozvoja - sebazdokonaľovanie | 64 |
| 4. Formy a spôsoby vzdelávania | 67 |
| 4.1 Vzdelávacie inštitúcie | 67 |
| 4.2 Druhy celoživotného vzdelávania | 71 |
| 4.3 E-learning (e-vzdelávanie) | 77 |
| 5. Pomoc a podpora pri kariérom raste | 82 |
| 5.1 Kariérové poradenstvo | 82 |
| 5.2 Andragogické poradenstvo | 88 |
| 5.3 Koučing | 92 |
| 5.4 Mentoring | 97 |
| II. PRAKTICKÁ ČASŤ | 102 |
| 6. Prieskum | 102 |
| 6.1 Ciele prieskumu | 102 |
| 6.2 Úlohy prieskumu | 102 |
| 6.3 Hypotézy prieskumu | 103 |
| 6.4 Realizácia prieskumu | 103 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 6.5 | Štatistické spracovanie prieskumu – analýza prieskumných položiek | 104 |
| 6.6 | Interpretácia výsledkov prieskumu a diskusia | 128 |
| 6.7 | Odporúčania pre prax | 131 |
| | Záver | 135 |
| | Zoznam bibliografických odkazov | 137 |
| | Knižné publikácie | 137 |
| | Zákony | 141 |
| | Články zo zborníkov | 141 |
| | Články z odborných časopisov | 144 |
| | Články v elektrických časopisoch a iné príspevky | 145 |
| | Ostatné príspevky | 150 |
| | Prílohy | 152 |
| | Príloha č.1 – Dotazník k rigoróznej práci | 152 |

ZOZNAM TABULIEK

| | | |
|------------|---|-----|
| Tab. 1 | Pohlavie respondentov | 104 |
| Tab. 2 | Vekové skupiny respondentov | 105 |
| Tab. 3 | Rodinný stav respondentov | 106 |
| Tab. 4 | Kraj respondentov | 107 |
| Tab. 5 | Vzdelanie respondentov | 108 |
| Tab. 6 | Stav zamestnanosti respondentov | 109 |
| Tab. 7 | Zamestnanosť respondentov | 110 |
| Tab. 8 | Delenie pracujúcich podľa počtu odpracovaných rokov | 111 |
| Tab. 9 | Najdlhšie obdobie nezamestnanosti respondentov | 112 |
| Tab. 10 | Druh pracovného pomeru respondentov | 113 |
| Tab. 11 | Dĺžka odpracovaných rokov u všetkých zamestnávateľov | 114 |
| Tab. 12 | Dĺžka odpracovaných rokov v súčasnom zamestnaní | 115 |
| Tab. 13 | Vyváženosť/korešpondencia dosiahnutého vzdelania a pracovnej pozície respondentov | 116 |
| Tab. 14 a) | Zvyšovanie vzdelania za posledných 5 rokov u respondentov | 117 |
| Tab. 14b) | Vzdelávanie popri zamestnaní – zvyšovanie vzdelania za posledných 5 rokov u zamestnávateľa | 118 |
| Tab. 15 | Spokojnosť s výškou mzdy respondentov | 119 |
| Tab. 16 | Postup v práci za posledných 5 rokov | 120 |
| Tab. 17 | Dôvod postupu respektíve zvýšenia mzdy | 121 |
| Tab. 18 | Záujem o kariérny rast | 122 |
| Tab. 19 | Vnímanie vzdelania | 123 |
| Tab. 20 | Dôvody chodenia do práce | 124 |
| Tab. 21 | Záujem o rozširovanie vzdelania v priebehu tohto roka | 125 |
| Tab. 22 | Záujem o ďalší druh vzdelávania | 126 |

ZOZNAM GRAFOV

| | | |
|-----------|--|-----|
| Graf 1 | Pohlavie respondentov | 104 |
| Graf 2 | Vekové skupiny respondentov | 105 |
| Graf 3 | Rodinný stav respondentov | 106 |
| Graf 4 | Kraj respondentov | 107 |
| Graf 5 | Vzdelanie respondentov | 108 |
| Graf 6 | Stav zamestnanosti respondentov | 109 |
| Graf 7 | Zamestnanosť respondentov | 110 |
| Graf 8 | Delenie pracujúcich podľa počtu odpracovaných rokov | 111 |
| Graf 9 | Najdlhšie obdobie nezamestnanosti respondentov | 112 |
| Graf 10 | Druh pracovného pomeru respondentov | 113 |
| Graf 11 | Dĺžka odpracovaných rokov u všetkých zamestnávateľov | 114 |
| Graf 12 | Dĺžka odpracovaných rokov v súčasnom zamestnaní | 115 |
| Graf 13 | Vyváženosť/korešpondencia dosiahnutého vzdelania a pracovnej pozície respondentov | 116 |
| Graf 14a) | Zvyšovanie vzdelania za posledných 5 rokov u respondentov | 117 |
| Graf 14b) | Vzdelávanie popri zamestnaní – zvyšovanie vzdelania za posledných 5 rokov u zamestnávateľa | 118 |
| Graf 15 | Spokojnosť s výškou mzdy respondentov | 119 |
| Graf 16 | Postup v práci za posledných 5 rokov | 120 |
| Graf 17 | Dôvod postupu respektíve zvýšenia mzdy | 121 |
| Graf 18 | Záujem o kariérny rast | 122 |
| Graf 19 | Vnímanie vzdelania | 123 |
| Graf 20 | Dôvody chodenia do práce | 124 |
| Graf 21 | Záujem o rozširovanie vzdelania v priebehu tohto roka | 125 |
| Graf 22 | Záujem o ďalší druh vzdelávania | 126 |

ÚVOD

Celými dejinami sa ozývali pozitívne ohlasy na vzdelávanie. Už v dávnej minulosti myslitelia a vzdelanci poukazovali na jeho prínos a význam. Príkladom je Senecov výrok: „jedlo je pokrm tela, vzdelanie pokrm ducha“¹. Postupne sa z radov „vyvolených“ vzdelávanie presúvalo na všetkých ľudí bez rozdielu. Dnes je problematika vzdelávania a vzdelanie samozrejmosťou. Dovolím si zdieľať výrok Johna Deweyho, že: „Vzdelanie je spoločenský proces, vzdelanie je rast. Vzdelanie nie je príprava na život, vzdelanie je sám život“².

Vzdelávanie, ktoré je v dnešnej dobe vnímané ako určitá spoločenská norma, vedúca ku kariéernemu rastu predstavuje ústrednú tému tejto rigorózneho práce, ktorej názov znie: „Vzdelávanie a kariérny rast na Slovensku.“

Celá práca pozostáva z teoretickej a praktickej časti a osahuje šesť kapitol. Teoretická časť práce pozostáva z piatich kapitol, ktorých názvy „hovoria“ o ich obsahu. Prvá kapitola – „Definícia a vymedzenie pojmu vzdelávanie a vzdelanie“, načrtáva v troch podkapitolách analýzu a vnímanie problematiky vzdelávania a vzdelania v minulosti i v súčasnosti. Kapitola detailne popisuje definície a vymedzenia pojmov vzdelávanie a vzdelanie, približuje historické pozadie problematiky vzdelávania a poukazuje i typy vzdelávania v súčasnosti na Slovensku.

Druhá kapitola práce – „Vzdelávanie a pracovný trh“ sa vo svojich piatich podkapitolách zameriava a kladie dôraz na analýzu slovenského pracovného trhu v spojitosti s viacerými, vymedzenými skupinami pracujúcich, od absolventov škôl, cez zamestnancov s odbornou praxou, až po dôchodcov, nevynímajúc ani zdravotne ťažko postihnuté osoby.

„Dôvody vzdelávania“ je názov tretej kapitoly, kde sú v štyroch podkapitolách prezentované príčiny (dôvody) vedúce ku vzdelávaniu; pričom kapitola kladie dôraz na: nezamestnanosť, zvyšujúce sa nároky spoločnosti vedúce k zvyšujúcim sa nárokom zamestnávateľov, ktoré vyžadujú od svojich zamestnancov, ďalej sa zameriava na kariérny postup a na potrebu osobného rozvoja – sebazdokonaľovanie.

Pod názvom „Systém vzdelávania“ je uvedená štvrtá kapitola teoretickej časti rigorózneho práce, ktorá sa v troch podkapitolách zameriava na analýzu reálne existujúcich foriem a spôsobov vzdelávania na Slovensku. Kapitola sprístupňuje význam a činnosť

¹ ZEMČÁK Milan.:Povedali o vzdelaní. Dostupné na internete: www.juko56.dobrosoft.sk/a226.htm

² ZEMČÁK Milan.:Povedali o vzdelaní. Dostupné na internete: www.juko56.dobrosoft.sk/a226.htm

vzdelávacích inštitúcií, jednotlivé druhy celoživotného vzdelávania a osobitne sa venuje e-vzdelávaniu (e-learningu), ktoré je dnes čoraz častejšie využívané a preferované.

Záverečná, piata kapitola teoretickej časti práce pod názvom „Pomoc a podpora na ceste v budovaní kariéry“, podáva obraz a apeluje na dôležitosť kariérového a andragogického poradenstva, ktoré v dnešnej dobe zohrávajú pri riešení problematiky celoživotného vzdelávania dôležitú rolu. Svoju pozornosť sústreďuje aj na koučing a mentoring ako na istú „navigáciu“ pri ďalšom vzdelávaní.

Praktická časť sa zameriava na analýzu vzťahu jednotlivcov – respondentov k vzdelávaniu a na zmapovanie ich postojov k tomu, aký vplyv má/malo vzdelávanie pri budovaní ich kariéry. Praktická časť obsahuje i analýzu a interpretáciu výsledkov získaných prostredníctvom dotazníka a odporúčania pre prax.

Pri spracovaní témy som sa usilovala postupovať v logickej nadväznosti, aby som tak mohla zachytiť všetky dôležité, objektívne a komplexné informácie o problematike vzdelávania a kariérneho rastu na Slovensku.

V prvom rade som vyhľadala a zhromaždila dostupné informácie o zvolenej problematike. Výber domácej i zahraničnej literatúry ponúkol dostatočné množstvo potrebných materiálov, ktoré prešli selekciou, aby som tak získala najdôležitejšie informácie, ktoré so zvolenou problematikou súvisia. Pri koncipovaní rigorózneho práce som sa opierala o odbornú literatúru, monografie, články zo zborníkov, časopisecké články, zákony súvisiace s danou problematikou i internetové zdroje v podobe elektronických dokumentov – monografií, článkov v elektronických časopisoch, či iných elektronických príspevkov. Všetko uvádzam v zozname bibliografických odkazov. Následne som všetky získané informácie preštudovala, analyzovala, triedila, spracovala a doplnila vlastnými praktickými poznatkami a výstupmi.

Hlavný dôvod a cieľ, pre ktorý som sa pokúsila popísať vzdelávanie a kariérny rast na Slovensku spočíva v tom, že ide o problematiku, ktorá je každodennou súčasťou každodennej reality života človeka a dotýka sa každého z nás. Vzdelávanie patrí neodmysliteľne k životu človeka, je mu takpovediac „predurčené“. A vzdelanie, ktoré nadobudne vďaka a prostredníctvom vzdelávania mu určuje jeho miesto v spoločnosti, jeho miesto v profesijnej oblasti, jeho smerovanie i jeho kariérny rast. Je to problematika, ktorá má mnoho aspektov a ktorej záber je veľmi široký, preto ju nie je možné ani v tejto práci zachytiť zo všetkých uhlov pohľadu. Je to však aktuálna a celospoločenská problematika, na ktorú sa čoraz častejšie apeluje, pretože je to problematika, ktorá je, a dovoľm si tvrdiť, že aj bude „stále večne živá“.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

1. Vzdelávanie ako spoločenská norma

1.1 Definícia a vymedzenie pojmu vzdelávanie a vzdelanie

V dnešnej dobe patrí vzdelanie k pojmom, ktoré sú pre nás notoricky známe, či automaticky používané. A tak ako povedal sv. Augustín, presne vieme, čo vzdelanie znamená, pokiaľ sa nás na to niekto nespýta, pokiaľ od nás niekto nebude chcieť vysvetlenie.

Skôr, než sa začnem venovať problematike vzdelania a s ním spätého kariérneho rastu, považujem za nutné a potrebné vysvetliť a ozrejmiť pojmy vzdelávanie a vzdelanie, ktoré spolu úzko súvisia, či častokrát sú v bežnej reči stotožňované, či zamieňané. Nemožno ich však stotožňovať a ani jeden pojem nahrádzať druhým. Vzdelávanie a vzdelanie sú voči sebe vo vzťahu, v ktorom jeden pojem vedie k druhému (vzdelávanie k vzdelaniu) alebo inak uvedené, v prvom prípade ide o proces a v druhom prípade o výsledok tohto procesu.

Vzdelávanie i vzdelanie sú historickou (a nielen) pedagogickou kategóriou. Odborná, pedagogická a didaktická literatúra ponúka široký záber rôznych definícií týkajúcich sa pojmov vzdelávania i vzdelania, ktorých samotná charakteristika, či definície sa postupne vyvíjali a menili, a preto sú poznačené a ovplyvnené paradigmami, ktoré viac či menej reagujú na širší kontext, na spoločenský vývoj a kultúrnu atmosféru doby.

Pokusy o ich špecifikáciu, či definíciu siahajú až do obdobia dávnej antiky, kde sa ešte nerozlišovalo medzi vzdelávaním a vzdelaním, ale skôr medzi vzdelaním a výchovou. „Kým výchova v užšom zmysle (educatio) znamenala skôr disciplinovanosť, civilizovanosť, moralizovanie, vzdelanie (eruditio) predstavovalo najmä intelektuálnu kultúru vnútra človeka, jeho duše (Cicero: Cultra animi).“³

Oceňujem výrok J.Á.Komenského, podľa ktorého je „vzdelanie to, čo nám zostane, keď zabudneme, čo sme sa naučili“⁴.

Vzhľadom k tomu, že existuje niekoľko definícií vzdelávania a vzdelania, pre

³ VIŠŇOVSKÝ, L. KAČÁNI, V. a kol.: *Základy školskej pedagogiky*. Bratislava: Iris, 2000, s. 46.

⁴ ZEMČÁK Milan.: Povedali o vzdelaní. Dostupné na internete: www.juko56.dobrosoft.sk/a226.htm

porovnanie a ilustráciu uvádzame tie, ktoré sú podľa môjho názoru najhodnotnejšie, tie, s ktorými sa najviac stotožňujem. Tieto definície uvádzam v takom vzťahu, v akom vznikajú, najskôr definície vzdelávania ako procesu a následne definície vzdelania ako výsledku procesu.

Podľa Petláka⁵ predstavuje vzdelávanie „proces, v ktorom si žiak osvojuje poznatky a činnosti, vytvára vedomosti a zručnosti, rozvíja telesné a duševné schopnosti a záujmy. Švec⁶ definuje vzdelávanie ako: „dlhodobú a nepretržitú inštitucionalizovanú vyučovaciu činnosť učiteľov, lektorov, inštruktorov alebo iných osôb vo funkcii profesionálneho vzdelávateľa v škole a v mimoškolskom výučbovom zariadení na prípravu učiacich sa na ich pracovný a mimoškolský život v spoločnosti, v ktorej žijú.“

Z uvedených definícií jasne vyplýva, že vzdelávanie nepredstavuje iba proces získavania vedomostí, ale zabezpečuje a plní aj určité funkcie nielen z pedagogického, ale aj zo spoločenského hľadiska.⁷

Zo spoločenského hľadiska plní funkcie:

- socializačnú – príprava jedinca na zaradenie sa do spoločnosti;
- profesijnú – príprava na určité povolanie.

Z pedagogického hľadiska plní funkcie:

- inštrumentálnu – vzdelávanie ako východisko ďalšieho vzdelávania;
- informatívnu – vzdelávanie okrem konkrétnych vedomostí poskytuje aj ďalšie informácie (napríklad perspektívy vývinu toho - ktorého javu a podobne);
- formatívnu – rozvoj psychických poznávacích procesov;
- výchovnú – vzdelávaním sa človek vychováva, pestuje si vôľu, charakter a podobne.

Višňovský a Kačáni⁸, k názorom ktorých sa prikláňam, poukazujú na delenie vzde

-

lávania podľa jeho charakteru a povahy na všeobecné a špeciálne (odborné), pričom k všeobecnému vzdelávaniu patrí nadobudnutie určitého okruhu základných poznatkov zo všetkých oblastí vedy a spoločenskej činnosti a k špeciálnemu (odbornému) zas prehĺbenie získaných informácií a praktickej činnosti v jednotlivých oblastiach vedy.

⁵ PETLÁK, E.: *Všeobecná didaktika*. Bratislava: Iris, 2004, s. 35.

⁶ ŠVEC, Š.: *Anglicko-slovenský lexikón pedagogiky a andragogiky*. Bratislava: Iris, 2008, s. 105.

⁷ PETLÁK, E.: *Všeobecná didaktika*. Bratislava: Iris, 2004, s. 35-36.

⁸ VIŠŇOVSKÝ, L., KAČÁNI, V. a kol.: *Základy školskej pedagogiky*. Bratislava: Iris, 2000, s. 46.

Uvedení autori aj napriek deleniu vzdelávania na všeobecné a špeciálne (odborné) poznamenávajú, že medzi nimi existuje bezprostredný vzťah, avšak špeciálne (odborné) vzdelávanie musí nadväzovať na už získané primerané všeobecné vzdelanie.

Vzdelávanie však vo svojej podstate, odhliadnúc od toho, či už ide o vzdelávanie školské, ktoré je časovo ohraničené, organizované a usmerňované alebo mimoškolské, predstavuje neoddeliteľnú súčasť života každého človeka, niečo, čo je každému z nás takpovediac už pri našom narodení spoločensky predurčené. Je to počas nášho života nikdy sa nekončiaci proces (respektíve končiaci sa našou smrťou), pretože, kým v čase detstva sme vzdelávaní a vychovávaní my, v čase dospelosti vzdelávame a vychovávame my iných, predovšetkým a najmä svoje deti, ale, tiež v podobe sebavzdelávania, sebavýchovy a sebahodnotenia vzdelávame a vychovávame aj samých seba.

Istým, veľmi dôležitým a významným druhom vzdelávania je samovzdelávanie – autodidakcia, ktorá sa začína na určitom stupni vývinu jedinca. Podľa názoru prevažnej väčšiny pedagógov a psychológov väčšina tých vedomostí a schopností, ktorými disponuje dospelý človek bola získaná a nadobudnutá práve samovzdelávaním a životnými skúsenosťami. Tento fakt však v žiadnom prípade nechce znížiť, či spochyniť úlohu a význam školského vzdelávania. Práve naopak, školské vzdelávanie predstavuje akýsi základný kameň v procese učenia, budovania, prípravy človeka, okrem iného, aj na sebavzdelávanie a to tým, že poskytuje vedomosti, zručnosti, učí systematizovať, analyzovať, triediť, porovnávať, kombinovať a podobne.

Tak, ako v prípade vzdelávania, aj v prípade vzdelania existujú rôzne definície od rôznych autorov, kde jednotliví autori vychádzajú pri definovaní vzdelania z týchto hľadísk vzdelania :

1. ako postoj ku skutočnosti,
2. ako výsledok akejkoľvek výchovnej práce,
3. ako proces osvojovania a sprostredkovania vedomostí, zručností, zvykov a návykov
4. ako výsledný stav procesu vzdelávania.

M. Cirbes⁹ charakterizuje vzdelanie takto: „Všeobecné vzdelanie možno charakterizovať ako systém takých vedomostí, spôsobilostí, návykov, postojov, názorov a presvedčenie človeka, ktoré sa na danom stupni spoločenského vývoja pokladajú za

⁹ CIRBES, M.: *Všeobecná didaktika pre vyučujúcich na 2. a 3. stupni škôl*. Košice: Prírodovedecká fakulta UPJŠ, 1990, s. 60.

potrebné (niektoré z nich za nepostrádateľné) pre každého člena spoločnosti. Všeobecné vzdelanie dáva základnú orientáciu v oblasti vedy, techniky a kultúry, je základom pre utváranie občianskeho profilu žiakov. Maximálne prispieva k všestrannému formovaniu osobnosti človeka a utvára u neho nevyhnutné predpoklady na nadobudnutie kvalifikácie a na jeho začlenenie do práce a spoločenského života. Pod jeho vplyvom si každý človek formuje vzťah k svetu, prírode, spoločnosti a k sebe samému.“

Podľa O.Pavlíka a kol.¹⁰ je vzdelanie: „súhrn znalostí, vedomostí, poznávacích spôsobilostí a schopností, ktoré nedobudol jednotlivec na základe školského vzdelania, učenia, rozumovej výchovy, životných a pracovných skúseností a zámerného vlastného sebavzdelávania.“

Inú definíciu vzdelania uvádza Pedagogický slovník¹¹, ktorom sa pod týmto pojmom rozumie: „súhrn poznatkov z jednotlivých odborov vedy a spoločenskej praxe a s nimi spojené intelektuálne a praktické schopnosti, ktoré si jedinec osvojuje najmä pri vyučovaní na školách rozličnými formami samovzdelávania a živelne v praktickej činnosti.“

Vzdelanie tak predstavuje výsledok procesu vzdelávania, výsledok toho, čo sa ľudia naučili, čo si osvojili, či už vplyvom a pôsobením školského vzdelávania, mimoškolského vzdelávania, samovzdelávaním alebo životnými či pracovnými skúsenosťami. Je to teda súhrn vedomostí, poznatkov, znalostí, spôsobilosti, skúseností, či už všeobecných alebo špeciálnych. Avšak, z pohľadu pedagógov, je nutné chápať vzdelanie širšie a komplexnejšie, neobmedzovať ho iba na rozumovú stránku jednotlivca, pretože u človeka sa pri osvojovaní poznatkov a hodnôt pestujú, respektíve by sa mal pestovať aj charakter, vôľové a citové vlastnosti, morálne a životné hodnoty, telesné vlastnosti. Ak človek disponuje iba istým súborom vedomostí a absentujú uňho alebo sú uňho na nízkej úrovni mravné vlastnosti a hodnoty, hodnotová orientácia, vzťah k iným ľuďom, k životnému prostrediu, zmysel pre cit, krásu, empatia, nemal by sa takýto človek považovať za vzdelaného. Navyše, o vzdelanom človeku nemôže byť reč ani v prípade, ak síce disponuje dostatočným množstvom vedomostí, schopností, súborom rôznorodých hodnôt, ale nevie ich v prípade potreby správne využiť, nevie podľa nich adekvátne a pohotovo konať, nevie ich uplatniť v praxi. Vzdelanie je teda súbor hodnôt (vedomostí, zručností, znalostí, morálnych hodnôt, estetických hodnôt a podobne), ale bez ich správneho využitia je iba ako“ striebro v bani“.

¹⁰ PAVLÍK, O. a kol.: *Pedagogická encyklopédia Slovenska 2*. Bratislava: Veda, 1985, s. 598.

¹¹ KUJAL, B. a kol.: *Pedagogický slovník*. Praha, SNP, 1967, s. 454.

1.2 Vzdelávanie a pohľad do minulosti

„Človek od prírody baží po vzdelaní;“ tvrdil už v období antiky jeden z najvýznamnejších mysliteľov svojej doby, Aristoteles. Vzdelanie človek nadobúda akýmkoľvekým učením, ktoré vo svojej integrite predstavuje akýsi proces, ktorý sa dotýka ľudského rodu po celý jeho život a vďaka nemu dostáva ľudský život svoj zmysel i svoje smerovanie. Chtiac – nechtiac sa človek už od narodenia vždy a všade niečomu učí a stále chce vedieť viac. Najskôr sa učí chodiť a rozprávať, neskôr sa učí čítať, písať a počítať, no učí sa aj v dospelosti.

Pri pohľade na problematiku vzdelávania a vzdelania späť do minulosti môžeme konštatovať, že kým v dnešnej dobe je vzdelávanie prístupné pre každého z nás bez ohľadu na pohlavie či majetkové pomery, v minulosti bola jeho prístupnosť vymedzená len pre určité triedy, skupiny, vrstvy obyvateľstva. Tu mám na mysli školské vzdelávanie, ktoré predstavuje oporný pilier každého iného vzdelávania, ktorého skutočný a intenzívny rozvoj sa spája až s koncom 19. storočia.

V najstaršej vývojovej epoche ľudstva, v období praveku však o vzdelávaní a vzdelaní v pravom zmysle slova hovoriť nemôžeme. Môžeme ale konštatovať, že človek sa v tomto období učil veciam, ktoré boli v období praveku existenčne dôležité a potrebné. Učenie tejto doby bolo zamerané na osvojovanie si návykov a činností súvisiacich so zberom rastlín a plodín, lovom zvierat, rybolovom, neskôr pestovaním rastlín a chovom zvierat, jednoduchou prípravou jedla, zakladaním ohňa, stavaním primitívnych obydlí, výrobou jednoduchých, spočiatku kamenných nástrojov a iných nevyhnutých činností zabezpečujúcich prežitie. Postupom času sa praveký človek zdokonaľoval v opracovávaní kamenných nástrojov, v spracovaní hliny, železa a vo výrobe železných a bronzových nástrojov a predmetov.¹²

Obdobie staroveku už so sebou prinieslo podstatnejšiu zmenu, o čo sa zaslúžil, okrem iného, aj objav klinového písma (3500 – 3000 pr.n.l), čo predstavuje jeden z najdôležitejších prínosov starovekej sumerskej civilizácie do dejín. S vytvárajúcou sa triednou spoločnosťou (otrokárstvo) sa v tomto období začal formovať prístup k vzdelaniu, ktoré bolo určené len pre majetných slobodných občanov. Navyše, so vznikom prvých mestských štátov (7. – 3. tisícročie pred n. l.) začali vznikať hospodárske, administratívne a kultúrne centrá, v ktorých vznikali prvé školy, kde zámožnejších občanov vzdelávali kňazi a mnísi predovšetkým z oblasti literatúry,

¹² SOUČEK, J. *Dějiny pravěku a starověku*. Praha: Albra, 2009, s. 10-35.

spoločenských a prírodných vied, najmä z medicíny, geografie, fyziky, matematiky a astronómie. Naproti tomu chudobný ľud a jednoduchí pisári dostávali skromnejšie vzdelanie v externých oddeleniach škôl, ktoré sa nachádzali takmer v každom meste.¹³

Vzdelanostný vývoj pokračoval pozitívnym a proaktívnym smerom i v období stredoveku a postupne sa zdokonaľoval. Rovnako, ako v období staroveku, aj v stredoveku boli šíriteľmi gramotnosti a nositeľmi vzdelanosti kňazi a mnísi, ktorí zakladali školy a boli zároveň prvými učiteľmi, čo dalo vzdelávaniu teologický ráz či charakter.

O začiatkoch vzdelávania na našom území je možné hovoriť až v období stredoveku, konkrétne v spojitosti s príchodom vierozvestcov Konštantína a Metóda na Veľkú Moravu v roku 936. Ich príchod a pôsobenie mali na našom území veľký vplyv, predovšetkým a vďaka tomu, že „Konštantín vytvoril prvú slovanskú abecedu – hlaholiku, ktorá bola základom pre šírenie vzdelania.“¹⁴

Navyše, „medzi ich najdôležitejšie činy patrilo založenie veľkomoravského učilišťa (dvorskej školy), kde pripravovali kňazský dorast. Viedol ho Konštantín a po jeho smrti Gorazd. Pôsobilo až do jesene 885, keď ho nitriansky biskup Wiching zrušil.“¹⁵

Obdobie stredoveku tak predstavuje časový úsek, kedy sa začali zakladať a postupne rozvíjať kláštorné a katedrálne školy. Avšak, správy o školách z Veľkomoravského obdobia sa nezachovali, pretože všetky archívy boli počas tureckých vpádov spálené. „Prvá zmienka o kláštornej škole, ktorú založili benediktíni pod Zoborom pochádza až z konca 10. storočia.“¹⁶

Viac správ, najmä písomných sa zachovalo od 13. storočia o školách zriadených rímsko – katolíckou cirkvou, ktorá nadobudla vzdelanostný monopol v čase feudalizmu. Podľa toho, pri akej cirkevnej ustanovizni školy vznikali, nazývali sa kláštorné, farské alebo kapitúlské. Hlavný obsah vyučovania tvorila: latinčina, základy kresťanského učenia a sedem slobodných umení, ktoré sa skladali z nižšieho stupňa (trivium): gramatika, rétorika, dialektika a vyššieho stupňa (quadrivium): aritmetika, geometria, astronómia a hudba a vo svojej podstate predstavovali súhrn predmetov tvoriacich

¹³ HARENBERG, B. (zost.): *Kronika ľudstva*. Bratislava: Fortuna Print, 2001, s. 17-47.

¹⁴ VIŠŇOVCOVÁ, Z.: *Rozvoj školstva na území Slovenska* [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné na internete: <<http://historia.szm.com/dejiny skolstva/vseobecne.htm>>.

¹⁵ KOVÁČ, D. a kol.: *Kronika Slovenska I. Od najstarších čias do konca 19. storočia*. Bratislava: Fortuna Print, 1998, s. 100.

¹⁶ VIŠŇOVCOVÁ, Z.: *Rozvoj školstva na území Slovenska* [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné na internete: <<http://historia.szm.com/dejiny skolstva/vseobecne.htm>>.

všeobecné vzdelanie stredovekého vzdelanca. Po absolvovaní oboch stupňov sa mohlo pokračovať v štúdiu na niektorej zo stredovekých univerzít, ktoré vznikali v priebehu 12. a 13. storočia. V roku 1465 vznikla aj prvá slovenská univerzita – Academia Istropolitana, ktorá však v rokoch 1488 – 1490 zanikla. Postupne sa s rozvojom remeselníckeho stavu zakladali školy aj v mestách – mestské alebo partikulárne školy, kde sa laický dorast učil niečo aj z reálií, poznatkov o prírode a spoločnosti.¹⁷

Až do 2. polovice 18. storočia sa na poli školstva neudiali žiadne podstatné zmeny. Školstvo, v ktorom najdôležitejšiu úlohu zohrávala rehoľa jezuitov až do zrušenia ich radu v roku 1773 si udržiavalo konfesionálny charakter a katolicizmus predstavoval oficiálnu štátnu ideológiu nielen v školách, ale tiež vo verejnom živote. Popri jezuitoch vyvíjali značnú pedagogickú činnosť aj príslušníci iných reholí, ako napríklad: piaristi, františkáni, uršulínky, notredamky.¹⁸

Tu však musím poznamenať, že v minulosti, až „do 19. storočia možno hovoriť o absolútnej diskriminácii dievčat a žien v prístupe k vyššiemu vzdelaniu.“¹⁹ Až do nástupu emancipácie žien, dlhé stáročia generácia za generáciou fixovala vo vedomí svojich jednotlivcov patriarchálne rodové predsudky, rodové stereotypy, podľa ktorých bola žena vnímaná ako manželka a matka a preto pre jej seberealizáciu bola vymedzená iba sféra súkromná. Starostlivosť o manžela, o detí a o domácnosť limitovali pole jej pôsobenia na rodinu a v tomto prostredí pre ňu akékoľvek vzdelanie nebolo potrebné. Neskôr, v čase osvietenstva bolo dievčatám prístupné iba štúdium na dedinskej ľudovej škole. Vztahuje sa to samozrejme na dievčatá z chudobnejších spoločenských vrstiev. Naproti tomu iný prístup k vzdelávaniu mali dievčatá z bohatších rodín, ktoré najskôr v rodinnom kruhu ich matky učili šiť, vyšívať, starať sa o domácnosť, neskôr ich vzdelávali súkromní učitelia, najmä učitelia hudby a tanca.

Situácia sa zmenila až pod silným vplyvom osvietenstva, ktoré poznačilo aj panovanie Márie Terézie (1740 - 1780). Pod jej vplyvom sa vytvorila novodobá školská sústava, ktorá bola prispôbena vtedajším podmienkam a potrebám doby a spoločnosti. Novodobá školská sústava predstavovala odraz hospodárskeho, politického, kultúrneho, národnostného života a tiež jazykových podmienok.

¹⁷ *Organizácia vzdelávacieho systému na Slovensku 2009/2010* [online]. Bratislava: EAQEA, 2010. [cit.2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SK_SK.pdf>.

¹⁸ MÁTEJ, J. a kol.: *Dejiny českej a slovenskej pedagogiky*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1976, s. 158-169.

¹⁹ TOKÁROVÁ, A. a kol.: *Sociálna práca. Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov: Prešovská univerzita, 2003, s.12.

Vzdelávanie pod veľmi silným vplyvom cirkvi určené len pre tých majetnejších pretrvávalo dlhú dobu, až do prijatia prvého školského zákona (Felbigerov zákon) v roku 1774, ktorý sprístupnil vzdelávanie aj pre mestskú mládež a chudobnejšie vrstvy obyvateľstva. Bolo to nevyhnuté z dôvodu, že aj bez ohľadu na sociálne postavenie chodilo do školy v 18. storočí len veľmi málo detí, dôsledkom čoho bola nielen u nás, ale vo väčšine európskych krajín nízka vzdelanostná úroveň. Navyše, vzdelávanie bolo kľúčom k tomu, ako zvýšiť celkovú životnú a kultúrnu úroveň obyvateľstva, pretože v nevzdelanosti videli osvietenští pedagógovia prameň všetkej biedy, najmä nižších spoločenských vrstiev. Všeobecný školný rad pre nemecké normálne, hlavné a triviálne školy vzdelával deti a poskytoval im základné poznatky, nepredstavoval však systém na seba naväzujúcich škôl.²⁰

V triviálnych školách, dostupných aj pre najchudobnejšie vrstvy obyvateľstva, zriadených pri každej fare sa vyučovalo po česky a po nemecky: čítanie, písanie, počítanie a náboženstvo. V hlavných školách, zriadených v každom krajskom meste sa vyučovala popri spomínaných predmetoch navyše aj latinčina a geometrie. V prvom ročníku bola vyučovacím jazykom čeština, v ostatných nemčina. Školy tohto typu pripravovali deti na práce v poľnohospodárstve a pre remeslá. V normálnych školách zriaďovaných v hlavných mestách sa vyučovalo len po nemecky rozšírené učivo tých predmetov ako na školách hlavných. Tieto školy boli prípravou pre ďalšie, vyššie štúdium na gymnáziách.²¹

Navyše za vlády Márie Terézie bol prijatý v roku 1777 nový organizačný školský poriadok – *Ratio educationis*. Tento organizačný poriadok pre školskú sústavu v Uhorsku, ktorý položil základy rozsiahlej reformy školstva, umožnil zriaďovať školy s vyučovacím materinským jazykom a vydávať zodpovedajúce učebnice. Ťažiskom nového školského systému boli základné (ľudové) a stredné (latinské) školy. So zavedením povinnej školskej dochádzky pre deti vo veku 6 – 12 rokov sa stretávame až u Jozefa II.²²

Osvietenstvo prinieslo zmenu aj na poli dievčenského vzdelávania. Spomínanú zmenu predstavoval príchod notredamiiek – členiek ženskej kongregácie kanonistiek

²⁰ SROGOŇ, T. a kol.: *Dejiny školstva a pedagogiky*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1981, s. 150 – 178.

²¹ *Organizácia vzdelávacieho systému na Slovensku 2009/2010* [online]. Bratislava: EAQEA, 2010. [cit.2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SK_SK.pdf>.

svätého Augustína, rehole Notre Dame, do Bratislavy (1747), ktoré si vytýčili za cieľ zakladať školy pre dievčatá. Vo vnútornej kláštornej škole sa vzdelávali iba dievčatá zo zámožnejších rodín, nakoľko bolo potrebné zaplatiť poplatky na stravu a ubytovanie na budúci rok. „V rehoľných pravidlách notredamiiek bolo zakotvené bezplatné vyučovanie, čím sa rozumela bezplatná výučba týchto predmetov: náboženská výchova, výučba nemeckého a francúzskeho jazyka slovom i písmom, zemepis, dejepis, účtovníctvo a ručné práce.“²³ Dôraz sa kládol najmä na dobré zvládnutie francúzskeho jazyka, pretože v tej dobe bola francúzština dorozumievacím jazykom šľachty v celej Európe. V prípade záujmu mohli dievčatá získať vedomosti aj z nepovinných kurzov (maďarčina, taliančina, kreslenie, hudba, tanec), ktoré vyučovali externí učitelia. Tých si však museli zaplatiť sami. Treba tiež poznamenať, že popri tejto vnútornej škole pôsobila pri kláštore aj tzv. vonkajšia štvortriedna škola, ktorá bola prístupná pre dievčatá z nižších spoločenských vrstiev.²⁴

„Rozvoj kapitalistických výrobných vzťahov a síl, najmä manufaktúrna výroba v Čechách a na Slovensku v druhej polovici 18. storočia urýchlili reformu školskej sústavy a súčasne vzbudili záujem o prírodovedné vedy a vedu vôbec, a takto pripravovali podmienky na udomacňovanie a šírenie pokrokových myšlienok osvietenstva. V habsurskej monarchii vládari Mária Terézia (1740 – 1780) a Jozef II. (1780 – 1790) sa ujali iniciatívy pri uskutočňovaní školských reforiem, podporovali rozvoj vedeckého bádania a zdravotníctva, podnecovali popularizačné práce v poľnohospodárstve a pod.“²⁵

Nízka vzdelanostná úroveň obyvateľstva, ktorá mala za následok zaostávanie a úpadok krajiny bola dôvodom, prečo bolo snahou osvietenských panovníkov dosiahnuť v tomto smere pozitívne zmeny, zvlášť odstrániť nevzdelanosť svojho ľudu, čo sa im aj vďaka rýchlym a radikálnym zmenám, okrem iného, aj v oblasti školstva čiastočne

²² MÁTEJ, J.: Ratio educationis z rokov 1777 a 1806 a ich význam v dejinách slovenského školstva a pedagogiky. In: KOVÁČSOVÁ, S. (ed.): *Ratio educationis 1777 & 1806*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1988, s. 15-18.

²³ KAMENICKÝ, M.: Kongregácia regulovaných kanonistiek sv. Augustína rehole Notre Dame v Bratislave v 18. storočí. In: LENGYELOVÁ, T. (ed.): *Žena a právo. Právne a spoločenské postavenie žien v minulosti*. Bratislava: Academic Electronic Press, 2004, s. 262.

²⁴ KAMENICKÝ, M.: Kongregácia regulovaných kanonistiek sv. Augustína rehole Notre Dame v Bratislave v 18. storočí. In: LENGYELOVÁ, T. (ed.): *Žena a právo. Právne a spoločenské postavenie žien v minulosti*. Bratislava: Academic Electronic Press, 2004, s. 260-264.

²⁵ MÁTEJ, J.: Ratio educationis z rokov 1777 a 1806 a ich význam v dejinách slovenského školstva a pedagogiky. In: KOVÁČSOVÁ, S. (ed.): *Ratio educationis 1777 & 1806*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1988, s. 9.

podarilo. *Ratio educationis* tak spustilo „lavínu“ nasledujúcich školských reforiem, ku ktorým už v priebehu 19. a 20. storočia dochádzalo pomerne často.

V roku 1806 bolo vydané 2. *Ratio educationis*, historický dokument, ktorý zmenil úroveň pedagogického myslenia i samotného vzdelávania na začiatku 19. storočia. Nadväzoval na prvé *Ratio educationis* z roku 1777, rozdiel však spočíval v tom, že germanizačné tendencie boli nahradené maďarizačnými. Navyše, doplnil medzery o univerzitách a ľudových školách, nariadil vyučovania maďarčiny nielen ako povinného predmetu, ale aj ako pomocného predmetu pri výklade iných predmetov. Vďaka nemu však školské vzdelávanie malo byť prístupné pre každého, bez ohľadu na jeho stav, či náboženstvo.²⁶

Ratio educationis z roku 1806 položilo základy maďarizácie a pomaďarčovania okrem iného aj školstva. Najväčšie rozmery nadobudli maďarizačné tendencie po rakúsko – maďarskom vyrovnaní (1867). Vzhľadom k tomu, že neboli vypočítané požiadavky Slovákov na zachovanie ich jazyka v školách a vo verejnom živote, založili si Slováci z vlastnej iniciatívy a vlastných prostriedkov 3 slovenské gymnázia: Revúca (1862), Martin (1867), Kláštor pod Znievom (1869), ktoré neskôr pod vplyvom maďarských vláducich tried zanikli. Apponyho zákonmi (1907) sa pomaďarčilo vyučovanie aj na posledných slovenských školách.^{27 28}

Pod vplyvom meniacich sa vlád nasledovali od začiatku 20. storočia stále častejšie zmeny súvisiace so školským vzdelávaním. Menil sa vyučovací jazyk: počnúc latinčinou od obdobia stredoveku, cez nemčinu a maďarčinu v novoveku až po slovenčinu v 20.-21. storočí. Menil sa obsah, spôsoby i charakter vyučovania, menili sa predmety, z ktorých sa vzdelávalo, pričom stále pribúdali ďalšie. Na základe vládnuceho režimu sa menil i povinný vyučovací jazyk, dĺžka povinnej školskej dochádzky a podobne. Avšak, postupne narastala a aj narastá náročnosť na vzdelávanie. Vzhľadom k tomu, že každá doba prináša so sebou nové objavy, vynálezy, metódy a ľudia chcú v tejto dobe „prežiť“, je „nutnosťou“ každého z nás vo vzťahu k novým veciam nadobúdať nové poznatky a sústavne a systematicky sa vzdelávať.

²⁶ MÁTEJ, J.: *Ratio educationis* z rokov 1777 a 1806 a ich význam v dejinách slovenského školstva a pedagogiky. In: KOVÁČSOVÁ, S. (ed.): *Ratio educationis 1777 & 1806*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1988, s. 8-12 (bližšie pozri: s. 285-286).

²⁷ KOVÁČ, D. a kol.: *Kronika Slovenska I. Od najstarších čias do konca 19. storočia*. Bratislava: Fortuna Print, 1998, s. 503, 520-522, 524, 527, 533.

²⁸ KOVÁČ, D. a kol.: *Kronika Slovenska II. Slovensko v dvadsiatom storočí*. Bratislava: Fortuna Print, 1999, s. 32.

1.3 Vzdelávanie v súčasnosti

Pri porovnaní doby, v ktorej žijeme s minulosťou, je možné vidieť, ako sa postupne človek zaujímal o nadobúdania rôznych, spočiatku iba schopností, zručností a návykov, neskôr rôznych poznatkov a hodnôt, ktoré využíval so svojom živote. Postupne sa začal vzdelávať v školách, pričom toto vzdelávanie bolo vo väčšine prípadov zamerané iba na to, aby sa naučil čítať, písať, počítať a aby mu nechýbali poznatky z náboženstva. V tom lepšom prípade ovládal i všeobecné poznatky z iných predmetov.

Postupom času sa však zvyšovali nároky spoločnosti aj na oblasť vzdelávania, až sme sa dostali do doby, kedy prístup ku kvalite vzdelania zamerný na čítanie, písanie a počítanie je už nepostačujúci a dávno prekonaný. Dnes je už kvalita vzdelania orientovaná iným smerom; nielen na získavanie poznatkov, ale aj na tvorenie hodnôt a získavanie zručností a právo na získanie tohto vzdelania dnes patrí medzi najdôležitejšie práva a dovoľím si tvrdiť, že patrí aj medzi naše najdôležitejšie „povinnosti“.

Dnes môžem konštatovať, že to, aké miesto človek v spoločnosti zaujme, závisí v prvom rade od jeho nadobudnutého vzdelania, ktoré umožňuje jednotlivci poznávať procesy, ktorého ho obklopujú a porozumieť im. Prikláňam sa ale k názoru, že na tom, aké významné miesto dnes človek v práci, či v spoločnosti zaujme, majú podiel aj iné faktory, vplyvy či okolnosti, avšak vzdelanie patrí k tým prioritným, k tým, ktoré predstavujú prvý krok na ceste človeka k jeho úspechom. Vzdelaniu tak patrí patričné miesto v hierarchii hodnôt dnešného moderného sveta, pretože dnešná moderná doba si vzdelanie vyžaduje. Závisí od každého z nás, na aké miesto si ho v tej hierarchii hodnôt postaví a ako ho bude vedieť v praxi využiť a aplikovať.

Kým v minulosti bolo vzdelávanie určené iba pre určité vrstvy, skupiny obyvateľstva, dnes je prístupné každému. Právo na vzdelanie pre všetkých občanov štátu, bezplatné vzdelanie v základných a stredných školách, podľa schopnosti občana a možnosti spoločnosti aj na vysokých školách zaručuje a garantuje najvyšší a najdôležitejší zákon štátu č. 460/1992 Zb.²⁹ - Ústava Slovenskej republiky v II. hlave, čl. 42, ods. 1 – 4.

Ústava tiež³⁰ zaručuje občanom tvoriacim v Slovenskej republike národnosť menšiny alebo etnické skupiny právo na: „všestranný rozvoj, najmä právo spoločne

²⁹ posledná novelizácia Ústavného zákona č. 92/2006 Z. z.

³⁰ v II. hlave, čl. 34, ods. 1 zákona č. 460/1992 Zb.

s inými príslušníkmi menšiny alebo skupiny rozvíjať vlastnú kultúru, právo rozširovať a prijímať informácie v ich materinskom jazyku, združovať sa v národnostných združeniach, zakladať a udržiavať vzdelávacie a kultúrne inštitúcie.“ Okrem práva na osvojenie si štátneho jazyka národnostným menšinám a etnickým skupinám zaručuje Ústava³¹ aj právo na vzdelanie v ich jazyku.

Právo občanov na bezplatné vzdelanie vylučuje platenie akýchkoľvek poplatkov (napríklad školné) spojených s prístupom k vzdelaniu na základných a stredných školách v Slovenskej republike. Pod pojmom vzdelanie je možné rozumieť všetky formy vzdelania, ktoré v danom štáte existujú a právo na vzdelanie v zásade zaručuje každému, bez ohľadu na štátnu príslušnosť, možnosť vzdelávať sa na všetkých stupňoch a typov škôl; od základných až po vysoké.

Zabezpečiť a zaručiť bezplatnosť vzdelania na štátnych základných a stredných školách je povinnosťou a úlohou štátu. S právom na bezplatné vzdelanie sa spája i slobodná voľba výberu vzdelávacieho zariadenia. V iných ako štátnych školách nie je striktno stanovená bezplatnosť za poskytnutie vzdelávania. Bezplatnosť vzdelania na vysokých školách je podmienená „možnosťami spoločnosti.“ Prístup k vzdelaniu by mal v sebe zahŕňať rovnosť príležitosti na získavanie nových poznatkov, rozvíjanie potrebných zručností a životne dôležitých kompetencií a vytváranie určitých hodnotových postojov. Takýto hodnotový prístup k vzdelaniu je garantovaný vo viacerých medzinárodných dokumentoch záväzných aj pre Slovenskú republiku.³²

Jedným z nich je aj Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948 prijatá na pôde OSN ako právne nezáväzný dokument, ktorá v čl. 26 zakotvuje tri hlavné zásady týkajúce sa práva na vzdelanie:

„1. Každý má právo na vzdelanie. Vzdelanie musí byť bezplatné, prinajmenšom v elementárnych a základných stupňoch. Základné vzdelanie musí byť povinné. Technické a odborné vzdelanie musí byť všeobecne prístupné a vyššie vzdelanie musí byť rovnako prístupné všetkým na základe schopností.

2. Vzdelanie musí smerovať k plnému rozvoju ľudskej osobnosti a k posilneniu úcty k ľudským právam a základným slobodám. Musí podporovať porozumenie,

³¹ v čl. 34, ods 2 a) zákona č. 460/1992 Zb.

³² *Analýza školských predpisov – analýza o dodržiavaní ľudských práv v školskom a triednom prostredí* [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné na internete: <http://www.oad.sk/edureform?q=system/files/Analiza_skolskych_predpisov_v_kontexte_dodrzivania_ludskych_prav.pdf>.

znášanlivosť a priateľstvo medzi všetkými národmi, rasovými a náboženskými skupinami, ako aj aktivity Organizácie Spojených národov na zachovanie mieru.

3. Rodičia majú prednostné právo voliť druh vzdelania pre svoje deti.“

Je to jediný medzinárodný dokument, ktorého slovenský preklad nebol uverejnený v Zbierke zákonov.

V nadväznosti na Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948 prijala Slovenská republika aj iné právne záväzné dokumenty ohľadom práva na vzdelanie, ktoré sa zaviazala dodržiavať a implementovať v živote, v spoločnosti. Patria medzi nasledujúce dokumenty:

1. Dohovor o zákaze diskriminácie v oblasti vzdelávania zo dňa 14.12.1960, podľa ktorého vzdelanie zahŕňa prístup k vzdelaniu a poskytnutie určitej úrovne a kvality vzdelávania. Sociálny aspekt práva na vzdelanie vyžaduje od všetkých zmluvných štátov, aby vytvárali podmienky pre jeho prístupnosť a dosiahnuteľnosť.

2. Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach zo dňa 16.12.1960, publikovaný v Zbierka zákonov ako oznámenie č. 120/1976 dáva vzdelanie do súvisu s ľudskou dôstojnosťou a úctou k ľudským právam. Vzdelanie je zárukou posilnenie dôstojnosti a slobody človeka (spoločnosť je tým slobodnejšia, čím sú vzdelanejší jej členovia). Pri porovnaní s Dohovorom o zákaze diskriminácie v oblasti vzdelávania zo dňa 14.12.1960 Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach zo dňa 16.12.1960 v čl. 13, ods. 1 totožne zdôrazňuje prístup ku kvalite vzdelania takto: „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého na vzdelanie. Súhlasia, že vzdelanie bude smerovať k plnému rozvoju ľudskej osobnosti a zmyslu pre jej dôstojnosť a posilneniu úcty k ľudským právam a základným slobodám.“³³

Okrem týchto dvoch najdôležitejších dokumentov, prijala Slovenská republika aj iné, nemenej významné medzinárodné dokumenty, ktorými sú:³⁴

1.- Dohovor o právach dieťaťa zo dňa 20.11.1989 publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 104/1991;

³³ *Analýza školských predpisov – analýza o dodržiavaní ľudských práv v školskom a triednom prostredí* [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné na internete: <http://www.oad.sk/edureform?q=system/files/Analiza_skolskych_predpisov_v_kontexte_dodrziavania_ludskych_prav.pdf>.

³⁴ *Analýza školských predpisov – analýza o dodržiavaní ľudských práv v školskom a triednom prostredí* [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné na internete: <http://www.oad.sk/edureform?q=system/files/Analiza_skolskych_predpisov_v_kontexte_dodrziavania_ludskych_prav.pdf>.

- 2.- Dodatokový protokol k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd zo dňa 20.3.1952 publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 209/1992;
- 3.- Rámcový dohovor na ochranu národnostných menšín zo dňa 1. 2. 1995, publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 160/1998;
- 4.- Európska charta regionálnych alebo menšinových jazykov zo dňa 5. 2. 1992 publikované v Zbierke zákonov pod č. 588/2001.

V súvislosti s vyššie uvedenými tak slovenskými, ako aj medzinárodnými právnymi dokumentami vzťahujúci sa k problematike vzdelania a práva na vzdelanie považujem za potrebné uviesť aj ďalší významný dokument, ktorým je Európska sociálna charta (1961) publikovaná v Zbierke zákonov pod č. 329/1998 a č. 330/1998. Jej najaktuálnejšiu podobu je možné nájsť ako Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. – Európska sociálna charta (revidovaná).

Tento dokument deklaruje právo na vzdelanie viazané na výkon práce v podobe práva na prípravu na výkon povolania a práva na celoživotné vzdelávanie. Vzdelanie vníma ako prostriedok na obstaranie práce a obživy tak pre seba, ako aj pre svoju rodinu. Podľa³⁵ Európskej sociálnej charty má každý človek právo na vhodné podmienky na odborné vzdelávanie a prípravu; pričom sa dokument zmieňuje o podpore všetkých osôb, vrátane osôb so zdravotných postihnutím (pri konzultácií s organizáciami zamestnávateľov), dospelých pracovníkov i dlhodobo nezamestnaných osôb a to formou rekvalifikácie a reintegrácie.

Celý súbor týchto právnych noriem, dokumentov predstavuje akýsi prostriedok, ktorým možno dosiahnuť cieľ. Vďaka nemu je každému umožnené vzdelávať sa, získať potrebné a patričné vzdelanie a tak zaujať primerané miesto v spoločnosti.

1.4 Typy vzdelávania

Systém vzdelávania, ktorý funguje v Slovenskej republike poskytuje rôzne typy vzdelávania, počnúc predškolským vzdelávaním cez základné, stredoškolské, vysokoškolské, postgraduálne až po celoživotné.

Samotná spoločnosť, v ktorej žijeme nám ponúka niekoľko druhov a foriem vzdelávania. V tomto prípade je na mieste, aby som rozlíšila, o aké vzdelávanie ide. Vo

³⁵ čl. 10, ods. 1 – 5 oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. – Európska sociálna charta (revidovaná).

väčšine prípadov, ak sa hovorí o vzdelávaní, má sa na mysli vzdelávanie školské, a teda formálne („formal learning“). Popri ňom však mnohí pedagógovia a psychológovia rozlišujú ešte aj vzdelávanie neformálne („non-formal learning“) a informálne – neinštitucionálne („in-formal learning“). Rôzni autori rôznymi náhľadmi charakterizujú a prezentujú formálne, neformálne a informálne vzdelávanie, avšak nie z uhla pohľadu vzdelávajúceho, ale vzdelávaného.

Formálne vzdelávanie („formal learning“)

Charakteristiky viacerých pedagógov vymedzujú formálne vzdelávanie ako proces, ktorý sa vzťahuje k inštitúciám určeným na proces vzdelávania, a ktorého výsledkom je nadobudnutie kvalifikácie a udelenie uznávaných dokladov.

Pedagogický slovník³⁶ definuje formálne vzdelávanie ako „vzdelávanie, ktoré sa realizuje vo vzdelávacích inštitúciách (školách), ktorého funkcie, ciele, obsah, prostriedky a spôsoby hodnotenia sú definované a legislatívne vymedzené. Reflektuje politické, ekonomické, sociálne a kultúrne potreby spoločnosti a vzdelávaciu tradíciu. Prebieha v stanovenom čase a formách. Zahrňuje nadväzujúce vzdelávacie stupne a typy, ktoré sú určené celej populácii alebo určitým skupinám populácie.“

Podľa Siuralu³⁷ je „formálne vzdelávanie také, ktoré prebieha v klasickom školskom systéme.“

Chisholmová v záverečnej správe konferencie Bridges for Recognition (Mosty k uznaniu)³⁸ uvádza, že: „Formálne učenie je zámerné učenie, ktoré sa uskutočňuje v jasne odlíšenom a inštitucionalizovanom prostredí, ktoré je špecificky navrhnuté pre vzdelávanie a učenie. Je vedené facilitátormi učenia, ktorí majú špeciálnu kvalifikáciu pre sektor, úroveň a predmet, ktorý vyučujú a ktoré zvyčajne slúži špecifickej kategórii študentov (definovaných vekom, úrovňou a špecializáciou). Učebné ciele sú skoro vždy dané externe, učebný proces je zvyčajne monitorovaný a hodnotený a učebné výsledky sú obvykle rozpoznané cez certifikáty alebo diplomy. Väčšina poskytovaného formálneho učenia je povinná (školské vzdelávanie).“

³⁶ PRŮCHA, J. a kol.: *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003, s. 65.

³⁷ SIURALA, L.: *A European framework for youth policy*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004, s. 12.

³⁸ *Report. Bridges for Recognition: Promoting Recognition of Youth Work across Europe*. Brussel: SALTO YOUTH Inclusion Resource Centre, 2005, p. 49.

Nonformálne vzdelávanie („non-formal learning“)

Na základe viacerých definícií nonformálneho vzdelávania môžem tvrdiť, že ide o dobrovoľný proces vzdelávania, ktorý dopĺňa, ale zároveň prebieha mimo formálneho vzdelávania, proces vzdelávania, ktorým si človek zdokonaľujem isté schopností, návyky, zručnosti.

„Podľa Memoranda o celoživotnom vzdelávaní sa ³⁹ neformálne vzdelávanie (non-formal learning) „prebieha popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Neformálne vzdelávanie môže byť umožňované na pracovisku a v rámci aktivít občianskych združení a organizácií (napr. mládežnícke organizácie, odbory a politické strany). Môže byť umožňované aj prostredníctvom organizácií, ktoré boli vytvorené na doplnenie formálnych systémov vzdelávania (napríklad výtvarné, hudobné, športové krúžky, súkromné hodiny ako príprava na skúšky.“

Pedagogický slovník⁴⁰ vymedzuje neformálne vzdelávanie ako „organizované, systematické vzdelávanie, realizované mimo formálneho vzdelávacieho systému. Poskytuje vzdelanie pre určité skupiny populácie, dospelých i deti vo vybraných typoch, formách a obsahových oblastiach a je organizované rôznymi inštitúciami (napríklad podnikmi, nadáciami, kultúrnymi zariadeniami, klubmi a školami). Zahrňuje programy funkčnej gramotnosti pre dospelých, zdravotnú výchovu, plánovanie rodičovstva, rekvalifikačné kurzy, kurzy ovládania počítača a pod.“

Podľa L.Siuralu⁴¹ je nonformálne vzdelávanie nadobúdaním vedomostí a zručnosti na báze dobrovoľnosti mimo formálneho školského systému.

Informálne – neinštitucionálne vzdelávanie („in-formal learning“)

Definície a názory viacerých pedagógov ma priviedli k záveru, že informálne vzdelávanie je vo svojej podstate celoživotným vzdelávaním, ktoré je prirodzenou súčasťou každodenného života, každodennej reality a na rozdiel od formálneho či neformálneho vzdelávania vo väčšine prípadov nie je zámerné.⁴² Podľa Hofbauera⁴³ „je

³⁹ *Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa*. Brusel: Komisia európskych spoločenstiev, 2000, s. 12.

⁴⁰ PRŮCHA, J. a kol.: *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003, s. 136.

⁴¹ SIURALA, L.: *A European framework for youth policy*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004, s. 12.

⁴² *Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa*. Brusel: Komisia európskych spoločenstiev, 2000, s. 12.

⁴³ HOFBAUER, B.: *Děti, mládež a volný čas*. Praha: Portál, 2004, s. 19.

však toto pôsobenie nezámerné, neorganizované, nesystematické a nekoordinované.“ Môže byť (aj keď menej často) však zamerané aj cielene, ale vo väčšine prípadov si ho vzdelávajúci, ktorými sme mnohokrát aj my sami, nemusia ani uvedomovať, avšak i ono prispieva k nadobúdaniu, formovaniu a kreovaniu našich vedomostí, schopností a zručností.

Podľa Pedagogického slovníka⁴⁴ je informálne vzdelávanie „celoživotný proces získavania vedomostí, osvojovania zručností a postojov z každodenných skúseností, z prostredia a kontaktov s inými ľuďmi. Prebieha v rodine, medzi vrstovníkmi, v práci, vo voľnom čase, pri cestovaní, čítaní kníh a časopisov, pri počúvaní rozhlasu, sledovaní televízie, pri návšteve výstav, divadiel a kín. Je neorganizované, nesystematické a inštitucionálne nekoordinované. Je súčasťou celoživotného učenia sa/vzdelávania ľudí, vrátane tých, ktorí dosiahli vysoký stupeň formálneho vzdelania.“

L. Siurala⁴⁵ charakterizuje a vníma informálne vzdelávanie ako „nadobúdanie vedomostí, skúseností a postojov v každodennej komunikácii s inými ľuďmi.“

1.4.1 Školské vzdelávanie ako príprava na budúce povolanie

Princípy, ciele, podmienky, rozsah, obsah, formy a organizáciu výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach, stupne vzdelania, prijímanie a ukončovanie výchovy a vzdelávania, poskytovanie odbornej výchovno – poradenskej a terapeuticko – výchovnej starostlivosti, dĺžku a plnenie povinnej školskej dochádzky, vzdelávacie programy, sústavu škôl a školských zariadení, práva a povinnosti škol, školských zariadení, žiakov a ich rodičov určuje Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Školský zákon určuje a analyzuje, okrem iného,⁴⁶ sústavu škôl, ktorú tvoria školy a školské zariadenia zabezpečujúce výchovu a vzdelávanie prostredníctvom vzdelávacích programov odborov vzdelávania, pričom poskytujú na seba nadväzujúce stupne vzdelania.

Aby sa deti mohli vzdelávať a pripraviť na svoje budúce povolanie, musia prejsť povinne určenými stupňami škôl, ku ktorým patrí: materské, základné a stredné školy, ktoré zabezpečujú predškolské, základné a stredoškolské vzdelávanie.

⁴⁴ PRŮCHA, J. a kol.: *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003, s. 85.

⁴⁵ SIURALA, L.: *A European framework for youth policy*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004, s. 12.

⁴⁶ v 3. časti, v § 27 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní.

Predškolské vzdelávanie, ktoré u nás podľa zákona zabezpečujú jasle a materské školy absolvujú deti ešte pred nástupom na základnú školu. Cieľom predškolských zariadení je pestovať u detí návyky v učení, učia deti logicky uvažovať, komunikovať, precvičujú u nich pamäť a fantáziu.

Základné vzdelanie v Slovenskej republike, ktoré musia deti nadobudnúť, zabezpečujú a poskytujú základné školy, čo je vymedzené aj zákonom v podobe povinnej školskej dochádzky. Podľa Školského zákona⁴⁷ „ je povinná školská dochádzka je desaťročná a trvá najmenej do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku, ak tento zákon neustanovuje inak.“ Deti môžu získať základné vzdelanie na rôznych typoch škôl, ktorými sú:

- základná škola (štátna, súkromná alebo cirkevná), kde získavajú deti základné vedomosti počas deväťročnej povinnej školskej dochádzky rozdelenej do dvoch cyklov;
- gymnázium (osemročné, ktorým žiaci zároveň ukončujú aj stredoškolské vzdelanie);
- konzervatórium (osemročné tanečné konzervatória umožňujú žiakom ukončiť základné vzdelanie a plynule pokračujú vo výučbe strednej úrovne);
- špeciálna základná škola je určená pre deti so špeciálnymi výchovno – vzdelávacími potrebami (v tomto prípade môžu byť žiaci so zdravotnými postihnutiami integrované do špeciálnych tried základnej školy alebo môžu navštevovať špeciálnu školu);
- základná umelecká škola;
- jazyková škola.⁴⁸

V súčasnej dobe sa začína rozširovať a preferovať aj vyučovanie v alternatívnych školách, ktoré sú alternatívnou k tradičnej škole, inováciou, snahou o hľadanie lepších, efektívnejších, ale tiež radikálnych spôsobov edukácie. Podľa Kosovej⁴⁹ predstavuje alternatívne školstvo „uplatnenie alternatívnych pedagogických koncepcií v školskej praxi. Základným kritériom rozlíšenia je systémová novosť v porovnaní s existujúcim systémom. Systémová novosť znamená, že alternatívna škola sa líši od tradičnej vo všetkých, resp. väčšine základných systémových znakov.“

⁴⁷ §19, ods. 2 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní.

⁴⁸ Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní.

⁴⁹ KOSOVIČ, B.: *Vybrané kapitoly z porovnávacej pedagogiky a alternatívnych pedagogických koncepcií*. Banská Bystrica: PgF UMB, 1996. In: ZELINA, M.: *Alternatívne školstvo*. Bratislava: Iris, 2000, s. 14-15.

Po získaní základného vzdelania pokračujú žiaci v štúdiu na strednej škole, ktoré sa⁵⁰ delia na 3 základné typy:

- gymnázia;
- stredné odborné školy;
- konzervatória.

Stredoškolské vzdelanie⁵¹ môžu žiaci nadobudnúť na gymnáziách – štvorročných, päťročných alebo osemročných (na ktorých už získali základné vzdelanie). Absolvovaním štúdia v gymnáziu, ktoré je zväčša zamerané ako príprava pre štúdium na vysokej škole, získavajú žiaci úplné stredné všeobecné vzdelanie.

Stredné odborné školy (2 – 5 ročné) sú zamerané na získavanie a nadobúdanie teoretických poznatkov, ale aj praktickú činnosť, ktorá pozostáva z odborného výcviku a praktických cvičení. Sú zamerné na výchovu a vzdelávanie žiakov pre výkon odborných profesií, ale taktiež môžu byť prípravou pre štúdium na vysokej škole, obvykle v tom istom odbore, ktorý žiaci absolvovali počas stredoškolského štúdia.

Konzervatória (6 – ročné; konzervatória pre odbor tanec: 8 - ročné) poskytujú komplexné umelecké a umelecko-pedagogické vzdelanie a pripravujú žiakov na profesionálne umelecké uplatnenie a na vyučovanie umeleckých a odborných predmetov vo vzdelávacích programoch umeleckého zamerania. Po ukončení štvrtého ročníka absolvujú žiaci maturitnú skúšku a po ukončení šiesteho vykonávajú skúšku absolventnú.

Absolvovaním stredoškolského štúdia môžu žiaci nadobudnúť⁵² nasledujúce stupne stredoškolského vzdelania:

- a) nižšie stredné odborné vzdelanie (nižšie sekundárne): predstavuje 2-ročné štúdium a dokladom o získaní tohto stupňa vzdelania je vysvedčenie o záverečnej skúške, v niektorých prípadoch výučný list;
- b) stredné odborné vzdelanie (sekundárne): ide o 3-4 ročné stredoškolské štúdium a dokladom o jeho získaní je vysvedčenie o záverečnej skúške s doložkou, respektíve výučný list;
- c) úplné stredné všeobecné vzdelania (vyššie sekundárne): 4-ročné stredoškolské vzdelanie s vysvedčením o maturitnej skúške ako dokladom o jeho nadobudnutí;

⁵⁰ podľa § 32 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní.

⁵¹ podľa § 32 - § 44 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní.

⁵² podľa § 16, bodu 4 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní.

- d) úplné stredné odborné vzdelanie (vyššie sekundárne): predstavuje 4-5 ročné štúdium na strednej odbornej škole, dokladom jeho absolvovania je vysvedčenie o maturitnej skúške (v niektorých prípadoch výučný list).

Na stredoškolské vzdelanie môžu⁵³ nadväzovať isté, nadväzujúce formy odborného vzdelania vo forme: nadstavbového alebo pomaturitného štúdia.

Nadstavbové štúdium⁵⁴ „sa organizuje v odboroch vzdelávania stredných odborných škôl, ktoré nadväzujú na predchádzajúce odborné vzdelávanie a prípravou v príbuznom odbore vzdelávania ukončeného stredným odborným vzdelaním, a ukončuje sa maturitnou skúškou.“

Pomaturitné štúdium⁵⁵ sa organizuje na stredných odborných školách v záujme zvyšovania a prehĺbovania kvalifikácie na výkon povolání a pracovných činností a to formou zdokonaľovacieho alebo inovačného štúdia, kvalifikačného, špecializačného, či napokon vyššieho odborného štúdia.

Podľa § 16, bodu 5 zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní môžu absolventi vyššieho odborného vzdelania (postsekundárne alebo terciárne) používať nasledujúce tituly:

- a) „DiS“ – diplomovaný špecialista, titul, ktorý sa uvádza za priezviskom u úspešných absolventov 2-3 ročného štúdia na strednej odbornej škole. Ich dokladom o získanom stupni vzdelania je vysvedčenie o absolventskej skúške a absolventský diplom,
- b) „DiS.art“ – diplomovaný umelec, titul uvádzajúci sa za priezviskom u úspešných absolventov 6-ročného štúdia na konzervatóriu. Dokladom o nadobudnutom vzdelaní je u diplomovaných umelcov vysvedčenie o absolventskej skúške a absolventský diplom.

Stredoškolské alebo vyššie odborné vzdelanie je jedným z dosiahnutých stupňov vzdelania, ktoré už sčasti pripravuje absolventov pre ich výkon v zamestnaní. Dnes sa však väčšina mladých ľudí usiluje pokračovať v štúdiu ďalej a to v štúdiu na vysokej škole, aby tak získala hlbšie poznatky z odboru, v ktorom by chcela po ukončení vysokoškolského štúdia pracovať. Navyše, dnešná spoločnosť má pri výbere uchádzačov o zamestnanie veľké nároky, podobne ako tomu bolo v minulosti, a jedným z týchto nárokov je aj požadovaný stupeň dosiahnutého vzdelania – zvlášť vysokoškolského.

⁵³ podľa § 45 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní

⁵⁴ § 46, ods. 1 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní.

⁵⁵ § 47 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní.

Nadobudnutie vysokoškolského vzdelania je umožnené všetkým uchádzačom, ktorí úspešne absolvovali úplné stredoškolské vzdelanie s maturitou a ktorí, ak to škola stanovuje, úspešne absolvovali prijímaciu skúšku, respektíve pohovor. V súčasnosti však mnohé vysoké školy upustili od vykonávania prijímacích skúšok a svojich budúcich absolventov si vyberajú na základe ich prospechu dosiahnutého počas štúdia na strednej škole.

Poslanie, úlohy a postavenie vysokých škôl v Slovenskej republike stanovuje Zákon č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách. §1, čl. 1 tohto zákona definuje vysoké školy ako „vrcholné vzdelávacie, vedecké a umelecké ustanovizne“ a v bode 2 uvádza, že: „poslaním vysokých škôl, ktoré sú súčasťou európskeho priestoru vysokoškolského vzdelávania a spoločného európskeho výskumného priestoru, je rozvíjať hamornickú osobnosť, vedomostí, múdrosť, dobro a tvorivosť v človeku a prispievať k rozvoju vzdelanosti, vedy, kultúry a zdravia pre blaho celej spoločnosti. Napĺňanie tohto poslania je predmetom hlavnej činnosti vysokých škôl.“

Uvedený zákon⁵⁶ klasifikuje vysoké školy, ktoré majú výhradné právo na poskytovanie vysokoškolského vzdelávania v rámci akreditovaných študijných programov na:

- a) verejné vysoké školy⁵⁷, štátne vysoké školy (vojenské, policajné a zdravotnícke vysoké školy)⁵⁸ a súkromné vysoké školy⁵⁹ so sídlom na území Slovenskej republiky alebo
- b) zahraničné vysoké školy⁶⁰ so sídlom na území členského štátu Európskej únie mimo územia Slovenskej republiky alebo štátov, ktoré sú zmluvnými stranami Dohody o Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarskej konfederácie (ďalej len „členské štáty“).

Ďalej⁶¹ uvádza tento zákon, že na poskytovaní, organizovaní a zabezpečovaní vysokoškolského vzdelávania majú vysoké školy výhradné právo, avšak na poskytovaní vysokoškolského vzdelávania sa podieľajú⁶² aj iné inštitúcie, ktoré nie sú vysokými školami, ale získali akreditáciu.

Podľa § 2, bodu 13 Zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách sú vysoké školy za

⁵⁶ podľa § 2, bodu 2 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

⁵⁷ § 5 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

⁵⁸ § 42 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

⁵⁹ § 47 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

⁶⁰ § 49 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

⁶¹ v § 2, v bode 4 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

⁶² podľa § 35 a § 54 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

splnenia ustanovených kritérií zaradené medzi:

- a) univerzitné vysoké školy alebo (poskytuje vzdelanie vo všetkých troch stupňoch študijných programoch a vykonáva najmä základný výskum);
- b) odborné vysoké školy (poskytuje vysokoškolské vzdelávanie iba v prvom stupni študijných programoch a vykonáva najmä aplikovaný výskum).

Študijné programy slovenských vysokých škôl sú rozdelené⁶³ do troch stupňoch:

1. stupeň – bakalársky študijný program (3-4 ročné štúdium, titul Bc.)
2. stupeň (2 – ročné štúdium)
 - a) magisterský študijný program (Mgr.)
 - b) inžiniersky študijný program (Ing.).⁶⁴

Na ukončenie magisterského študijného programu môže nadväzovať štúdium, ktoré je ukončené obhajobou rigorózneho práce a vykonaním rigorózneho skúšky. Po jej vykonaní udeľujú vysoké školy absolventom tituly:

- a) v prírodovedných študijných programoch „doktor prírodných vied“ („RNDr.“)
- b) vo farmaceutických študijných programoch „doktor farmácie“ („PharmDr.“)
- c) v spoločenskovedných a umenovedných študijných programoch „doktor filozofie“ („PhDr.“)
- d) v právnických študijných programoch „doktor práv“ („JUDr.)
- e) v učiteľských študijných programoch a telovýchovných študijných programoch „doktor pedagogiky“ („PaedDr.“)
- f) v teologických študijných programoch okrem študijných programoch v oblasti katolíckej teológie „doktor teológie“ („ThDr.“)

3. stupeň – doktorandský študijný program a špecializačné štúdium v medicíne (3-4 ročné štúdium v dennej forme a 5-ročné štúdium v externej forme). Absolvovanie tohto programu je častokrát podmienené publikačnou činnosťou a vyučovaním na vysokých školách.

Jednotlivé stupne študijných programov na seba nadväzujú a absolvovať im možno len v ich postupnosti podľa záujmu a náročnosti. Na vysokých školách je možné študovať⁶⁵ formou: prezenčnou (denné štúdium), dištančnou (externé štúdium, štúdium popri zamestnaní) alebo kombinovanou.

⁶³ podľa § 2, bodu 5 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

⁶⁴ týka sa technických a ekonomických odborov.

⁶⁵ podľa § 60, bodu 4 zákona č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách.

Popri štandardných druhov štúdia ponúkajú vysoké školy aj iné formy vzdelávania: rekvalifikačné štúdia, univerzity tretieho veku, štúdium pre získanie pedagogickej kvalifikácie a iné.

1.4.1 Celoživotné vzdelávanie

Celoživotné vzdelávanie predstavuje vo svojej podstate proces neustáleho nadobúdania vzdelania v meniacej sa spoločnosti a potreba tohto celoživotného vzdelávania vystupuje do popredia hlavne v spojitosti so zmenami spoločnosti, so zmenami na trhu práce a s príchodom inovácií rôzneho druhu, predovšetkým so zavádzaním nových technológií.

Ak chce človek v dnešnej dobe a spoločnosti „prežiť“, musí sa neustále vzdelávať, pretože moderná doba prináša so sebou závažným tempom nespočetné množstvo objavov, vynálezov, teórií a vôbec „noviniek“ rôzneho druhu a charakteru. Aj napriek tomu, že dnes človek získa stredoškolské alebo vysokoškolské vzdelanie, aj napriek tomu, že má v rukách diplom a myslí si, že štúdiu je už koniec, mýli sa. Opak je pravdou. Na jednej strane sa síce končí proces školského vzdelávania, no na druhej strane, hoci si to mnohokrát človek ani spočiatku neuvedomuje, sa začína nový proces vzdelávania – celoživotný.

„Celoživotné vzdelávanie treba vnímať ako celoživotný uvedomelý proces. Ide o všetky vzdelávacie aktivity, ktoré napomáhajú osobnému, občianskemu a sociálnemu rozvoju jedinca zvýšiť jeho uplatniteľnosť na trhu práce.“⁶⁶

I Európska únia, ktorej členským štátom je aj Slovenská republika apeluje na budovanie a rozvoj systému celoživotného vzdelávania. Potreba zvýšenia účasti na ďalšom vzdelávaní, či samotná sféra celoživotného vzdelávania sa stala jednou z piatich hlavných priorít v oblasti vzdelávacej politiky, ktorá bola formulovaná na Lisabonskej konferencii v roku 2000.⁶⁷

Celoživotné vzdelávanie definuje aj Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v § 2, bode 1 takto: „Celoživotné

⁶⁶ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní AES 2011* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=38950>>.

⁶⁷ *Lisabonská stratégia a Slovensko* [online]. [cit. 2012-02-25]. Dostupné na internete: <<https://www.vedatechnika.sk/SK/VEDAATECHNIKA VSR/Stranky/LisabonskastrategiaaSlovensko.a.spx>>.

vzdelávanie sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti. Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp výchovy a vzdelávania uplatňovaný vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky tvorí

a) školské vzdelávanie a

b) ďalšie vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní.“

Ďalej podľa uvedeného zákona,⁶⁸ je ďalším vzdelávaním „vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania (ďalej len "vzdelávacia inštitúcia"), 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 zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania.“

Podľa § 4, bodu 1 Zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov ide o tieto druhy ďalšieho vzdelávania:

- ďalšie odborné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti,
- rekvalifikačné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k získaniu čistočnej alebo úplnej kvalifikácie, odbornej spôsobilosti pre jednu alebo viac pracovných činností v inom povolání ako v tom, pre ktoré fyzická osoba získala kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania,
- kontinuálne vzdelávanie vo vzdelávacích programoch, ktorým si účastník ďalšieho vzdelávania dopĺňa, rozširuje, prehĺbuje alebo obnovuje kvalifikáciu ako predpoklad na výkon odbornej činnosti v súlade s osobitnými predpismi,
- záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov a iné vzdelávanie, ktorým účastník ďalšieho vzdelávania uspokojuje svoje záujmy, zapája sa do života občianskej spoločnosti a všeobecne rozvíja svoju osobnosť.

Vzdelávajúcimi v procese celoživotného vzdelávania môžu byť : školské

⁶⁸ podľa § 2, bodu 3 zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

zariadenia, právnické osoby, či fyzické osoby – podnikatelia. Veľmi významné miesto pri zabezpečovaní celoživotného vzdelávania plní na Slovensku Národný ústav celoživotného vzdelávania so sídlom v Bratislave, zriadený v roku 1990 Ministerstvom školstva Slovenskej republiky pod názvom Academia Istropolitana, premenovaný v roku 2010 na Národný ústav celoživotného vzdelávania. Jeho cieľ bol zameraný na podporu aplikácie medzinárodných programov Rady Európy v oblasti postgraduálneho vzdelávania slovenských odborníkov pri zapájaní Slovenska do európskych štruktúr.⁶⁹

Slovenská republika sa prostredníctvom Štatistického úradu Slovenskej republiky v roku 2011 zapojila do realizácie prieskumu zisťovania o celoživotnom vzdelávaní dospelých⁷⁰, ktorý prebiehal v mnohých členských štátoch Európskej únie a ktorý sa v Slovenskej republike uskutočnil v období október - november 2011, pričom sa ho zúčastnili jednotlivci v náhodne vybraných mestách a obciach. Prieskum bol vykonaný v súlade s Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 452/2008 z 23. apríla 2008. Výsledkom tohto prieskumu budú databázy údajov o vzdelávaní dospelých, zahrňujúce tiež údaje o formálnom a neformálnom vzdelávaní, ako aj iných typoch vzdelávania a aktivít dospelých populácie.⁷¹ Cieľom prieskumu je vytvoriť spoločný rámec na systematickú tvorbu štatistík krajín Európskej únie o celoživotnom vzdelávaní obyvateľov Európskej únie. Táto štatistika bude kľúčovým zdrojom údajov a informácií pre medzinárodné porovnávanie Slovenska v rámci Európskej únie a na analýzy stavu vo vzdelaní slovenskej populácie.⁷²

Výsledky tohto štatistického prieskumu však nie sú ešte známe a podľa vyjadrení Štatistického úradu Slovenskej republiky budú známe v polovici roku 2012.

Ďalším projektom, ktorý bol v Slovenskej republike vo vzťahu k celoživotnému vzdelávaniu zrealizovaný bolo Zisťovanie o ďalšej odbornej príprave v podnikoch (CVTS) ako prvé európske zisťovanie v podnikoch v rámci projektu európskych štatistických zisťovaní. Bolo vykonávané v súlade s Nariadením EK č. 822/2010 a realizovalo sa v roku 2011 ako európske harmonizované zisťovanie v podnikoch

⁶⁹ *Národný ústav celoživotného vzdelávania* [online]. [cit. 2012-02-25]. Dostupné na internete: <<http://nuczv.sk/o-nuczv/historia-organizacie/>>.

⁷⁰ AES 2011, AES - Adult Education Survey – celoživotné vzdelávanie dospelých.

⁷¹ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní AES 2011* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=38950>>.

⁷² ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní AES 2011* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=38950>>.

(CVTS4), druhé v poradí⁷³, výsledky ktorého nie sú ešte taktiež známe. Cieľom tohto štatistického zisťovania je zhromažďovanie reprezentatívnych a porovnateľných údajov o celoživotnom vzdelávaní a rozvíjaní zručností ďalšou odbornou prípravou v organizácii, čo sa odráža taktiež v úlohe organizácií pri rozhodovaní na trhu práce a o problémoch zamestnanosti.⁷⁴

2. Vzdelávanie a pracovný trh

2.1. Slovenský pracovný trh

V súčasnej dobe je problematika spojená s pracovným trhom problematikou aktuálnou. Hospodárska kríza, prepúšťanie z práce, nezamestnanosť, globalizácia.... Toto všetko sú faktory, ktoré sa pod problematiku spätú s pracovným trhom podpísali.

Vysvetlenie pojmu pracovného trhu uvádzajú ekonómovia rôznymi náhľadmi. „Trh práce je miestom, kde sa stretáva dopyt po práci zo strany potenciálnych zamestnávateľov s ponukou práce, ktorú predstavujú jednotlivci uchádzajúci sa o zamestnanie, pričom predmetom kúpy a predaja nie sú jednotlivé osoby, ale ich pracovná sila.“⁷⁵

Podľa Mareša⁷⁶ je pracovný trh inštitúciou, ktorá rieši problém dvojitej alokácie, pretože:

- systému produkcie musí byť ponúkaná pracovná sila v požadovanej štruktúre, to znamená, že jednotlivci musí byť rozmiestnení podľa konkrétnych výrobných činností a procesov;
- pracovná sila musí byť zabezpečená peňažnými (príjem) a sociálnymi (status) prostriedkami existencie podľa svojho podielu na produkcii, a navyše musia byť životnými prostriedkami zabezpečené i osoby žijúce „legitímne“ mimo zamestnania.

Trh práce je „inštitúcia, kde je práca chápaná ako tovar, veľmi úzko súvisí so

⁷³ prvé v roku 2005 (In: ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Zisťovanie o ďalšej odbornej príprave v podnikoch (CVTS)* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-28]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=2822>>.

⁷⁴ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Zisťovanie o ďalšej odbornej príprave v podnikoch (CVTS)* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-28]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=2822>>.

⁷⁵ TULEJA, P.: *Analýza pro ekonomy*. Brno: Computer Press, 2007, s. 147.

⁷⁶ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 54.

vznikom kapitalistického ekonomického systému. Významným prvkom v tomto má však tiež inštitúcia osobnej slobody. Kapitalistický trh práce je založený na predpoklade slobodnej ponuky práce a slobodného dopytu po nej. Subjekty, ktoré prácu potrebujú a subjekty, ktoré pracovnými silami disponujú, vstupujú dobrovoľne do zmluvných vzťahov, z ktorých majú všetci prospech.⁷⁷

Pracovný trh, respektíve trh práce tak podľa definícií viacerých ekonómov je možné považovať za najdôležitejší trh, alebo inak povedané, za trh, na ktorom sa obchoduje s najdôležitejším výrobným faktorom – s prácou. Prostredníctvom neho sa predáva a kupuje práca, kde sú mzdy a pracovné zmluvy zo strany zamestnávateľov vymieňané za čas a kvalifikáciu zamestnancov. Ľudská práca bola predmetom skúmania už v dávnej minulosti, keď sa ňou vo svojich dielach zaoberali viacerí významní filozofi, myslitelia, ekonómovia, sociológovia, ako napríklad: Aristoteles, A. Smith, K. Marx, J. M. Keynes a mnohí iní.

Podľa Blažeka⁷⁸ je práca „špecifický výrobný faktor. Jeho špecifickosť je daná tým, že je určená mimoekonomickými faktormi (biologické, demografické atď.) Práca neexistuje sama o seba, vykonávajú ju ľudia. Je cieľavedomou činnosťou ľudí, ktorí využívajú svoje fyzické a psychické danosti na výrobu výrobkov a služieb, ktoré slúžia na uspokojenie potrieb obyvateľstva. Predstavujú teda pracovnú silu.“

Z ekonomického pohľadu je pracovný trh vyjadrený ponukou a dopytom a jeho fungovanie determinujú pravidlá, systémové predpoklady a inštitucionálne podmienky. Súčasťou trhu práce je človek, ktorý predstavuje ponuku práce, firmy, ktoré determinujú dopyt po práci a štát, ktorý do trhu práce zasahuje prostredníctvom svojho zákonodárstva. Aj Slovenská republika prostredníctvom Zákonníka práce⁷⁹ stanovuje výšku minimálne vzdy, dĺžku pracovného času a odpočinku, ochranu práce, podnikovú sociálnu politiku, uzatváranie zmlúv a rozvízovanie pracovných pomerov a iné podmienky súvisiace s pracovným pomerom.

S určitosťou môžeme konštatovať, že zamestnanosť a produktívna práca sú najdôležitejšími zložkami ekonomického a sociálneho rozvoja, pretože ekonomický rast, rozvoj a rozširovanie produktívnej zamestnanosti sú úzko prepojené. Cieľom a úlohou každého štátu je snaha o dosiahnutie čo najvyššej zamestnanosti. Avšak, s existenciou

⁷⁷ JUROŠKA, M.: K niektorým efektům globálního trhu práce na sociální práva. In: HEJDIŠ, M., KOZONĚ, A. (eds.): *Sociální a ekonomická núdza – bezpečnost' jedinca a spoločnosti*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2009, s. 42.

⁷⁸ BLAŽEK, J.: *Základy ekonomie I*. Brno: Masarykova univerzita, 2002, s. 108.

trhu práce je späť a nezamestnanosť, ktorá predstavuje dôsledok a prejav nerovnováhy medzi ponukou práce a dopytom po nej. Taktiež vo svete inegračných procesov a narastajúcej, vzájomnej závislosti krajín musí byť naše národné úsilie znásobené medzinárodnou spoluprácou.⁸⁰

„V Slovenskej republike už takmer dve desaťročia prebiehajú neustále zmeny v rámci transformácie z centrálne plánovaného hospodárstva na trhovú ekonomiku, a tak globalizačné trendy nevyvolávajú u väčšiny obyvateľstva potrebu zamýšľať sa nad ich podstatou či príčinami. Tieto však spôsobujú konkrétne dopady, ktoré sa dotýkajú každého

Jednotlivca.“⁸¹ Prechod na trhovú ekonomiku je však veľmi náročnou nielen ekonomickou a organizačnou, ale i politickou úlohou, ktorá bezprostredne súvisí s uskutočňovaním potrebných štrukturálnych zmien v ekonomike.

Okrem iných faktorov, patrí globalizácia k tým, ktorý robí starosti každému z nás. Starosti nad svojou budúcnosťou, obavy z toho, ako si zabezpečiť a zlepšiť životné podmienky. Tieto podmienky sú vytvárané súhrnom činiteľov a jedným z týchto činiteľov je aj naše živobytie, naša práca.

„Súčasní zamestnanci i zamestnávateľa sa musia vysporiadať s potrebou pružnosti a dynamiky ekonomickej činnosti vyplývajúcej z rastu globálnej konkurencie a rýchlych zmien prostredia.“⁸² Nastávajúce prudké zmeny, ktoré súvisia s objavom nových technológií a technologických postupov v rôznych oblastiach nútia všetkých k tomu, aby sme sa im čo najskôr prispôbili. Prispôbiť sa týmto zmenám je pre súčasného pracovníka nevyhnutné, tak kvôli existencii firmy, ako aj kvôli existencii pracovníka vo firme. Preto pre zvýšenie pružnosti zamestnancov a sústavný rozvoj ich pracovných schopností je, dovoľm si tvrdiť, potrebné zaviesť efektívny systém vzdelávania v podobe kratšieho štúdia odvodeného od konkrétnych požiadaviek a v spolupráci so zamestnávateľmi.

⁷⁹ Zákon č. 341/2011 Z. z., posledná novelizácia ako Zákon č. 512/2011 Z. z. o poskytovateľoch zdravotníckej starostlivosti.

⁸⁰ RIEVAJOVÁ, E.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2003, s. 6-8, 18-20.

⁸¹ KAVEC, J.: Globalizácia a trh práce v SR. In: In *Logistický monitor*. [online]. december 2008 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <<http://www.logistickymonitor.sk/images/prispevky/globalizacia-trhprace.pdf>>. ISSN 1336-5851.

⁸² KAVEC, J.: Globalizácia a trh práce v SR. In: In *Logistický monitor*. [online]. december 2008 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <<http://www.logistickymonitor.sk/images/prispevky/globalizacia-trhprace.pdf>>. ISSN 1336-5851.

Ak sa pozrieme na zamestnanosť na slovenskom pracovnom trhu na základe výkazníctva Štatistického úradu Slovenskej republiky⁸³, máme možnosť vidieť, že v období „1.- 3. štvrťroka 2011 vzrástla zamestnanosť v národnom hospodárstve podľa štatistického výkazníctva v priemere o 2,2 % osôb na 2 192, 1 tis.“

Aj z výsledkov analýz, ktoré priebežne mapovali situáciu na slovenskom pracovnom trhu vyplynulo, že už prvý polrok roku 2010 priniesol oživenie pracovného trhu, keď stúpol počet pracovných ponúk. Podľa vyjadrenia Lucie Burianovej zo spoločnosti Profesia⁸⁴ sa už v septembri v roku 2010 ponuka práce podľa údajov pracovného portálu Profesia, čo zaznamenalo viacero personalistov a ľudí pracujúcich v oblasti ľudských zdrojov, zvýšila o 23 % oproti rovnakému obdobiu minulého roku, pričom poznamenáva, že aj keď sa ponuka práce medziročne zvyšuje, ešte stále nedosahuje situáciu pred krízy.

Najviac záujemcov sa uchádza o prácu v oblasti administratívy, obchodu, informačných technológií, ekonomiky, financií a účtovníctva. Najmenej pracovných ponúk je zaznamenaných v oblasti práva a legislatívy, poľnohospodárstva a potravinárstva, bezpečnosti a ochrany, služieb a obchodu. „Čo sa týka konkrétnych medziročných zmien, spoločnosť Profesia zaznamenala medziročné zvýšenie ponúk (za 09/2010) v strojárstve (80 %), automobilovom priemysle (73 %), výrobe (69 %) a doprave, špedícií a logistike (54 %). V septembri bol zaznamenaný medziročný pokles v práve a legislatíve (-10 %), technike a rozvoji (-12 %). V týchto oblastiach klesá ponuka práce už niekoľko mesiacov v porovnaní s rokom 2009.“⁸⁵

Náš súčasný pracovný trh by sa dal charakterizovať takto:

- počet uchádzačov o zamestnanie je vyšší, a teda zamestnávateľ má možnosť výberu z väčšieho množstva kandidátov,
- vysoko žiadanými na trhu práce sú remeselníci,
- dôraz sa kladie na znalosť svetových jazykov a poznatky z oblasti informačných technológií,
- zamestnávatelia apelujú aj na mobilizáciu, uprednostňujú aktívnych vodičov,

⁸³ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Zamestnanosť podľa štvrťročného podnikového výkazníctva* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=40752>>.

⁸⁴ KULHOVÁ, N. 2011. Pracovný trh v ústrety lepším časom. *Instore.sk*. [online]. 04.02.2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <<http://www.instore.sk/news/pracovny-trh-v-ustrety-lepsim-casom>>. ISSN 1336-2348.

⁸⁵ KULHOVÁ, N. 2011. Pracovný trh v ústrety lepším časom. *Instore.sk*. [online]. 04.02.2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <<http://www.instore.sk/news/pracovny-trh-v-ustrety-lepsim-casom>>. ISSN 1336-2348.

- na trhu práce sa vyžaduje ak proaktívny prístup, komunikačné, prezentačné schopnosti, kritické a racionálne myslenie a podobne.

Treba však poznamenať, že sú obdobia, kedy je záujemcov o zamestnanie menej a kedy ich je naopak veľmi veľa, zvlášť v období, keď prichádzajú na trh práce aj absolventi stredných a vysokých škôl, ktorí však nemajú potrebnú kvalifikáciu a vzdelanie, čo vyplynulo aj zo záverov stretnutia zástupcov zamestnávateľov a ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorí sa stretli v decembri za účelom hľadania spoločného riešenia ako udržať a ďalej rozvíjať slovenský pracovný trh. Do úvahy prichádzajú rôzne riešenia, jedným z nich, okrem iného, bolo aj vytvorenie pilotného projektu na podporu žiadaných profesií. Ako sa bude situácií v tomto smere vyvíjať ďalej, ukáže čas.⁸⁶

Situácia v oblasti pracovného trhu sa však nevyvíja veľmi pozitívne, o čom svedčí podľa Lehutu⁸⁷ rastúca nezamestnanosť, ktorá stúpila na Slovenku na konci decembra 2012 z dôvodu nedostatku sezónnych prác, ako aj z obavy z hospodárskeho spomalenia o 0,26 percentného bodu na 13,59 %, na počet 400 – tisíc evidovaných uchádzačov o zamestnanie registrovaných na úradoch práce.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky otvorilo ešte v decembri 2011 zákon o službách v zamestnanosti, ktorým chce vytvoriť „takmer 4-tisíc nových pracovných miest pre opatrovateľov, tisícka pre školských asistentov, či ďalších vyše 3-tisíc nových miest v regiónoch s najvyššou nezamestnanosťou. Spolu zhruba 13-tisíc nových pracovných miest chce vytvoriť Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky osvedčenými, zmysluplnými projektmi zamestnanosti. Preto na základe výsledku rokovania vlády z 19. decembra minulého roku novelizuje zákon o službách zamestnanosti,⁸⁸ čím chce pomôcť nezamestnaným. V súčasnosti prebiehajú k návrhu novely rozporové konania. Či však tento projekt zostane iba utópiou alebo, či sa ho podarí aj zrealizovať, je v kompetencii a schopnostiach našich politikov.

⁸⁶ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Zamestnávateľom chýba kvalifikovaná pracovná sila, MPSVR SR ponúka riešenie* [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2011.[cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/zamestnavatelom-chyba-kvalifikovana-pracovna-sila-mpsvr-sr-ponuka-riesenie.html>>.

⁸⁷ LEHUTA, M.: *Nezamestnanosť stúpila najvyššie od leta 2004* [online]. 2012.[cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <<http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/nezamestnanost-stupla-najvyssie-od-leta-2004.html>>.

⁸⁸ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Ministerstvo práce chce vytvoriť 13 – tisíc nových pracovných miest* [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/ministerstvo-prace-chce-vytvorit-13-tisic-novych-pracovnych-miest.html>>.

2.2 Absolventi škôl

Uplatniť sa na trhu práce po skončení strednej či vysokej školy je v súčasnej dobe náročným a dlhodobým procesom. Väčšine absolventom trvá dlhšiu dobu (niekedy aj pol roka či rok), kým si nájdu nejaké vhodné a predovšetkým stabilné miesto.

Vo väčšine prípadov začínajú absolventi na pracovnom trhu s absolventskou praxou a príspevok na jej vykonanie je jedným z aktívnych opatrení na pracovnom trhu, čo je v Slovenskej republike definované a upravené Zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti v znení neskorších predpisov, konkrétne ustanoveniami § 51. Absolventská prax podľa uvedeného zákona môže trvať najmenej 3 a najviac 6 kalendárnych mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne, pričom vykonávať ju môžu iba uchádzač o zamestnanie, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce aspoň 3 mesiace a má menej ako 26 rokov. Vykonáva sa na základe uzatvorenej dohody medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a medzi zamestnávateľom. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytuje absolventovi podľa Zákona č. 601/2003 Z.z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov príspevok vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe, čo činí 185,38 € mesačne.

Cieľom absolventskej praxe je získavanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa, čo rozširuje jeho možnosti uplatnenia sa na trhu práce.⁸⁹

Absolventská prax spočíva v nadobúdaní prvotných skúseností v praxi, v realite a predstavuje aplikovanie naučených poznatkov. Podľa vyjadrenia JUDr. Murkviovej-Tomiovej⁹⁰ (má absolventská prax „nesporný význam ako pre absolventov školy, tak aj pre zamestnávateľa a napokon aj pre štát. Tým, že absolventa počas vykonávania absolventskej praxe platí štát, poskytuje absolventovi školy a zamestnávateľovi neoceniteľnú možnosť overiť si, či im vzájomný pracovný vzťah vyhovuje.“

Prostredníctvom absolventskej praxe má absolvent možnosť získať nielen prax, ale aj trvalé zamestnanie. Nie je ničím neobvyklým, že si takýchto absolventov zamestnávateľia ponechávajú ako svojich zamestnancov, s ktorými potom uzatvárajú

⁸⁹ MRUKVIOVÁ-TOMIOVÁ, S.: Absolventská prax. In: *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. ISSN 1337-060, 2011, 6, s. 58-59.

⁹⁰ MRUKVIOVÁ-TOMIOVÁ, S.: Absolventská prax. In: *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. ISSN 1337-060X, 2011, 6, s. 60.

pracovný pomer na dobu určitú, v tom lepšom prípade na dobu neurčitú so skúšobnou dobou, ktorá trvá 3 mesiace. Iný, mnohokrát zamestnávateľmi preferovaný typ spolupráce s absolventmi bez praxe je dohoda o vykonaní práce, v ktorej je stanovená dohodnutá výška odmeny.⁹¹

Najväčším dôvodom, prečo majú absolventi problém s hľadaním vhodného zamestnania je získanie takej kvalifikácie, o ktorú na slovenskom trhu práce nie je záujem, respektíve pri neustále narastajúcom počte študentov na vysokých školách ani nie je možnosť sa v danej oblasti zamestnať. Ako príklad môžeme uviesť profesiu učiteľa, zvlášť tých predmetov, výuka ktorých prebieha na školách jedenkrát až dvakrát týždenne.

„Rast počtu absolventov vysokých škôl neprináša želaný efekt, aj preto, že štruktúra absolventov nezodpovedá očakávaniam a potrebám trhu. Prieskumy ukazujú, že dopyt zamestnávateľov po absolventoch z technických, informatických a prírodovedných smerov dlhodobejšie výrazne prekračuje ponuku, hoci v priemere takmer štvrtina študentov vysokých škôl absolvuje matematické, prírodovedné alebo technické vzdelania.⁹²

„Ak školstvo rýchlo nezareaguje na potreby pracovného trhu, môže sa stať, že tu o pár rokov budeme mať množstvo nezamestnaných právnikov, ekonómov, filozofov alebo kuchárov, zatiaľ čo v praxi budú chýbať kvalifikovaní robotníci, chemici či krajčíri. Tí vlastne chýbajú už teraz. Zlyhal totiž systém vzdelávania. Každý rok zo škôl vychádzajú tisíce absolventov, ktorí iba rozširujú rady nezamestnaných, hoci iné profesie niet kým obsadiť, lebo o ne študenti nemajú záujem.“⁹³ Zriaďovateľom teda nezostáva nič iné, iba školy zlučovať, aby tak síce mohli žiaci študovať to, čo chcú, ale zároveň to, o čom na slovenskom (a ani na svetovom) trhu práce nie je záujem. Školstvo absolútne nespolupracuje so zamestnávateľmi a koná izolovane bez ohľadu na reálne potreby.

„Slovenský vzdelávací systém je často kritizovaný pre svoju klesajúcu kvalitu a v ostatnom období aj produkciu absolventov, ktorí sa nedokážu uplatniť na trhu práce. Za klesajúcou úrovňou treba hľadať dlhodobé podfinancovanie, zaostávanie obsahových reforiem sekundárneho a terciárneho vzdelávania a absentujúce mechanizmy zvyšovania

⁹¹ väčšinou ide o stanovenú sumu za odpracované hodiny.

⁹² KUREKOVÁ, L.: 2010. *Správa o stave podnikateľského prostredia v SR, 2010: Ľudský kapitál: Školstvo a vzdelávanie*. Bratislava: Stredoeurópska univerzita Budapešť a CELSI, 2010, s. 3 - 4.

⁹³ KRČMÁRIK, R.: *Školy ignorujú trh práce a produkujú nezamestnaných* [online]. 8. decembra 2011. [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://spravy.pravda.sk/skoly-ignoruju-trh-prace-a-produkuju-nezamestnanych-p0i-/sk_domace.asp?c=A111208_085840_sk_domace_p09>.

kvality školstva. Odráža to chýbajúcu stratégiu rozvoja celkového školského systému a jeho očakávaných výstupov. Ťažký a problematický prechod zo školského systému do zamestnania potvrdzuje štatistika vysokej nezamestnanosti mladých, ako aj migrácia absolventov vysokých škôl za prácou (často nekvalifikovanou) do zahraničia.⁹⁴

Oveľa lepšie predpoklady zamestnať sa hneď po skončení školy majú tí absolventi, ktorí nielen získali vysokoškolské vzdelanie, ale ktorí, už počas štúdií absolvovali v rôznych podnikoch, školách, úradoch či iných inštitúciách brigády, stáže, zúčastňovali sa rôznych školení a kurzov, a tak mali možnosť nadobudnúť v istej oblasti aj praktické skúsenosti. Navyše, ak aspoň pasívne ovládajú cudzí jazyk a prinajmenšom základy informatiky, sú aktívni vodiči, sú komunikatívni s proaktívnym prístupom a dokážu zvládať vysoké pracovné nasadenie, sú to práve oni, ktorí sú navhodnejšími kandidátmi získať ponúkané pracovné miesto. Vo väčšine prípadov je to však skôr utópia, než realita.

V prieskume Trend Analyses až tri štvrtiny firiem označilo, že sa s nepripravenosťou absolventov stredných aj vysokých škôl stretáva vždy alebo často a upozorňuje najmä na výrazné nedostatky a schopnosti samotného a kritického myslenia, komunikačných schopností, líderstva či pro-klientského prístupu.⁹⁵

Ďalším dôvodom súvisiaci so vstupom na pracovný trh sú nielen u absolventov otázky miezd. Mnohí absolventi majú po skončení školy vysoké nároky a prehnané očakávania. Sú však aj oblasti, kde sa absolventom vysokých škôl, ktorí vstupujú na trh práce, z pohľadu plátov najviac oplatí zamestnať. Je to oblasť farmácie. „Podľa platového prieskumu Platy.sk absolvent II. stupňa vysokoškolskej školy bez praxe alebo s praxou nižšou ako jeden rok, v roku 2010 v priemere zarobil 1 066 € mesačne. Za farmaceutmi v priemerných mesačných platoch nasledujú absolventi v informačných technológiách. IT-čkári, ktorí pracujú bez praxe, zarobili mesačne 975 €. Tretí najlepšie platení boli hneď po vysokej škole ľudia v oblasti účtovníctva a audítorstva, ktorí mesačne zarábajú v priemere 899 €.“⁹⁶

Podľa prieskumu Platy.sk, prvé zamestnanie absolventov po vysokej škole na pozícií kvalifikovaného robotníka alebo zamestnanca v službách bolo ohodnotené

⁹⁴ KUREKOVÁ, L.: 2010. *Správa o stave podnikateľského prostredia v SR, 2010: Ľudský kapitál: Školstvo a vzdelávanie*. Bratislava: Stredoeurópska univerzita Budapešť a CELSI, 2010, s. 1.

⁹⁵ KUREKOVÁ, L.: 2010. *Správa o stave podnikateľského prostredia v SR, 2010: Ľudský kapitál: Školstvo a vzdelávanie*. Bratislava: Stredoeurópska univerzita Budapešť a CELSI, 2010, s. 4.

⁹⁶ *Najlepšie platení sú absolventi vo farmácii*. [online]. 26.5.2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <http://www.profesia.sk/cms/informacie-o-nas/o-nas/tlacove-spravy/2011/najlepsie-plateni-su-absolventi-vo-farmacii/43223?detail=1&limit_from_article=15>.

priemerným platom 560 € mesačne, na pozícií administratívy v priemere 672 € mesačne. Na výšku plátov však majú vplyv aj regionálne rozdiely, pričom najlepšie sú platení absolventi v Bratislavskom a Trnavskom kraji. Do prieskumu však nie sú započítané výdavky na životné náklady v jednotlivých krajoch, ktoré sú taktiež rozdielne.⁹⁷

2.3 Zamestnanci s odbornou praxou

Zamestnanci s odbornou praxou tvoria na trhu práce skupinu, ktorá je najviac žiadanou a predstavujú, možno povedať, najpočetnejšiu skupinu na pracovnom trhu. Majú nadobudnuté potrebné vzdelanie a zároveň majú dostatok pracovných skúseností, mnohokrát i z viacerých podnikov, inštitúcií, čím sa stávajú zo strany zamestnávateľov konkurencieschopnejšími a vyhľadavanejšími, predovšetkým na vyššie posty, na manažérske funkcie a vedúce pozície.

Podľa prieskumu Platy.sk desaťročná prax znamená o polovicu vyšší plat. „Ľudia s vysokoškolským vzdelaním, ktorí majú viac ako desaťročnú prax, vlni v priemere zarobili podľa prieskumu Platy.sk 1 202 € mesačne. Ak teda porovnáваме platy ľudí s vysokou školou tesne po jej skončení a platy ľudí s rovnakým vzdelaním, ktorí majú desať rokov praxe, ľudia s praxou mali o 53 % vyšší plat.“⁹⁸

Najvýraznejšie rozdiely sa prejavujú v oblasti bankovníctva, peňažníctva, v automobilovom priemysle, v odvetví predaja konečnému spotrebiteľovi a v priemysle. I v prípade pracovníkov s niekoľkoročnou praxou je výška mzdy rôznorodá a kolísavá v závislosti od kraja, regiónu, v ktorom zamestnanec žije i od ďalších schopností a ďalšieho vzdelávania samotného zamestnanca. Je samozrejmé, že zamestnanec, ktorý sa neustále v odbore, v ktorom pracuje, aj vzdeláva, absolvuje rôzne rekvalifikačné kurzy, školenia a preškolenia, vyvíja dostatočnú akvitiu pri práci a prichádza s novými nápadmi, ktoré pomáhajú zlepšiť chod spoločnosti, je tým kandidátom, ktorému mnohokrát rastie aj jeho mzda.

Tu je však nevyhnutné prihliadať a brať do úvahy zásady systému odmeňovania zamestnancov pri výkone práce, ktoré sú rozdielne pri výkone práce vo verejnom záujme a pri výkone prác v súkromnom sektore.

⁹⁷ *Najlepšie platení sú absolventi vo farmácií.* [online]. 26.5.2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <http://www.profesia.sk/cms/informacie-o-nas/o-nas/tlacove-spravy/2011/najlepsie-plateni-su-absolventi-vo-farmacii/43223?detail=1&limit_from_article=15>.

⁹⁸ *Najlepšie platení sú absolventi vo farmácií.* [online]. 26.5.2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <http://www.profesia.sk/cms/informacie-o-nas/o-nas/tlacove-spravy/2011/najlepsie-plateni-su-absolventi-vo-farmacii/43223?detail=1&limit_from_article=15>.

Podstatný rozdiel spočíva v tom, že kým výkon práce vo verejnom záujme, ktorý je regulovaným systémom, upravuje Zákon č. 39/2009 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, výkon práce v súkromnom sektore ako liberálny systém odmeňovania zamestnancov, ktorého zásady sú zakotvené v Zákonníku práce, neobsahuje taxatívne vymedzené podmienky odmeňovania, ako je to v prípade zákona o odmeňovaní, neustanovuje napríklad platové triedy, respektíve ich počet. Konkrétne mzdové podmienky sa dohodnú u zamestnávateľa. Základným princípom tohto systému, na rozdiel od regulovaného systému, podľa zákona o odmeňovaní, je princíp zmluvnosti. Zamestnávateľ môže jednostranne rozhodovať o výške mzdy zamestnanca. Ďalším princípom liberálneho systému odmeňovania je, že v Zákonníku práce sú ustanovené len minimálne mzdové podmienky, ktoré zamestnávateľ musí poskytnúť svojmu zamestnancovi, avšak s neobmedzenou hornou hranicou.⁹⁹

V spojitosti s vyžadovanými kvalifikačnými predpokladmi pri výkone práce vo verejnom záujme je nutné spomenúť Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmenách a doplnení v znení nariadenia vlády č. 151/2007 Z. z. a nariadenia vlády č. 588/2008 Z. z. Katalógy pracovných činností tvoria prílohu č. 1 a č. 2 spomínaného nariadenia a sú platné od 1.6.2004. Pracovné činnosti sú v katalógoch zaradené do platových tried v závislosti od ich náročnosti. V jednotlivých platových triedach sú zoradené do skupín, pričom každá skupina má predpísaný konkrétny stupeň požadovaného dosiahnutého vzdelania, ktorý sa pre tú – ktorú činnosť vyžaduje.

Vytváranie platových tried s predpísaným stupňom vzdelania nechýba ani v súkromnom sektore, táto klasifikácie je však benevolentnejšia, liberálnejšia, pričom pri tomto zaradení zohráva dôležitú úlohu aj odborná a iná prax.

Za zmienku stojí aj to, že v súčasnosti sa na trhu práce nachádza mnoho profesií, ktoré si vyžadujú v cyklických intervaloch (2-3 ročných) preškolenia, preskúšania zamestnancov. Nie preto, že si to vyžaduje sám zamestnanec alebo zamestnávateľ, ale preto, že to stanovuje zákon.

V dnešnej dobe sa stal, zvlášť v prípade silných investorských firiem, veľmi módnym „on-the-training“ – „vzdelávanie sa na pracovisku“, ktoré na Slovensku

⁹⁹ ROSENBERGEROVÁ, A.: Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. In *Dane, účtovníctvo, odvody bez chýb a pokút a penále*. [online]. 2006, č. 2 [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <<http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=52200>>. ISSN 1336-7986.

podporujú aj právne normy. „Veľké zahraničné spoločnosti, ktoré na území Slovenskej republiky vytvárajú nové pracovné miesta, môžu požiadať o finančnú pomoc štátu¹⁰⁰ určenú na odbornú prípravu novoprijatých zamestnancov. Takáto finančná podpora bola pridelená spoločnostiam ako Samsung Electronics (elektrotechnika), Universal Media Corporation (elektrotechnika a mediálne nosiče), KIA Motors, Mobis Slovakia and PCA Slovakia (automobilový priemysel).“¹⁰¹

Účel svätí prostriedky. Vyššie vzdelanie, vyššia prax, vyššia kvalifikácia, vyšší príjem. Takto by som charakterizovala celoživotné vzdelávanie, pretože práve ono umožňuje dospelým prispôbovať sa neustále meniacim sa zmenám, životným a spoločenským podmienkam. Je to cesta, ktorá mení, rozvíja, kreuje a formuje osobnosť človeka uspokojovaním jeho potrieb a rozvíjaním jeho záujmov. „Uplatnenie sa na trhu práce bez doplnenia, rozšírenia, prehĺbenia vzdelania je čoraz ťažšie.“¹⁰²

2.4 Seniori (dôchodcovia)

Seniori alebo dôchodcovia predstavujú ďalšiu skupinu ľudí, ktorá sa svojím výkonom aktívne podieľa na pracovných procesoch. Na jednej strane sú seniori vnímaní ako pracovníci s dlhoročnými skúsenosťami, odbornosťou, a zároveň, na strane druhej ich spoločnosť vníma ako opotrebovanú pracovnú silu z dôvodu nižšej výkonnosti, ktorú pri pracovnom výkone podávajú.

Kým v tradičnej spoločnosti boli starí ľudia na vrcholných priečkach generačnej štruktúry, v modernej spoločnosti, zvlášť od 20. storočia je to naopak.¹⁰³

„Tento problém sa týka hlavne ľudí nad 50 rokov alebo podľa inej špecifikácie ľudí v rozmedzí 55 – 65 rokov, nakoľko 65 rokov je vekom odchodu do dôchodku.“¹⁰⁴

„Starší ľudia sú diskriminovaní zamestnávateľmi, nemajú vôbec informácie o existencii antidiskriminačného zákona a o možnostiach brániť sa. Väčšina z nich nemá

¹⁰⁰ § 54 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰¹ KOČANOVÁ, D.: *Ďalšie odborné vzdelávanie a príprava. Slovenská republika*. Bratislava: ReferNet Slovakia, 2007, s. 17.

¹⁰² *Organizácia vzdelávacieho systému na Slovensku 2009/2010* [online]. Bratislava: EAQEA, 2010. [cit.2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SK_SK.pdf>.

¹⁰³ KÓVEROVÁ, Š.: *Sociológia životného cyklu*. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 2003. In: JAKÓCZY, L.: Opotrebovanie pracovnej sily ako sociálny fenomén s dôrazom na seniorov. In: *IV. medzinárodná konferencia doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca*. Nitra: FZVaZ UKF, 2009, s. 328.

¹⁰⁴ JAKÓCZY, L.: Opotrebovanie pracovnej sily ako sociálny fenomén s dôrazom na seniorov. In: *IV. medzinárodná konferencia doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca*. Nitra: FZVaZ UKF, 2009, s. 328.

možnosť uplatniť sa na trhu práce, veľká väčšina je dlhodobo nezamestnaná, čo podstatne ovplyvní ich život v starobe.¹⁰⁵

Podľa Köverovej¹⁰⁶ je dôvodom podávania nižšej výkonnosti u seniorov, okrem iných zásadných zmien, predovšetkým s vekom sa zhoršujúci zdravotný stav, pretože samotný proces starnutia vplýva na ubúdanie tak fyzických, ako aj duševných schopností, či výdrže u človeka, čo má samozrejme nepriaznivý dopad na podávaný pracovný výkon. Navyše, s pribúdajúcim vekom už môže človek potrebovať v práci aj viac prestávok, prípadne kratší pracovný úväzok.

Na znížený pracovný výkon vplývajú aj rôzne obmedzenie, napríklad spomalenie zmyslového a duševného prispôsobovania sa moderným požiadavkám (jazykové znalosti, využívanie moderných informačných technológií a podobne). Vo väčšine prípadov sa už starší ľudia nechcú učiť novým „trendom“, prispôbovať sa novým podmienkam a potrebám, či už v dôvodu vyčerpanosti, zdravotných alebo osobných problémov, demotivácie, či iných faktorov, ktoré na tom majú svoj podiel. Preto predstavujú skupinu, ktorá si vo svojom veku aj napriek odbornosti ťažko hľadá prácu.

Zmeny, ktoré so sebou prináša každá doba sa odzrkadľujú aj v požiadavkách na prácu a tie by sa mali zohľadňovať aj v školskom vzdelávaní, odbornej príprave, ako aj v ďalšom vzdelávaní. Vzhľadom k tomu, že sa neustále predlžuje vek odchodu do dôchodku „je nutná väčšia účasť starších pracovníkov na opatreniach ďalšieho vzdelávania, zlepšenie pracovných podmienok a organizácia práce. Nové formy organizácie práce by sa mali lepšie prispôsobiť schopnostiam a zručnostiam starších zamestnancov, predovšetkým úpravou pracovných miest s ohľadom na ich vek a uľahčením zmeny vnútropodnikovej činnosti. Okrem toho je potrebná aj zmena spôsobu myslenia spoločnosti, ktorá si znovu bude ceniť hodnotu skúseností a zručností získaných počas života.“¹⁰⁷ Z môjho pohľadu je dôležitá aj pozitívna motivácia starších zamestnancov.

Mnohé veľké firmy si v dnešnej dobe uvedomujú nutnosť spájania seniorov a juniorov pri niektorých pozíciách, aby sa tak čerstvý absolvent mohol „zaškoliť“ pri

¹⁰⁵ VAVERČÁKOVÁ, M.: Sociálne problémy v starobe. In: HEJDIŠ, M., KOZOŇ, A. (eds.): *Sociálna a ekonomická núdza – bezpečnosť jedinca a spoločnosti*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2009, s. 329.

¹⁰⁶ KÖVEROVÁ, Š.: *Sociológia životného cyklu*. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 2003. In: JAKÓCZY, L.: Opotrebovanie pracovnej sily ako sociálny fenomén s dôrazom na seniorov. In: *IV. medzinárodná konferencia doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca*. Nitra: FZVaZ UKF, 2009, s. 328 – 329.

pracovníkovi s dostatočným množstvom vedomostí a skúseností. Zamestnanci v produktívnom veku by mali aj naďalej pracovať na svojom profesijnom raste, vzdelávať sa a najmä „udržiavať vzťahy“, aby trh práce vedel o tom, že mu stále majú čo ponúknuť, pretože vyšší vek zamestnanca nemusí byť „pracovným hendikepom“, práve naopak. Podľa vyjadrenia Lucie Burianovej, marketingovej špecialistky pracovného portálu Profesia.sk môže starší zamestnanec ponúknuť bohatšie praktické skúsenosti, lepšiu orientáciu v problematike, kontakty v danej oblasti, zrelosť a nadhľad.¹⁰⁸

Diskutabilnou však zostáva otázka, či by dôchodcovia, teda tí, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek mali súčasne poberať dôchodok a zároveň pracovať, pretože na jednej strane tým zaberajú miesto na pracovnom trhu mladým absolventom škôl a na strane druhej čas je neúprosný a vek sa odzrkadľuje i na nich; na ich zdraví, výkone, schopnostiach. Riešenie tohto problému by mal podľa môjho názoru vziať štát do vlastných rúk a radikálne voči tomuto javu zakročiť. Pokiaľ nad týmto problémom bude iba „mávať rukou“, zlé nastavenie tohto systému budú využívať mnohí až dovtedy, pokiaľ budú môcť.

2.5 Zdravotne ťažko postihnutí

Skupina alebo okruh ľudí so zdravotných postihnutím predstavuje v tejto práci poslednú skupinu, ktorej sa venujem v súvislosti s jej adaptabilitou na trhu práce. Vo väčšine prípadov ide o ľudí, ktorým síce zdravotný handikep neumožňuje žiť taký „plnohodnotný“ život ako zdravým ľuďom alebo, lepšie povedané, ľuďom bez zdravotného handikepu, ale ani ich úplne nedeterminuje na život bez práce. Každý z nás, a teda aj občania so zdravotným postihnutím potrebujú príjem, aby si tak mohli hrať všetky svoje výdavky a náklady.

Avšak, „pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania vystupuje stále ako faktor znevýhodnenia pracovnej sily na trhu práce, navyše umocnený spravidla nižšou

¹⁰⁷ JAKÓCZY, L.: Opotrebovanie pracovnej sily ako sociálny fenomén s dôrazom na seniorov. In: *IV. medzinárodná konferencia doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca*. Nitra: FZVaZ UKF, 2009, s. 334.

¹⁰⁸ KULLOVÁ, Z.: Starší si v práci vyžadujú inú motiváciu. In: *Pravda.sk* [online]. 19.1.2008 [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://spravy.pravda.sk/sk_ekonomika.asp?c=A080119_123734_sk_pkariera_p01>. ISSN 1335-4051

kvalifikačnou úrovňou, nižším stupňom adaptability, obmedzenou mobilitou pri získavaní práce a pod.“¹⁰⁹

V súčasnej dobe však vidíme ľudí so zdravotným handikepom študovať nielen na základných a stredných, ale aj na vysokých školách, vidíme ich aj pracovať. Aj keď im ich zdravotný handikep nadovoľuje podať stopercentý výkon, predsa sa aj oni svojou činnosťou vstupujú na trh práce. A povinnosť dať prácu zdravotne postihnutým ukladá na Slovensku zamestnávateľom zákon.

Podľa hovorkyne Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Andrey Hajdúchovej „, štát, respektíve úrady práce podporujú zamestnávanie ťažko zdravotne postihnutých ľudí prostredníctvom viacerých nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Ide najmä o príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska, príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť občana so zdravotným postihnutím alebo príspevok na pracovného asistenta.“¹¹⁰

Chránené dielne predstavujú pracoviská zriadené buď fyzickou alebo právnickou osobou, ktoré zamestnávajú najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoloujú, a v ktorých sú pracovné podmienky prispôsobené zdravotnému stavu týchto občanov.

„Ku koncu augusta bolo v evidencii nezamestnaných 12 592 občanov so zdravotným postihnutím, čo je 3,3 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie.“¹¹¹

Aj keď sa na Slovensku na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania využívajú ustanovenia Antidiskriminačného zákona a inej legislatívy, pre mňa je však vo vzťahu k problematike zdravotne ťažko postihnutých osôb a pracovného trhu najdôležitejší Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Podľa § 63 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti má každý zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 20 osôb zamestnať vo svojej spoločnosti zdravotne postihnutého občana. V praxi to znamená, že na každých 20 zamestnancov

¹⁰⁹ TROJAN, J.: Rovnosť príležitosti občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce. In: JANIČOVÁ, E., DOLOBÁČ, M. (ed.): *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. s. 310.

¹¹⁰ HUDECOVÁ, D.: Dať prácu zdravotne postihnutým ukladá na zamestnávateľom zákon. In: *Pravda.sk* [online]. 2.11.2011. [cit.2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18787-dat-pracu-zdravotne-postihnutym-uklada-zamestnavatelom-zakon/>>. ISSN 1335-4051.

¹¹¹ HUDECOVÁ, D.: Dať prácu zdravotne postihnutým ukladá na zamestnávateľom zákon. In: *Pravda.sk* [online]. 2.11.2011. [cit.2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18787-dat-pracu-zdravotne-postihnutym-uklada-zamestnavatelom-zakon/>>. ISSN 1335-4051.

pripadá 3,2 % zdravotne ťažko postihnutých osôb. Ak tak neurobí, môže využiť náhradné plnenie a teda, objednať si u takýchto ľudí výrobky alebo službu. Pri využití tohto náhradného plnenia je potrebnú túto skutočnosť dokladovať prostredníctvom fotokópií (objednávka, faktúra, výpis z účtu, priznanie postavenia chráneného pracoviska, vypísané potvrdenie pre zamestnávateľa) na príslušnom úrade sociálnej práce.

V prípade, že si ktorákoľvek spoločnosť túto povinnosť nesplní, „je povinná najneskôr do 31.3. nasledujúceho kalendárneho roka odvieť odvody za každého zdravotne ťažko postihnutého zamestnanca, ktorý mu chýba do povinného podielu počtu občanov. Výška odvodu sa¹¹² rovná „0,9 – násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Výsledná suma vypočítaná podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na euro nadol. V súčasnosti táto čiastka presahuje 878 € pri nezamestnávaní 1 zdravotne ťažko postihnutého.“¹¹³

Spoločnosti by sa mala predovšetkým zamerať na dobudovanie systému celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva tak, aby „uľahčil občanom prístup k opakovanému a pružnému nadobúdaniu nových kvalifikácií prostredníctvom kvalitného vzdelávania získaného okrem formálneho aj v neformálnom systéme vzdelávania informálneho učenia za pomoci komplexných poradenských služieb počas celého života.“¹¹⁴

3. Dôvody vzdelávania

3.1 Nezamestnanosť

Jedným zo znakov modernej demokratickej spoločnosti je aj právo každého človeka na dôstojný a kvalitný život, ktorý môže dosiahnuť, ak štát realizuje aktívnu a zodpovednú sociálno-ekonomickú politiku, súčasťou ktorej je aj práca (zamestnanie),

¹¹² podľa § 65 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

¹¹³ SMART CHANCE: *Chránené dielne* [online]. 2011. [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <<http://www.smartchance.sk/chrane-dielne/>>.

¹¹⁴ *Organizácia vzdelávacieho systému na Slovensku 2009/2010* [online]. Bratislava: EAQEA, 2010. [cit.2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SK_SK.pdf>, s. 186.

ktorá v živote človeka zohráva veľmi dôležitú rolu. Podľa Buchtovej a kol.¹¹⁵ má zamestnanie „v živote človeka nezastupiteľné postavenie. Je dôležitou podmienkou jeho dôstojnej existencie, prináša mu nielen materiálny prospech, ale súčasne mu dáva pocit sebarealizácie a spoločenskej užitočnosti.“ Na základe vyššie uvedeného konštatujem, že zamestnanie je existenčnou potrebou každého z nás a obohacuje nás v rovine finančnej, sociálnej, vzdelanostnej.

Právo na prácu patrí medzi základné ľudské práva a v Slovenskej republike ho deklaruje Ústava SR, ktorá v čl. 36, bode 3 uvádza právo na prácu pre všetkých občanov, ktorí prejavia záujem a ochotu pracovať. Aby si toto právo mohol každý z nás uplatniť, je nevyhnutné, aby každá krajina, vrátane Slovenskej republiky, mala vypracovanú politiku zamestnanosti, ktorá musí vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce a dopytom po nej a zároveň sa musí usilovať minimalizovať miery nezamestnanosti v krajine. Túto politiku zamestnanosti je však potrebné nielen vypracovať, ale ju aj realizovať, čo je však v dnešnej dobe pri obmedzenom pracovnom trhu náročné. Obmedzenosť na trhu práce spôsobuje, že ľudia si len veľmi ťažko hľadajú prácu, k čomu neraz prispieva aj ich neschopnosť správne a dobre odprezentovať schopnosti a zručnosti, ktorými disponujú, nevedia sa ako pracovná sila takpovediac „predať“, no v niektorých prípadoch vzhľadom k tomu, že ľudia prestali veriť v samých seba, sa na tomto probléme podieľa aj strata, či porucha dostatočného sebavedomia, ktorým by mali záujemcovia o prácu disponovať.

So zamestnanosťou sa neodmysliteľne spája i nezamestnanosť, ktorá je prirodzeným javom demokratickej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve. Nezamestnanosť nás sprevádza na každom kroku a v každodennom živote. Ak jej miera stúpne alebo poklesne hoci len o jedno desatino percenta, stáva sa ústrednou a často skloňovanou témou v médiách.¹¹⁶ Nezamestnanosť je závažným problémom, ktorý sa však nedotýka iba nezamestnaného jednotlivca, ale aj jeho rodiny a v konečnom dôsledku celej spoločnosti. Jej dôsledky vedú k vážnym ekonomickým a taktiež sociálnym problémom, ktoré sa mnohokrát odzrkadľujú v rozvodovosti, narušení fyzického i mentálneho zdravia a môžu viesť aj k rôznym sociálno-patologickým javom.

¹¹⁵ BUCHTOVÁ, S. a kol.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 75.

¹¹⁶ BENEŠ, R.: Vývoj nezaměstnanosti. In: *E-polis.sk* [online]. 14.10.2003. [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezaměstnanosti.html>>. ISSN 1801-1438.

Nezamestnanosťou sa zaoberajú ekonómovia, sociológovia, politológovia, psychológovia a iní . Preto existuje viacero definícií, ktoré sa odlišujú podľa uhla pohľadu toho-ktorého odborníka. Strieženec¹¹⁷ definuje nezamestnanosť ako „nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce z dôvodu nemožnosti nájsť si zamestnanie. Medzi zamestnancom a zamestnávateľom neexistuje alebo bol prerušený pracovnoprávny vzťah.“

Beneš¹¹⁸ konštatuje, že „nie každý, kto nepracuje, je nezamestnaný. Súvisí to s odlíšením práce, predovšetkým práce konanej pre vlastné potešenie (či v rámci domácnosti) od práce (zamestnania) na zmluvnom základe zahrňujúcom materiálnu odmenu za jej výkon. Nezamestnanosť neznamená nemať prácu, ale nemať platené zamestnanie, nemať príjem za zamestnanie.“

Existuje niekoľko delení, či rozlíšení nezamestnanosti: podľa príčin vzniku (frikčná, štruktúralna, cyklická), podľa dĺžky trvania (krátkodobá, strednodobá, dlhodobá, veľmi dlhodobá) a podľa javovej stránky (skrytá, neúplná).¹¹⁹ V tejto práci budem apelovať na nezamestnanosť, ktorá sa v závislosti od dĺžky trvania delí na:

1. krátkodobú (do 3, maximálne do 6 mesiacov);
2. strednodobú (od 6 do 12 mesiacov);
3. dlhodobú (od 12 do 24 mesiacov);
4. veľmi dlhodobú (viac ako 24 mesiacov).

Spomedzi vyššie uvedených štyroch druhov nezamestnanosti delenej podľa jej dĺžky trvania konštatujem, že dlhodobá a veľmi dlhodobá nezamestnanosť v najväčšej možnej miere determinujú možnosť návratu do zamestnania a to z dôvodu, že u osôb, ktoré sú dlhodobo nezamestnané sa už narúša pracovná morálka a vytráca sa návyk na prácu, čo pôsobí demotivujúco pri hľadaní si zamestnania. Navyše, spoločnosť (zamestnávateľa) takýchto ľudí odsúva na okraj záujmu, vyslovuje voči nim nedôveru a v istej miere ich neschopnosť nájsť si prácu považuje za prejav osobného zlyhania alebo poruchu vlastnej identity v spoločnosti.

Nezamestnanosť je však veľkým problémom aj v Slovenskej republike a nutne si vyžaduje, aby sa tento problém začal urgentne riešiť, na čo poukazujú i výsledky rôznych prieskumov. Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky dosiahla miera

¹¹⁷ STRIEŽENEC, Š.: *Úvod do sociálnej práce*. Trnava: Tripsoft, 2001, s. 180.

¹¹⁸ BENEŠ, R.: Vývoj nezamestnanosti. In: *E-polis.sk* [online]. 14.10.2003. [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>. ISSN 1801-1438.

nezamestnanosti na Slovensku koncom roka 2010 úroveň 14,4 %, čo znamenalo až 389tisíc nezamestnaných. „Nárast počtu nezamestnaných sa prejavil predovšetým v mužskej populácii (o 42 tisíc), prírastok počtu nezamestnaných žien bol 22,7 tisíc Miera nezamestnanosti sa oproti roku 2009 zvýšila o 2,3 p.b. na 14,4 %, u mužov o 2,8 p.b. na 14, 2 % a u žien o 1,7, p.b. na 14, 6 %. Najviac vzrástla miera nezamestnanosti mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov (o 6,3 p.b. na 33,6 %).“¹²⁰

Miera nezamestnanosti bola na Slovensku najvyššia v roku 2010, najnižšia v roku 2008, pred vypuknutím dôsledkov svetovej hospodárskej krízy. V súčasnom období sa miera nezamestnanosti zvýšila opäť na 13,4 %, čo predstavuje 363,3 tisíc nezamestnaných osôb ku koncu októbra 2011.¹²¹ V rámci Eurozóny patrí Slovensko medzi krajiny s najvyššou mierou nezamestnanosti.

Podľa najnovších správ¹²² dosiahlo Slovensko s 13,3 % siedmu najvyššiu nezamestnanosť v Európskej únii. Miera nezamestnanosti v Slovenskej republike v porovnaní s decembrom 2011 klesla o 0,1 percentuálneho bodu a v porovnaní s januárom 2011 o 0,3 percentuálneho bodu.

Nezamestnanosť tak v konečnom dôsledku, aj napriek miernemu poklesu predstavuje neúplné alebo nedostatočné využitie obyvateľstva, ktoré sa uchádza o prácu a na Slovensku patrí k prioritným spoločenským problémom, ktoré je nevyhnutné riešiť.

„Nezamestnanosť však neohrozuje rovnakou mierou všetky skupiny ľudí. Existujú určité okruhy osôb, u ktorých je strata zamestnania pravdepodobnejšia a pre ktoré je ťažšie nájsť nové miesto. Medzi tieto rizikové skupiny patria v našich podmienkach najmä akýkoľvek zdravotne znevýhodnení občania, mladí ľudia, najmä absolventi škôl bez praxe, ľudia s nízkym vzdelaním a malou kvalifikáciou, ľudia v pred dôchodkovom veku, ženy a príslušníci rómskeho etnika.“¹²³

Kým pasívna politika trhu práce predstavuje podľa Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších

¹¹⁹ HANZELOVÁ, E.: *Dlhodobá nezamestnanosť v kontexte zimen sociálneho systému a trhu práce*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, s. 13 -19.

¹²⁰ SLOVENSKÁ ŠTATISTICKÁ A DEMOGRAFICKÁ SPOLOČNOSŤ: *Pohľady na ekonomiku Slovenska 2011*. Bratislava: Slovenská štatistická a demografická spoločnosť, 2011, s. 33.

¹²¹ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Nezamestnanosť podľa Výberového zisťovania pracovných síl v roku 2011* [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2012. Aktualizované: 24.02.2012 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=35596>>.

¹²² TLAČOVÁ AGENTÚRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Nezamestnanosť v Eurozóne vzrástla v januári na 10,7%* [online]. Bratislava: Tlačová agentúra Slovenskej republiky, 1.3.2012. [cit.2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.tasr.sk/25.axd?k=20120301TBA01398>>.

¹²³ MATOUŠEK, O. a kol.: *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2010, s. 301.

predpisov vo svojej podstate poskytovanie dávok v nezamestnanosti, ktoré predstavujú náhradný príjem za príjem zo straty zamestnania za určitých zákonom stanovených podmienok, „aktívnu politiku trhu práce môžeme charakterizovať ako systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Je to súbor foriem, činností, opatrení a nástrojov, ktoré sa majú uplatňovať v službách zamestnanosti pri práci s evidovanými nezamestnanými. Zákony upravujúce služby zamestnanosti však sledujú i to, aby jednotlivci, ktorým úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pomáhajú pri riešení ich pracovného uplatnenia, napomáhali i vlastným úsilím realizovať ciele politiky trhu práce.“¹²⁴

Na odstránení nezamestnanosti sa tak v súčasnej dobe podieľajú i úrady práce, ktoré poskytujú pre nezamestnaných základné služby, či nástroje aktívnej politiky trhu práce, ku ktorým patria: sprostredkovanie vhodného zamestnania, odborné poradenské služby, vzdelávanie a príprava pre trh práce a podpora vytvárania pracovných miest. Týmto svojimi aktivitami sa podieľajú na tom, aby pripravovali nezamestnaných stať sa konkurencieschopnejšími na trhu práce a tým si ľahšie našli nové zamestnanie.

Za tvorbu politiky trhu práce je zodpovedné Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a realizuje ju určovaním cieľov a priorít politiky trhu práce celoštátneho charakteru, ktoré sú určované na základe zámerov hospodárskej a sociálnej politiky konkretizované v programovom vyhlásení vlády a v ďalších dokumentoch schválených NR SR.¹²⁵

Spomedzi uvedených služieb, či nástrojov má veľký význam vzdelávanie a príprava pre trh práce (v minulosti rekvalifikácia), čo upravuje § 44 - § 47 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Podľa § 44 uvedeného zákona je vzdelávanie a príprava pre trh práce teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje jednotlivcovi/jednotlivcom získať nové vedomosti a odborné zručnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní a na účel udržania zamestnanca v zamestnaní, najmä:

¹²⁴ LAŠTŮVKOVÁ, E.: Aktívna politika trhu práce. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. ISSN 1335-1508, roč. 2004, č. 15, s. 59.

¹²⁵ LAŠTŮVKOVÁ, E.: Aktívna politika trhu práce. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. ISSN 1335-1508, roč. 2004, č. 15, s. 59 - 60.

- vzdelávacími aktivitami zameranými na dokončenie vzdelania na základnej, či strednej škole za účelom získania dokladu o ukončení vzdelania na základe projektov a programov,¹²⁶
- na vzdelávanie a prípravu na konkrétne pracovné miesta na základe prísľubu zamestnávateľa na prijatie do zamestnania,
- na vzdelávanie a prípravu na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- inými vzdelávacími aktivitami.

Inými vzdelávacími aktivitami sú:¹²⁷

- požiadavky zamestnávateľa na základe neočakávaného nárastu potreby pracovných miest v konkrétnej nedostatkovej profesii na regionálnom trhu,
- realizácia vzdelávania a prípravy pre trh práce pre tých uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, ktorým potenciálny zamestnávateľ z rozličných dôvodov neobnovil „prísľub na prijatie do zamestnania“
- realizácia vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktoré nemožno zaradiť ani medzi aktivity súvisiace s dokončením vzdelávania, ani ako prípravu pre konkrétne pracovné miesto (na základe prísľubu), ani ako prípravu pre začatie vykonávania prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Vzdelávanie a prípravu pre trh zabezpečujú na jednej strane úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pre uchádzača o zamestnanie alebo pre záujemcu, ktorý takúto prípravu chce absolvovať z vlastného záujmu, na strane druhej zabezpečuje takýto druh vzdelávania a prípravy na trh zamestnávateľ pre svojich zamestnancov. Uchádzač o zamestnanie je podľa § 6, ods. 2 tohto zákona občan, ktorý môže pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu, naproti tomu záujemca o zamestnanie je podľa § 7 vyššie uvedeného zákona občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie, alebo, ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce a nie je uchádzačom o zamestnanie.

Uprednostňovaní sú najmä dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie, uchádzači o zamestnanie s nízkym stupňom vzdelania a s nedokončeným základným vzdelaním, so zastaranými odbornými zručnosťami, bez odbornej praxe a odborných

¹²⁶ podľa § 46, ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹²⁷ podľa § 2, ods. 1 písm. d) Vyhlášky MPSVR SR č. 44/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

zručností, ženy poberajúce rodičovský príspevok, ženy starajúce sa o tri a viac detí alebo osamelé ženy starajúce sa o dieťa, osoby so zdravotným postihnutím po prehodnotení ich zdravotného stavu Sociálnou poisťovňou.¹²⁸

Efektívita týchto aktivít je zabezpečovaná podmienkami, s ktorými sa záujemca na ich začiatku zoznamuje, čo potvrdzuje aj svojím podpisom. Ak by však došlo zo strany uchádzača či záujemcu k predčasnému skončeniu aktivity pred dohodnutým termínom bez udania vážneho dôvodu, uchádzač, respektíve záujemca je povinný vrátiť úradu všetkých nákladov spojených s jeho vzdelávaním a prípravou pre trh práce. Absolvovanie takéhoto vzdelávania je založené na báze dobrovoľnosti a jeho odmietnutie uchádzačom či záujemcom o zamestnanie nie je dôvodom na jeho vyradenie z evidencie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Nezamestnanosť, zvlášť dlhodobá nezamestnanosť tak predstavuje jeden z dôvodov, prečo by mal nezamestnaný človek začať uvažovať o ďalšom vzdelávaní, ktoré by mu uľahčilo hľadanie zamestnania. Oblasť ďalšieho vzdelávania by však mala korešpondovať s požiadavkami pracovného trhu. Len tak môže priniesť výsledný a želaný efekt.

3.2 Zvyšujúce sa nároky spoločnosti

Tak, ako sa časom mení a vyvíja spoločnosť, menia sa i nároky spoločnosti vo vzťahu k trhu práce. Menia sa aj nároky a požiadavky zamestnávateľov na svojich zamestnancov, pretože ľudské zdroje sú tým najväčším bohatstvom, ktorými podniky, úrady, inštitúcie a organizácie disponujú.

Stotožňujem sa s názorom Koubeka,¹²⁹ podľa ktorého prvou podmienkou úspešnej organizácie je uvedomenie si hodnoty a významu ľudí, ľudských zdrojov, uvedomenie si, že ľudia svojím riadením a prácou rozhodujú o tom, či organizácia uspeje alebo nie. Kvalifikovaní, lojálni a motivovaní zamestnanci sú veľkou devízou organizácie v silnom konkurenčnom prostredí. Aj preto si zamestnávatelia pri výbere svojich budúcich zamestnancov kladú vysoké nároky.

¹²⁸ OLEXOVÁ, C.: Vzdelávania a príprava pre trh práce. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. ISSN 1335-1508, 2007, roč. 2007, č. 2-3, s. 144 - 145.

¹²⁹ KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2003, s.14-15.

Podľa Amstronga¹³⁰ by pre zamestnávateľov pri výbere a získavaní pracovníkov mala byť všeobecným cieľom snaha o vynaloženie minimálnych nákladov na také množstvo a kvalitu zamestnancov, ktoré sú žiaduce pre uspokojenie podnikovej potreby ľudských zdrojov. Vhodne zvolené postupy a metódy v procese získavania pracovníkov umožňujú prilákať dostatočný počet uchádzačov spĺňujúcich požiadavky na danú pracovnú pozíciu.

Pri výbere zamestnancov vytvárajú zamestnávatelia akýsi profil pracovníka, ktorý predstavuje súhrn kvalifikačných, teda profesijných, ale aj osobnostných charakteristík, ktoré sú žiaduce a potrebné pre zastávanie určitého pracovného miesta. Dovolím si tvrdiť, že mnohokrát zamestnávatelia pri spracovávaní takéhoto profilu svojho budúceho pracovníka nevytvárajú požiadavky na pracovníka, ale vytvárajú akýsi ideálny typ pracovníka. S istotou môžem konštatovať, že ich nároky sa stále zvyšujú.

Zvyšujúce sa nároky zamestnávateľov predstavujú jeden z dôvodov, prečo čoraz viac ľudí študuje na vysokých školách a vzdeláva sa aj po ich ukončení. To, s čím uspel uchádzač o miesto niekedy (ukončeným stredoškolským vzdelaním a zručnosťami) už dnes nestačí. Na mnohé pracovné miesta sú kladené vyššie nároky. Vysokoškolské vzdelanie je dnes oveľa častejšie preferované, mnohokrát aj u tých profesií, kde sa pred časom nevyžadovalo, aj keď môžem tvrdiť, že dnes už vysokoškolské vzdelanie nie je javom neobvyklým, pretože na vysoké školy sa v dnešnej dobe hlási čoraz viac absolventov stredných škôl, ale aj ľudí, ktorí študujú na vysokých školách popri zamestnaní. Môžeme konštatovať, že dnes je vysokoškolské vzdelanie akousi samozrejmosťou, tak, ako bolo samozrejmosťou stredoškolské vzdelanie s maturitou v čase komunistického režimu.

Aj nevyhnutná znalosť svetového jazyka, respektíve dvoch svetových jazykoch je v dnešnej dobe podmienkou, dokonca aj u profesií, kde predtým jeho znalosť nutná nebola, respektíve bola iba výhodou. Pokrok v technológiách si vyžiadal taktiež svoju daň. Bez počítačovej gramotnosti si dnes človek len veľmi ťažko hľadá a nájde prácu.¹³¹

Zamestnávatelia však mnohokrát pri ponúkaní pracovnej pozícií udávajú zoznam kvalifikačných predpokladov svojho zamestnanca, pričom apelujú na vyššie spomínané: vysokoškolské vzdelanie, znalosť cudzích jazykov, ovládanie práce s počítačom a istú odbornú prax v danej oblasti. Avšak, popri kvalifikačných požiadavkách sa dnes do

¹³⁰ AMSTRONG, M.: *Personální management*. Praha: Grada, 1999, s. 16 – 20.

¹³¹ *Návrat nezamestnaných do práce*. [online]. 10.7.2010 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.rodina-peniaze.sk/zamestnanie.211/navrat-nezamestnanych-do-prace.21049.html>>.

popredia dostávajú aj požiadavky na osobnosť pracovníka (osobné charakteristiky, vlastností a schopností), pričom vyžadujú a apelujú najmä na: reprodukčnú schopnosť a schopnosť riešiť rutinné úlohy, kreativitu a inovačný potenciál, schopnosť plánovať a organizovať, ochotu delegovať a schopnosť koordinovať, citové vnímanie problémov a schopnosť ich riešenia, vyjadrovacie schopností, samostatnosť a ochotu preberať zodpovednosť, snahu o dosiahnutie cieľov, cieľavedomosť, sebavedomie, spoľahlivosť, zodpovednosť, kritickosť, schopnosť prijímať riziko, rozhodnosť, rýchlosť rozhodovania, odolnosť voči záťaži, odolnosť voči stresu, vitalitu, osobné vystupovanie a schopnosť reprezentácie, adaptabilitu.“¹³²

Dôležitosť jednotlivých požiadaviek však závisí od charakteru tej-ktorej práce. Je logické, že na robotnícku profesiu nebude nutnosťou ovládanie cudzieho jazyka, či získanie vysokoškolského vzdelania. Ak chce však človek získať lepšie pracovné miesto, jedným z faktorom, ktorý sa na jeho získavaní bude spolupodieľať predstavuje práve vzdelanie.

Zamestnávateľa však aj pri svojich súčasných zamestnancoch kladú dôraz na ich ďalšie primerané vzdelávanie a rozvoj, čo môže zvýšiť hodnotu pracovníkov pre organizáciu, priniesť zlepšenie práce, a v konečnom dôsledku viesť k zvýšeniu kvality výrobkov a služieb, k zníženiu výrobných nákladov a napokon aj k zvýšeniu predaja.

V tejto súvislosti je potrebné hovoriť o prehlbovaní kvalifikácie zamestnancov, ktorou sa na základe Zákona č. 512/2011 Z. z.¹³³ rozumie prehlbovanie, udržiavanie alebo obnovovanie už získanej kvalifikácie v rámci toho istého kvalifikačného stupňa, ktoré zamestnanec dosiahol v príslušnom vzdelaní. Prakticky ide o kvalitatívnu zmenu vedomostí zamestnanca na tej istej horizontálnej úrovni vzdelania, teda o permanentnú inováciu profesionálnych znalostí zamestnanca, potrebných na výkon práce podľa pracovnej zmluvy (napríklad rôzne typy školení organizovaných v danom profesnom odbore potrebnom pre zamestnávateľa).

Prehlbovanie kvalifikácie sa posudzuje ako výkon práce a na základe § 154, ods. 3 oprávňuje zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi povinnosť účasti na tomto prehlbovaní, pretože na základe uvedeného paragrafu je zamestnanec povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon dohodnutej práce v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie zahŕňa aj jej udržiavanie a obnovovanie.

¹³² *Ludský potenciál vo firme*. [online]. 16.7.2010 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.rodina-peniaze.sk/zamestnanie.211/ludsky-potencial-vo-firme.21356.html>>.

¹³³ Zákonník práce

Ukončením stredoškolského či vysokoškolského vzdelania sa štúdium nekončí. Ak si chce človek udržať svoje pracovné miesto, nehovoriac o jeho kariérom postupe, musí sa neustále vzdelávať. Vyžaduje si to jeho zamestnávateľ, organizácia, v ktorej pracuje, ale taktiež doba a spoločnosť, v ktorej žije. A práve zamestnanci disponujúcu potrebnými znalosťami sú tým najcennejším aktívom, najvýkonnejším motorom organizácií tohto storočia. „Jediná cesta rozvoja organizácií a získania konkurenčnej výhody na trhu je zamestnávať a podporovať takých ľudí, ktorí sú schopní pracovať, využívať a rozvíjať svoj vedomostný potenciál.“¹³⁴

3.3 Kariérny postup

Kariéra a kariérny postup patria k pojmom, ktoré sú v dnešnej dobe v súvislosti s pracovným trhom veľmi často spájané a skloňované. „Pod slovným spojením kariérny rast sa skrýva úspešný postup v zamestnaní, v určitej činnosti. Vyjadruje úspešnú životnú dráhu, rýchle a vzostupné postúpenie v rôznych hodnotiach, postaveniach a pod. Existuje nielen pracovná, ale aj vedecká, športová, či politická kariéra.“¹³⁵

Kariéra je nepochybne v živote človeka jednou z najdôležitejších aktivít, ktoré výrazne ovplyvňujú jeho celoživotnú dráhu. „V rámci odbornej literatúry sa kariéra chápe v dvojakom zmysle:

- a) ako sebarealizácia jednotlivca, ktorá je postavená na rozvoji jeho osobného potenciálu. V tomto zmysle sa chápe kariéra ako životná dráha, na ktorej človek získava skúsenosti a realizuje svoj osobný potenciál;
- b) ako profesionálna dráha jednotlivca, ktorá predstavuje proces jeho pracovného zaradenia od vstupu do prvého zamestnania až po trvalé ukončenie pracovného pomeru, spravidla z dôvodu odchodu do dôchodku.“¹³⁶

Bělohlávek¹³⁷ definuje kariéru ako dráhu životom, hlavne profesionálnu, na ktorej človek získava nové skúsenosti a realizuje svoj osobný potenciál. V súčasnosti je na Slovensku slovo kariéra ponímané skôr pejoratívne, a predstavuje „šplhanie sa nahor“ k dobre platenej práci a pre ženu často aj mnohokrát uprednostňovanie práce pred

¹³⁴ VETRÁKOVÁ, M. a kol.: *Ludské zdroje v organizácií*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2006, s. 8.

¹³⁵ *Kariérny rast alebo ako sa vyšplhať nahor*. [online]. 2011 [cit. 2012-03-03]. Dostupné na internete: <<http://toppraca.sk/clanky/13-karierny-rast-alebo-ako-sa-vysplhat-nahor?page=3>>.

¹³⁶ ANTALOVÁ, M.: *Ludské zdroje a personálny manažment*. Bratislava: Slon, 2011, s. 151 – 152.

¹³⁷ BĚLOHLÁVEK, F.: *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, s. 11.

rodinou a deťmi. Podľa Hargašovej¹³⁸ však musí dnešná moderná spoločnosť chápať kariéru ako „normálnu súčasť životnej cesty človeka spojenú s pracovnými úspechmi i neúspechmi, spoločenským uznaním i hľadaním si svojho miesta vo svete práce.“

Pohľad do minulosti prezrádza, že kariéra a kariérny rast sú fenoménmi postmodernej doby, pretože o voľbe povolania a kariéry v dávnej minulosti sa hovorilo nedá, nakoľko sa väčšina povolání (napríklad: roľník, kováč, obuvník) dedilo generáciami z otca na syna a len málokto sa dostal do škôl a ďalej sa vzdelával. Priemyselný pokrok a rozvoj však priniesol okrem iných výdobytkov a rozmachu i vznik nových profesií, ktoré si vyžadovali novú, špecifickú prípravu a rôzne vedomosti, schopností či zručností. Zamestnanci museli držať krok s vedecko – technickým pokrokom, školiť sa a naďalej vzdelávať, aj napriek tomu, že vo väčšine prípadov nemenili svoje povolanie, iba sa v ňom zdokonaľovali.¹³⁹

V priebehu 20. storočia definovali odborníci kariéru ako „sériu po sebe nasledujúcich zamestnaní, pracovných miest alebo dosiahnutých pozícií.“¹⁴⁰ Takáto definícia kariéry, ktorá zahŕňa a predstavuje chronologický súhrn všetkých minulých pracovných činností je podľa môjho názoru už dnes prekonaná, je minulosťou.

Nové technológie si vyžadujú predovšetkým flexibilitu, vzdelávanie, rekvalifikáciu, a do vzdelávania sa počas celého života, a to bez ohľadu na vek a profesiu.

Pracovný postup však neprichádza sám od seba. Človek na ňom musí tvrdo pracovať, zvlášť vzdelávaním, sebvzdelávaním a sebarozvojom. Na tomto mieste je potrebné poznamenať, že je dôležité, aby si každý jednotlivec uvedomil, že pokiaľ robí iba to, čo mu stanovuje jeho pracovná náplň, ho vpred neposunie. Pri snahe o dosiahnutie vyššieho a lepšieho pracovného postavenia a s tým súvisiaceho lepšieho platového ohodnotenia zohráva významnú úlohu vzdelávanie, prax, rôzne kvalifikačné kurzy, získanie jazykových certifikátov, odborné školenia a kurzy, dôležité sú tiež nápady, inovatívne návrhy a ich realizácia v praxi. Je len potrebné naplno využiť svoj

¹³⁸ HARGAŠOVÁ, M.: *Od teórie k praxi kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach*. [online]. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/01_Kap-1.1-1.2.pdf>.

¹³⁹ HARGAŠOVÁ, M.: *Od teórie k praxi kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach*. [online]. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/01_Kap-1.1-1.2.pdf>.

¹⁴⁰ HARGAŠOVÁ, M.: *Od teórie k praxi kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach*. [online]. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/01_Kap-1.1-1.2.pdf>.

potenciál, vyjadriť svoje nápady a realizovať sa. Toto všetko sú faktory, ktoré môžu ovplyvniť kariérny rast každého jednotlivca.¹⁴¹

„Väčšie firmy majú spravidla pre svojich zamestnancov pripravenú ponuku rozličných doplňujúcich vzdelávacích aktivít, akými sú napríklad jazykové kurzy, odborné školenia, workshopy a semináre, ale aj možnosť doplniť si dosiahnuté vzdelanie o vyšší stupeň.“¹⁴²

V snahe o úspešný kariérny rast sa musí zamestnanec tejto šance uchopiť a prijať ponúkanú možnosť, aby tak týmto prejavom ukázal a dokázal zamestnávateľovi, že mu záleží na vlastnom profesionálnom rozvoji, čo bude mať v konečnom dôsledku i priaznivý dopad na chod a výsledky organizácie a navyše, človek tým urobí niečo pre svoj ďalší rozvoj kvalifikácie. Koniec koncov, nikto z nás nemôže vedieť, čo všetko v živote využije.

Tu je však potrebné rozlišovať medzi zvyšovaním kvalifikácie a rozvojom zamestnancov, nakoľko rozvoj zamestnancov kladie dôraz popri vzdelávaní aj na rast osobných schopností a potenciálu prostredníctvom vzdelávacích akcií a praxe. Pre zamestnancov z toho vyplýva nutnosť neustále sa učiť a zdokonaľovať.¹⁴³

Nie všetko ale môže zabezpečovať zamestnávateľ. Pracovný trh je neistý, podniky strácajú svoju stabilitu, vznikajú a zanikajú a len veľké firmy a niektoré oblasti štátnej správy si môžu dovoliť vzdelávať a preškoľovať svojich zamestnancov. V prostredí, kde prevláda zoštieňovanie podnikov, reorganizácia a reštrukturalizácia, je len málo príležitostí na postup. „Trend štíhlych organizácií sa negatívne prejavuje v možnostiach kariéry nižšieho a stredného manažmentu. Odstraňovanie stredných úrovní riadenia neposkytuje perspektívu postupu pre nižšie úrovne, čím sa znižuje oddanosť zamestnancov voči podniku z dlhodobého hľadiska. Politika rozvoja ľudských zdrojov zameraná na „kľúčových hráčov“ zvyšuje konkurenčný boj medzi zamestnancami s následnými negatívnymi dôsledkami pre ich spoločné učenie sa a dosahovanie výsledkov. Vznikajú elity zamestnancov s veľkým potenciálom rozvoja a skupiny, ktorých

¹⁴¹ *Postup v práci – sci-fi či realita?*. [online]. 2011 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100325/407002/Postup-v-praci---sci-fi-ci-realita->>.

¹⁴² *Postup v práci – sci-fi či realita?*. [online]. 2011 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100325/407002/Postup-v-praci---sci-fi-ci-realita->>.

¹⁴³ ROHÁČ, P.: Učiaci sa organizácia a kvalita života. In: TOKÁROVÁ, A. a kol.: *Kvalita života a rovnosť príležitostí – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2005, s. 865 – 866.

perspektívy rozvoja nie sú optimistické. Dosiagnuť spoluprácu medzi týmito skupinami je veľkou výzvou a tlakom na stredný manažment.“¹⁴⁴

Aby sa zlepšili šance na zabezpečenie osobnej kariéry, je nutné sa stále informovať o nových myšlienkach a trendoch, neustále sa vzdelávať, pracovníci nesmú byť konzervatívni a hlavne musia mať jasný cieľ svojho smerovania.

A práve z dôvodu nestability podnikov je nevyhnuté, aby každý občan prebral zodpovednosť na trhu práce sám na seba. Aby sa človek dokázal na trhu práce presadiť a úspešne si budovať svoju kariéru, musí mať nielen vzdelanie a skúsenosti, ale musí disponovať aj osobnými spôsobilosťami a schopnosťou vyrovnávať sa so zmenami, neúspechmi či stresmi. V tomto smere je taktiež dôležitá vlastná iniciatíva v podobe samoštúdia prostredníctvom odbornej literatúry, odborných časopisov, či využitím rôznych internetových kurzov, takzvaných. e-learningov.

Herzka a Fuchsová¹⁴⁵ tvrdia, že „rozvoj kariéry (career development) pozostáva z úsilia jednotlivca o nájdenie a uskutočnenie svojej vlastnej cesty životom, inak povedané – plánovanie kariéry (careerplanning), a zároveň umožňuje pracovníkom rásť v súlade s ich potenciálom, tu ide o tzv. riadenie, resp. manažment kariéry (career management).“

„Na to, aby sa dala kariéru jednotlivca sledovať a porovnávať s inými, posudzovať úspešnosť, sú potrebné kritériá. Rôznym kritériám sa pripisuje rôzna dôležitosť. Zatiaľ čo jednotlivec sa usiluje predovšetkým o platobný postup a za kariéru považuje zvyšovanie svojej mzdy, či platu, druhý považuje za dôležitejšie skôr získavanie nových skúseností a osobný rozvoj. Klasickým kritériom kariéry je pozícia – technický riaditeľ, personálny riaditeľ, vedúci oddelenia atď. Pozícia je spojená s radom ďalších kritérií, ako je mzda alebo iné materiálne výhody. Porovnanie podľa pozície však môže byť klamlivé. Zatiaľ čo štátne organizácie fungujú s jednotnou sústavou funkcií (školsťvo, armáda, polícia), veľké podniky sú relatívne striedme v rozdávaní riaditeľských titulov, drobné organizácie zase poskytujú množstvo riaditeľských a manažérskych postov. V niektorých podnikoch existuje súbežne i ďalší spôsob vyjadrenia kariéry – hodnosť. To je v armáde, u polície hodnosť vojenská – kapitán, podplukovník atď. alebo na univerzite hodnosť akademická – profesor, docent.“¹⁴⁶

¹⁴⁴ ROHÁČ, P.: Učiaci sa organizácia a kvalita života. In: TOKÁROVÁ, A. a kol.: *Kvalita života a rovnosť príležitostí – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2005, s. 865 – 866.

¹⁴⁵ HERZKA, P., FUKSOVÁ, N.: Proces pracovnej motivácie pracovníkov vo výrobných podnikoch. In: *MANEKO*. ISSN 1337-9488, 2009, roč. 1, č. 2, s. 134.

¹⁴⁶ HERZKA, P., FUKSOVÁ, N.: Proces pracovnej motivácie pracovníkov vo výrobných podnikoch. In: *MANEKO*. ISSN 1337-9488, 2009, roč. 1, č. 2, s. 134.

Na tomto mieste považujem za potrebné poznamenať, že nie vždy sú reálna moc a reálne postavenie vyvážené s postavením v organizačnej štruktúre. Pozícia je však častokrát v organizačnej štruktúre iba akousi formalitou, „proformou“ a môže byť pravým opakom dobre „znejúceho“ postu.

Plánovanie kariéry a kariérneho rastu je však v rukách každého z nás, pretože jediné osoby, ktoré môžu plánovať svoju vlastnú kariéru, sú pracovníci sami.

Úspech nie je náhoda. Aby človek dosiahol postup v zamestnaní, musí sa o to sám usilovať, predovšetkým vlastným pracovným nasadením a úsilím dokázať niečo viac ako obvykle. A v súvislosti a nadväznosti na kariérny rast by sa mal každý z nás zamyslieť nad otázkou, kde a čím chce byť o 5 – 10 rokov; či chce zastávať rovnaký post ako teraz, alebo, či chce zúročiť všetky svoje vedomosti, schopnosti, zručnosti a posunúť sa vpred, napredovať. Vyšší post však nevyhnutne so sebou prináša i viac zodpovednosti a povinnosti. Ak sa však človek rozhodne pre budovanie kariéry, musí s tým nevyhnutne počítať. Avšak, to, ako sa človek k tomu postaví, závisí v prvom rade od neho samotného.

3.4 Potreba osobného rozvoja - sebazdokonaľovanie

„Spôsob života a jeho kvalita sa chápe ako historicky určená forma, v ktorej spoločnosť reprodukuje a rozvíja svoju existenciu. Spôsob života sa pritom vzťahuje na všetky životné prejavy a činnosti, pomocou ktorých ľudia uspokojujú svoje potreby, využívajú hmotné podmienky svojej existencie a vstupujú pritom do vzájomných spoločenských vzťahov.“¹⁴⁷

W.W. Rostov ešte v roku 1971 tvrdil, že „kvalita život súvisí so štádiami ekonomického rastu spoločnosti, po piatom štádiu „vysokej masovej spotreby“ má nasledovať štádium hľadania ciest na zlepšenie životných podmienok človeka, t.j. štádium hľadania novej kvality života.“¹⁴⁸

„Požiadavka kvality života sa stáva symbolom moderných výchovných a sociálnych konceptov prístupu k jednotlivcovi a sociálnym skupinám. Možno povedať, že

¹⁴⁷ STANEK, V. a kol.: *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint, 2002, s. 182 – 183.

¹⁴⁸ STANEK, V. a kol.: *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint, 2002, s. 183.

podpora kvality života je intencionálnym zmyslom všetkých našich vzdelávacích a sociálnych aktivít.“¹⁴⁹

Nová, žiaduca kvalita života predstavuje taký stupeň a charakter ľudskej existencie, ktorá so sebou prináša istú pozitívnu zmenu, rozvíjajúcu materiálny a duchovný život človeka, jeho sebarozvoj a zároveň prináša jednotlivcovi pocit spokojnosti a šťastia. Určujú ju potreby, životné podmienky, sociálne prostredie, hodnotové orientácie a životné aktivity, činnosti. Kvalita života sa spája s množstvom uspokojovaných podmienok, dosiahnutých cieľov, nadobudnutých úspechov. Jednoducho povedané, kvalita života sa spája s rastom. Rastom profesijným, sociálnym, ekonomickým a neposlednej miere aj s rastom osobnosti, na ktorom má podiel mnoho faktorov, okrem iného, seba výchova, sebadisciplína, sebaformovanie, či sebazdokonaľovanie.

Dnes žijeme v hektickej dobe, v dobe, ktorá je plná závrtných a neodvratných zmien. A ak chceme „prežiť“, musíme sa týmto zmenám prispôbiť, podriaďiť sa im. To, čo bolo platné včera, dnes je už minulosťou a zajtrajšok v mnohých veciach neguje dnešok. Predsa však existuje niečo, čo v ľudskom živote stále pretrváva. Sú to isté hodnoty a vzdelanie medzi tieto hodnoty bezpochyby patrí. Ľudia by však nemali vzdelanie vnímať len ako prostriedok na upútanie pozornosti, zvýrazňovanie dôležitosti či získavania pôsobivých titulov. Prikláňam sa k názorom Gogu,¹⁵⁰ že „vzdelanie, ktoré mladý človek získava v škole, by ho malo pripraviť na to, aby v dospelosti mohol byť úspešný, a tak napĺňať svoje životné ambície. Skutočné hodnotné vzdelanie je také, ktoré učí riešiť problémy, učí myslieť logicky, rozoznávať fakty. Mladý človek sa má naučiť všetko správne posudzovať, rozlišovať a využívať a má sa naučiť, ako sa treba učiť.“

Z uvedeného mi jednoznačne vyplýva, že školské vzdelávanie je akousi prípravou na vzdelávanie celoživotné, ktoré vo svojej podstate vnímam ako proces neustále sebazdokonaľovania, sebarozvíjania človeka, jeho osobného rastu, či rozvoja, pretože nikto nemôže nikdy tvrdiť, že vie všetko; každý človek sa má vždy čo učiť. Je nevyhnuté, aby ľudia nevnímali sebazdokonaľovanie v negatívnom slova zmysle, ako zábavu alebo dokonca ako urážku, ale práve naopak. Dôležité je pozitívne vnímanie neustáleho sebazdokonaľovania, ktoré predstavuje neustálu túžbu po osobnom raste a investovaniu

¹⁴⁹ ČORNANIČOVÁ, R.: Konceptualizácia kvality života v kontexte vzdelávania dospelých a sociálnej práce. In: TOKÁROVÁ, A. a kol.: *Kvalita života a rovnosť príležitosti – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2005, s. 27.

do vlastného zlepšovania sa. Preto súhlasím i s názorom Davida Grubera, autora mnohých odborných publikácií, podľa ktorého „Úspešní ľudia spravidla berú každý deň svojho života ako šancu - naučiť sa niečo nové," píše Gruber a cituje amerického manažéra, ktorého životným krédom bolo: Každý nový človek v mojom živote je aspoň v niečom lepší ako ja. A práve to sa od neho snažím naučiť.¹⁵¹

Snaha o neustále sebazdokonaľovanie, predstavuje horizonty, ktorých dosahovanie má byť nielen cieľom spoločnosti, ale aj cieľom každého človeka. V tomto smere je, dovoľm si tvrdiť, veľmi dôležitá sebareflexia, ktorá predstavuje vnútorný proces, „činnosť, pri ktorej človek skúma seba samého, svoj vnútorný svet, svoje prežitky, myšlienky, spôsoby uvažovania, témy o ktorých uvažuje.“¹⁵²

Sebareflexia teda predstavuje vnútorný dialóg, ktorý človek vedie sám so sebou, uvažuje o tom, ako robí svoju prácu, hodnotí ju, hodnotí svoj vzťah k práci, ku kolegom a podobne. Na základe takejto analýzy a komparácie predchádzajúcich a súčasných skúseností nachádza človek podnety na zdokonalenie svojej ďalšej práce v budúcnosti. A jedným z takýchto podnetov je i vzdelávanie, celoživotné vzdelávanie, ktoré prispieva k osobnému rastu, k zdokonaľovaniu človeka, k zlepšeniu kvality jeho života.

„Človek, jeho znalosti, vedomosti, skúseností, zručnosti i návyky, človek vyznačujúci sa určitou morálkou, iniciatívou, vynaliezavosťou, oduševnením, schopnosťou organizovať, kontrolovať, riadiť, usmerňovať, vzdelávať sa a pod.“¹⁵³ je tak rozhodujúcim článkom v dynamike súčasných premien života spoločnosti, ale tiež rozhodujúcim článkom, ktorý sám prispieva ku kvalite a spokojnosti svojho osobného rastu.

Človek tak svojím učením a vzdelávaním sa prispieva k premene pracujúcej spoločnosti na spoločnosť učiacu, čo znamená, že pri takejto „premene“ nebude prevažujúcou hodnotou nového poriadku práca (ktorá je na ústupe hlavne kvôli skracovaniu pracovného času, starnutiu a dlhodobej nezamestnanosti), ale učenie. Novoformujúca sa učiacia spoločnosť predstavuje prvú utópiu, ktorá berie do úvahy

¹⁵⁰ GOGA, M.: K niektorým aspektom vzdelávania ako významného faktora Európskej integrácie. In: TOKÁROVÁ, A. a kol.: *Kvalita života a rovnosť príležitostí – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2005, s. 586 – 587.

¹⁵¹ Sebazdokonaľovanie: Čo vedia iní lepšie? In *Sme.sk* [online]. 24.8.2004 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.sme.sk/c/1726079/sebazdokonalovanie-co-vedia-ini-lepsie.html>>. ISSN 1335-4418.

¹⁵² PRŮCHA, J. a kol.: *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995, s. 92.

¹⁵³ TUMA, M.: *Metódy výchovy a vzdelávania dospelých*. Bratislava: Obzor, 1987, s. 59.

vzdelávací potenciál. „ Z tohto hľadiska sa stáva celoživotné učenie normatívnym pojmom, základným princípom alebo ideológiou.“¹⁵⁴

4. Formy a spôsoby vzdelávania

4.1 Vzdelávacie inštitúcie

V súvislosti a nadväznosti na vzdelávacie inštitúcie (inštitúty) považujem za prvoradé ozrejmiť a bližšie priblížiť problematiku celoživotného vzdelávania, ktoré v podobe rôznorodých aktivít uskutočňovaných v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, schopnosti a zručnosti sa odohráva práve v rôznych inštitúciách, ktoré takéto vzdelávanie zabezpečujú.

Podľa § 2, ods. 1 Zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov je celoživotné vzdelávanie definované ako „základný princíp výchovy a vzdelávania uplatňovaný vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky“ a popri školskom vzdelávaní ho tvorí aj ďalšie vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutého v školskom vzdelávaní.

§ 2, bod 3 spomínaného zákona definuje ďalšie vzdelávanie ako „vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania,¹⁵⁵ 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 zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania. Je realizované v štátnom jazyku alebo podľa záujmu účastníkov aj v akomkoľvek cudzom jazyku.

Vzdelávacími inštitúciami popri školách sú podľa § 5 spomínaného zákona aj právnické a fyzické osoby (podnikatelia), u ktorých predmet činnosti predstavuje vzdelávanie a činnosti priamo súvisiace so vzdelávaním.

Vzdelávacie inštitúcie uskutočňujú a zabezpečujú pre záujemcov akreditované a neakreditované vzdelávacie programy podľa stanovených podmienok odsúhlasených

¹⁵⁴ ROHÁČ, P.: Učiaci sa organizácia a kvalita života. In: TOKÁROVÁ, A. a kol.: *Kvalita života a rovnosť príležitosti – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2005, s. 867.

Ministerstvom školstva Slovenskej republiky formou prezenčnou, dištančnou alebo kombinovanou. O spôsobilosti vzdelávacej inštitúcií uskutočňovať vzdelávací program rozduje Akreditačná komisia pre ďalšie vzdelávanie, ktorá predstavuje poradný orgán Ministerstva školstva vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Akreditácia predstavuje „štátne overenie spôsobilosti vzdelávacej ustanovizne poskytovať ďalšie vzdelávanie na základe splnenia podmienok ustanovených zákonom.“¹⁵⁶

Medzi základné druhy ďalšieho vzdelávania patria podľa § 4, bodu 1 Zákona č. 568/2009 Z. z o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov:

- a) „ďalšie odborné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti,
- b) rekvalifikačné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k získaniu čiastočnej kvalifikácie alebo k získaniu úplnej kvalifikácie – odbornej spôsobilosti pre jednu alebo viac pracovných činností v inom povolání ako v tom, pre ktoré fyzická osoba získala kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania,
- c) kontinuálne vzdelávanie vo vzdelávacích programoch, ktorým si účastník ďalšieho vzdelávania dopĺňuje, rozširuje, prehľbuje alebo obnovuje kvalifikáciu ako predpoklad na výkon odbornej činnosti v súlade s osobitnými predpismi,
- d) záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov a iné vzdelávanie, ktorým účastník ďalšieho vzdelávania uspokojuje svoje záujmy, zapája sa do života občianskej spoločnosti a všeobecne rozvíja svoju osobnosť.“

Vzdelávanie sa vo vzdelávacom programe ukončuje¹⁵⁷ záverečnou skúškou a to iba vtedy, ak absolvent absolvoval najmenej 75 % výučby. Záverečná skúška predstavuje overenie vedomostí a zručností účastníka ďalšieho vzdelávania písomnou, ústnou, praktickou formou, alebo kombináciou všetkých foriem a jej úspešné absolvovanie vedie k čiastočnej alebo úplnej kvalifikácií. V prípade, že účastník ďalšieho vzdelávania vykonal záverečnú skúšku neúspešne, povolí na jeho žiadosť vzdelávacia inštitúcia opravný termín záverečnej skúšky, ktorú možno absolvovať iba raz, najneskôr do 30 dní odo dňa neúspešného vykonania skúšky.

¹⁵⁵ ďalej len „vzdelávacia inštitúcia“

¹⁵⁶ SRNÁNKOVÁ, L., HRUŠOVSKÁ, J.: *Ďalšie vzdelávanie. Ustanovizne a ich vzdelávacie aktivity v Slovenskej republike v roku 2006*. Bratislava: Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, 2007, s. 3.

¹⁵⁷ podľa § 14, ods. 1 zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Po absolvovaní vzdelávacieho programu a po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky vydá vzdelávacie inštitúcia absolventovi akreditovaného vzdelávacieho programu na základe § 14, bodu 9 osvedčenie, s platnosťou na celom území Slovenskej republiky na dobu neurčitú.

„V roku 2007 vznikla na Ministerstve školstva Slovenskej republiky samostatná Sekcia pre celoživotné vzdelávanie, ktorej hlavné úlohy spočívajú v koordinácii a plnení Stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, v zabezpečení akreditácie vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania, koordinácie v oblasti reformných programov vzdelávania (Národný program reforiem) a v zabezpečení európskej spolupráce v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a kvalifikácií.“¹⁵⁸

V Slovenskej republike existuje pomerne dostatočný počet organizácií, ktoré zabezpečujú a realizujú celoživotné vzdelávanie. Podľa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny¹⁵⁹ k nim patria:

- Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v Slovenskej republike, založená v roku 1991 so sídlom v Bratislave ako mimovládna, nezisková, nepolitická, dobrovoľná organizácia, ktorá združuje inštitúcie a osoby zaoberajúce sa vzdelávaním dospelých a presadzuje ich spoločné ciele, záujmy a potreby zamerané na napĺňanie celospoločenských programov vzdelávania. V rámci svojho pôsobenia vydáva aj časopis *Vzdelávanie dospelých*.¹⁶⁰
- Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu ako dobrovoľné združenie fyzických a právnických osôb, cieľ ktorej spočíva v podpore a koordinácii programov medzinárodnej spolupráce slovenských vysokých škôl a iných inštitúcií, najmä s krajinami Európskeho spoločenstva v rámci vzdelávacích a iných programov.¹⁶¹
- Európska informačná sieť pre mládež predstavuje európsku informačnú sieť, ktorej úlohou je poskytovať informácie a rady pre mladých ľudí a všetkých

¹⁵⁸ *Organizácia vzdelávacieho systému na Slovensku 2009/2010* [online]. Bratislava: EAQEA, 2010. [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SK_SK.pdf>, s. 183.

¹⁵⁹ ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Inštitúcie realizujúce celoživotné vzdelávanie*. [online]. [cit. 2012-03-04]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/vzdelavanie-a-samostudium/institucie-realizujuce-celozivodne-vzdelavanie.html?page_id=12855>.

¹⁶⁰ *Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v Slovenskej republike*. [online]. december 2011 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.aivd.sk/>>.

¹⁶¹ *Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu*. [online]. 2008 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <http://www.saaic.sk/_main.php?prog=SAaic&str=saaic_o_nas.html>.

tých, ktorí sa mládeži venujú profesionálne. Okrem iného poskytuje informácie o tom kde, kedy a ako sa môžu získať finančné prostriedky na realizovanie svojich aktivít v oblastiach vzdelávania, voľno časových aktivít, umenia, stáží, a podobne.¹⁶²

Vzdelávacie centrum, ktoré okrem iných poskytujúcich informácií organizuje rôzne kurzy a semináre.¹⁶³

- Spoločnosť pre ďalšie vzdelávanie dospelých – KREDIT, certifikovaná spoločnosť založená v roku 1994 sa špecializuje najmä na: vzdelávanie dospelých (dištančné a prezenčné vzdelávanie, tréning), na organizovanie konferencií, odborných seminárov, školení, kurzov a rekvalifikácií, vývoj nových vzdelávacích a tréningových materiálov a poradensko-konzultačnú činnosť.¹⁶⁴
- Spoločnosť pre vzdelávanie dospelých – GENERATÍV, spoločnosť, ktorá sa zameriava na rozvoj osobných schopností a postojov s cieľom zlepšiť jednotlivcov a kolektívy, zmeniť ich pracovné návyky, zmýšľanie a spôsob komunikácie.¹⁶⁵
- Štátne vysoké školy (vojenské, policajné a zdravotnícke), ako napríklad: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši, Akadémia Policajného zboru v Bratislave, Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave, Univerzita Komenského v Bratislave, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Prešovská univerzita v Prešove a iné.
- Súkromné vysoké školy ako právnické osoby, ako napríklad: Vysoká škola manažmentu v Trenčíne, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, n. o., Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave, Paneurópska vysoká škola, Vysoká škola v Sládkovičove a iné.

Do tejto skupiny možno zaradiť aj najväčšiu a najstaršiu organizáciu celoživoného

¹⁶² *Aké informácie poskytuje Eurodesk.* [online]. 2012 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.iuventa.sk/sk/Eurodesk/O-Eurodesku/Ake-informacie-poskytuje-Eurodesk.alej>>.

¹⁶³ *Kurzy a semináre.* [online]. 2010 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.ipservis.sk/main.php?lang=sk&idi=5>>.

¹⁶⁴ *Predstavenie spoločnosti.* [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.kreditke.sk/>>.

¹⁶⁵ *GENERATÍV- Generujeme pozitívne zmeny.* [online]. 3.1. 2008 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.generativ.sk/>>.

vzdelávania, ktorá bola založená v roku 1952, a ktorá od roku 1956 pôsobí ako nezávislé občianske združenie, ktoré poskytuje celoživotné vzdelávanie v rôznych profesijných oblastiach a prostredníctvom siete 36 pobočiek a pracovísk pokrýva celé územie republiky. „Široká ponuka vzdelávacích aktivít Akadémie vzdelávania je zameraná predovšetkým na rozvoj kvalifikácie, rekvalifikáciu a výcvik zamestnancov a nezamestnaných. Realizujeme manažérsku prípravu, tréningy zamerané na rozvoj zručností, systematické jazykové vzdelávanie pre všetky vekové kategórie, profesijné kurzy pre robotnícke povolania. Zabezpečujeme prípravné kurzy na výkon špeciálnych odborných činností, vyžadujúcich si odbornú spôsobilosť, či poradenstvo pre trh práce. Máme bohaté skúsenosti s realizáciou vzdelávacích projektov na medzinárodnej i národnej úrovni. Medzi naše priority patrí tvorba a realizácia vzdelávacích projektov financovaných z fondov Európskej únie.“¹⁶⁶

Okrem vyššie spomínaných vzdelávacích inštitúcií existuje ešte množstvo takýchto, avšak menších organizácií, či súkromných osôb zabezpečujúcich a realizujúcich celoživotné vzdelávanie. Z dôvodu rozsahového vymedzenia rigorózneho práce, nie je možné poňať všetky.

4.2 Druhy celoživotného vzdelávania

Dosiahnutie vyššej zamestnanosti do určitej miery závisí od kvalifikácie pracovnej sily. „Analýzy pracovného trhu ukazujú silnú väzbu medzi úrovňou vzdelania a možnosťami zamestnať sa. Vzdelaní majú šancu uspieť na trhu práce. Zamestnanie podľa individuálnych predstáv a predpokladov je jedným zo životných cieľov človeka. Človek vzdelaný v miere svojich potrieb a možností sa stáva aktívnym účastníkom ako ďalšieho profesijného, tak obecného celoživotného vzdelávania.“¹⁶⁷

Vzdelávanie dospelých, ktoré je integrálnou súčasťou celoživotného vzdelávania je podľa Frka¹⁶⁸ chápané ako:

- „neustále dotváranie osobnosti (redukácia, resocializácia),
- adaptácia na meniace sa sociálne a kultúrne podmienky,
- zdokonaľovanie sa vo výkone sociálnych rolí, prípadne príprava na nové roly,

¹⁶⁶ *O Akadémií vzdelávania: O spoločnosti.* [online]. 2011 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <http://www.aveducation.sk/index.php?id=o_nas&MP=>.

¹⁶⁷ SRNÁNKOVÁ, L., HRUŠOVSKÁ, J.: *Ďalšie vzdelávanie. Ustanovizne a ich vzdelávacie aktivity v Slovenskej republike v roku 2006.* Bratislava: Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, 2007, s. 3.

¹⁶⁸ FRK, V.: *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov.* Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003, s. 17.

- vytváranie podmienok pre výkon týchto rolí, rozvoj vzdelanosti.“

Ďalšie, respektíve celoživotné vzdelávanie umožňuje človeku prehlbovať a zdokonaľovať sa v už nadobudnutých vedomostiach, skúsenostiach, zručnostiach alebo mu umožňuje získavať, dopĺňať a rozširovať už nadobudnuté vedomosti, schopnosti, či zručnosti.

Aj pre Slovensko v dnešnej dobe platí, že základným predpokladom uplatnenia na trhu práce je mať čo najvyššie vzdelanie. Vzdelanie získané v školských podmienkach sa stáva už len akýmsi odrazovým mostíkom, základom, na ktorý už v dnešnej dobe nevyhnutne nadväzuje široká paleta ďalšieho vzdelávania, či už záujmového alebo vo väčšine prípadov profesijného. A preto absencia elementárnej gramotnosti vytvára zo skupiny negramotných ľudí na pracovnom trhu rizikóvú skupinu, ktorá si len veľmi ťažko hľadá akékoľvek zamestnanie.¹⁶⁹

Vzdelávanie dospelých sa v literatúre¹⁷⁰ člení na tieto druhy:

- druhošancové (náhradné školské) vzdelávanie, ktoré predstavuje pre dospelých kompenzáciu nedostatku úspechu alebo možností v štúdiu v období dospievania a tak nadobudnúť a získať taký stupeň vzdelania, ktorý sa obvykle získava v detstve alebo v mladosti;
- profesijné vzdelávanie môžeme podľa Palána¹⁷¹ členíť na kvalifikačné a rekvalifikačné vzdelávanie;
- záujmové (sociokultúrne) vzdelávanie, ktoré je najčastejšie vnímané ako sebarealizácia jednotlivca v jeho voľnom čase. Tento druh vzdelávania vytvára širšie predpoklady pre kultiváciu osobnosti, uspokojuje vzdelávacie potreby osobnosti a zahŕňa najmä všeobecnovzdelávaciu, mravnú, kultúrnu, filozofickú, občiansku, politickú, športovú a inú problematiku;
- občianske vzdelávanie orientujúce sa na človeka ako na občana a vychádzajúce pritom z potrieb spoločnosti;

¹⁶⁹ LUKÁČ, E. 2007. Spoločnosť založená na vedomostiach – k niektorým výzvam pre vzdelávanie dospelých. In: PIROHOVÁ, I(ed.): *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2007, s. 69 – 70.

¹⁷⁰ FRK, V.: *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003, s. 17 – 18.

¹⁷¹ PALÁN, Z.: *Výkladový zborník vzdelávaní dospelých*. Praha: DAHA, 1997. In: FRK, V.: *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003, s. 17 – 18.

- formálne vzdelávanie ako všeobecné alebo odborné vzdelávanie v štátnych a neštátnych vzdelávacích inštitúciách, ukončením a výsledkom ktorého je získanie kvalifikácie a certifikátov;
- neformálne vzdelávanie má podobu rôznych vzdelávacích aktivít, ako záujmové, občianske, komunitné vzdelávanie a podobne, ktorého cieľom je poznávanie a riešenie problémov účastníka prostredníctvom vzdelávania;
- informálne vzdelávanie ako učenie zo skúsenosti a skúsenosťou prostredníctvom médií, či v každodennej komunikácii;
- sebvzdelávanie ako špecifický druh vzdelávania vychádza z individuálnej potreby jednotlivca zdokonaľovať sa a vylepšovať si svoju orientáciu v živote a spoločnosti.

Vzdelávanie dospelých predstavuje tému, problematiku alebo okruh, ktorému sa špeciálne venuje andragogika, ktorá je vedou o výchove a vzdelávaní dospelých a vo svojej podstate predstavuje doprevádzanie človeka na jeho ceste za vzdelaním.

Vzdelávanie dospelých je téma, ktorá najmä a predovšetkým súvisí s uplatnením sa jednotlivca na pracovnom trhu. V dnešnej dobe sa veľa ľudí usiluje získať lepšie pracovné miesto, ktorým by si zabezpečili, respektíve chceli zabezpečiť lepší alebo aspoň priemerný finančný príjem. Zhodnotením svojich schopností, zručností a vedomostí si väčšina ľudí uvedomuje svoje nedostatky a slabé miesta, ktoré im bránia v získaní lepšieho pracovného miesta, respektíve v kariérnom postupe a snažia sa ich odstrániť alebo aspoň do určitej miery eliminovať. Uvedomujú si, že na tejto ceste smerom nahor je práve ďalšie vzdelávanie ich najväčším radcom a pomocníkom. V tomto prípade je potrebné hovoriť najskôr o profesijnom vzdelávaní, ktoré človeku v určitom odbore pomáha „rásť“. Získané vedomosti, schopnosti a zručnosti tak môže človek zúžitkovať buď pri kariérnom postupe alebo pri hľadaní si lepšieho pracovného miesta mimo spoločnosti, organizácie, kde sa nachádza alebo doposiaľ nachádzal.

Systematická výchova a vzdelávanie zamestnancov sa začína prakticky ich vstupom do pracovného pomeru v organizácií, pričom cieľ a obsah vzdelávacích procesov sú diferencované podľa toho, pre ktorú profesnú kategóriu zamestnancov je určený. Avšak, na tom, aby mali zamestnanci dostatočné vedomosti, schopnosti a zručnosti by sa mali podieľať nielen zamestnanci sami zmenou svojich postojov, ktoré by mali byť proaktívne orientované na ďalšie vzdelávanie, ale na tom, aby zamestnanci disponovali vysokokvalitnými znalosťami by sa mali podieľať najmä samotné

organizácie, ktoré týchto ľudí zamestnávajú. Nie je v možnostiach každého človeka, aby si z vlastného vrecka hradil niekoľko druhov ďalšieho vzdelávania. To, čo je v možnostiach organizácie, by mala zabezpečiť samotná organizácia. Ved' v konečnom dôsledku tu bude pre ňu prínosom.

Aj podľa Pirohovej¹⁷² je cieľom výchovy a vzdelávania zamestnancov dosiahnutie takej kvalifikačnej úrovne, ktorá zodpovedá súčasnému, ale zvlášť očakávanému stavu vedy, techniky, technológie a organizácie práce v jej spoločenských súvislostiach, spolu s rozvojom osobnosti zamestnanca. „Dosiahnutie takto formulovaného cieľa predpokladá zmenu vo vnútornom vzťahu individua k sebe samému, k dosiahnutiu situácie, keď človek z vlastného presvedčenia a v súlade s potrebou organizácie, povolania, funkcie bude sa chcieť vzdelávať, keď nebude vyčkávať na podnet od iných (od nadriadeného, organizácie).“¹⁷³ Dôležité však je, aby účastník videl zmysle svojho ďalšieho vzdelávania.

Frk¹⁷⁴ klasifikuje výchovno – vzdelávací proces v organizácií do dvoch základných skupín, s ktorým sa stotožňujem a ktorý je charakteristický pre väčšinu organizácií sídliačich a podnikajúcich na území Slovenskej republiky:

„1. Príprava zamestnancov kategórie R (robotník):

- novonastúpení zamestnanci,
- zamestnanci, ktorí zmenili pracovné miesto,
- zamestnanci, ktorí sa pripravujú alebo vykonávajú činnosti, pre ktoré sa vyžaduje odborná spôsobilosť podľa právnych predpisov,
- odborné vzdelávanie,
- príprava zamestnancov pri zavádzaní nových technológií, strojného zariadenia, pri zmene pracovných postupov.

2. Príprava zamestnancov technicko-hospodárskych:

- novonastúpených zamestnancov,
- absolventov VŠ, SOŠ,
- zamestnanci, ktorí zmenili pracovné zaradenie,
- odborná príprava špecialistov,

¹⁷² PIROHOVÁ, I.: Diagnostická kompetencia lektora. In: *Týždeň celoživotného učenia na Slovensku 2006 – Lektor vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Akadémia vzdelávania, 2006, s. 27 – 31.

¹⁷³ FRK, V.: Rozvoj vedomostného kapitálu organizácie. In: PIROHOVÁ, I. (ed.): *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2007, s. 128.

¹⁷⁴ FRK, V.: *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003, s. 34 – 35.

- príprava zamestnanco podľa právnych noriem,
- príprava manažérov.“

Oproti tomuto deleniu, ktoré sa vzťahuje na profesijné vzdelávanie uvádza iné delenie Pirohová,¹⁷⁵ ktorá člení štruktúru profesijného vzdelávania v organizácií z dvoch hľadísk na:

„1. štandardné cieľové skupiny

- manažéri,
- špecialisti,
- odborníci,
- administratíva,
- robotnícke povolania.

2. špecifické cieľové skupiny

- absolventi škôl (stredných a vysokých),
- personálne rezervy na manažérske špecializované pozície,
- ženy manažérky,
- malí a strední podnikatelia,
- audítori,
- majstri, predáci,
- uvoľnení zamestnanci,
- lektori a inštruktori.“

Pirohová¹⁷⁶ uvádza špecifickejšie, detailnejšie delenie ako Frk,¹⁷⁷ avšak podľa môjho názoru je jej delenie ovplyvnené nejakou konkrétnou organizáciou. Viac sa stotožňujem s delením podľa Frka¹⁷⁸, aj keď som presvedčená, že, ak by sme porovnávali delenia ďalších autorov, dostali by sme možno do dlhotrvajúcej polemiky.

Medzi základné formy výchovy a vzdelávania zamestnancov pracujúcich v akejkoľvek organizácií podľa ich začlenenia medzi robotnícke profesie, technicko-

¹⁷⁵ PIROHOVÁ, I.: Diagnostická kompetencia lektora. In: *Týždeň celoživotného učenia na Slovensku 2006 – Lektor vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Akadémia vzdelávania, 2006, s. 27 – 31.

¹⁷⁶ PIROHOVÁ, I.: Diagnostická kompetencia lektora. In: *Týždeň celoživotného učenia na Slovensku 2006 – Lektor vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Akadémia vzdelávania, 2006, s. 27 – 31.

¹⁷⁷ FRK, V.: *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003, s. 34 – 35.

¹⁷⁸ FRK, V.: *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003, s. 34 – 35.

hospodárskych pracovníkov, manažérov, či iné skupiny pracujúcich (zdravotníci pracovníci a lekári, zamestnanci štátnej správy, učitelia a podobne) patria:

- nástupné vzdelávanie,
- kvalifikačné vzdelávanie,
- špecializačné vzdelávanie,
- vzdelávanie vyplývajúce z legislatívy,
- rekvalifikačné vzdelávanie,
- kurzy, semináre, stáže, konferencie, workshopy, sympóziá,
- sebvzdelávanie,
- atestačné vzdelávanie,
- štúdium popri zamestnaní (bakalárske, magisterské),
- postgraduálne vzdelávanie,
- doktorandské vzdelávanie.¹⁷⁹

Nie všetky vyššie uvedené druhy sa vzťahujú na každú profesiu. Závisí to od vykonávanej funkcie, napríklad medzi formy manažérskeho vzdelávania patria podľa Frka¹⁸⁰ nasledujúce stupne:

- nástupné vzdelávanie, predstavuje pri každej profesii (nielen u manažérov) základné vstupné vzdelávanie vo forme povinných školení vyplývajúcich zo zákona (bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, protipožiarne predpisy, základné pracovno-právne, organizačné smernice a nariadenia);
- kvalifikačné vzdelávanie predstavuje kvalifikačnú prípravu na výkon predpokladanej vykonávanej funkcie;
- špecializačné vzdelávanie, ktoré predstavuje proces ďalšieho zdokonaľovania a vzdelávania v určitej oblasti;
- rozširujúce vzdelávanie v podobe osvojenia si poznatkového inštrumentária, ako je personalistika, psychológia, sociológia, andragogika, ekonomické disciplíny, právo a celý rad ďalších vedných odborov ďalším, napríklad postgraduálnym štúdiom, ktoré súvisia s vykonávanou pracovnou funkciou alebo s funkciou, na ktorú sa zamestnanec pripravuje;

¹⁷⁹ FRK, V.: *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003, s. 40.

¹⁸⁰ FRK, V.: *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003, s. 40.

- inovačné vzdelávanie, ktorý súvisí a je nutné vzhľadom na prudkú dynamiku rozvoja vedy a techniky;
- atestačné vzdelávanie súvisí s vyššími manažérskymi funkciami a vyšším stupňom špecializácie.

V Slovenskej republike existuje v súčasnej dobe množstvo spoločností – firiem aj jednotlivcov, ktorí takéto ďalšie vzdelávanie poskytujú a zabezpečujú. Kurzy – kvalifikačné a rekvalifikačné, odborné školenia a semináre, tréningy, workshopy a v súčasnej dobe čoraz viac rozšírené e-vzdelávanie, patria medzi najfrekventovanejšie vzdelávacie formy, ponukami ktorých sú zaplnené mnohé internetové portály. Stačí si len vybrať.

4.3 E-learning (e-vzdelávanie)

E-vzdelávanie, e-learning alebo elektronické vzdelávanie je moderná a efektívna metóda vzdelávania s využitím informačných a komunikačných technológií v procese výučby, ktorá patrí v súčasnej dobe medzi moderné, veľmi obľúbené, ľahko dostupné a čoraz frekventovanejšie formy vzdelávania, predovšetkým vzdelávania dospelých. V oblasti vzdelávania dospelých už má e-learning svoje pevné miesto a to práve z dôvodu, že dospelí predstavujú skupinu, ktorá má veľmi často, lepšie povedané, častejšie ako študenti obmedzený prístup k učeniu z viacerých príčin. V súvislosti s týmto vzdelávaním je však potrebný istý, prinajmenšom základný stupeň počítačovej gramotnosti.

Pojem e-learning sa používa zhruba od konca roku 1997. Dovtedy sa v súvislosti so vzdelávaním na webe hovorilo tiež ako o vzdelávaní pomocou internetu (Internet based learning – IBL), o vzdelávaní online (Online learning).¹⁸¹

Účastník e-learningu študuje „online“, keď sa prostredníctvom svojej pracovnej stanice a prostredníctvom Internetu pripojí na vzdelávacie webový portál, ktorý mu sprístupňuje študijné materiály, kontrolné a tiež výstupné testy.

Huba a kol.¹⁸² definuje e-vzdelávania ako „systém vzdelávania s centrálnou úlohou študujúceho, ktorý využíva na tvorbu a poskytovanie obsahu, riešenie úloh, hodnotenie, komunikáciu, administráciu a riadenie vzdelávania elektronické metódy spracovania, prenosu a uskladňovania informácií.“

¹⁸¹ HUBA, M. a kol.: *Systém riadenia výučby (LMS)*. Bratislava: Slovenská e-akadémia, 2007, s. 7 - 9.

¹⁸² HUBA, M. a kol.: *Systém riadenia výučby (LMS)*. Bratislava: Slovenská e-akadémia, 2007, s. 9.

Podľa Zouneka¹⁸³ je e-learning akýkoľvek vzdelávací proces (s rôznymi stupňami intencionality, v ktorom sú používané informačné a komunikačné technológie pracujúce s dátami v elektronickej podobe. Spôsob využívania prostriedkov informačných a komunikačných technológií je závislý predovšetkým na vzdelávacích cieľoch a obsahu, charakteru edukačného prostredia, potrebách a možnostiach všetkých aktérov vzdelávacieho procesu.

Švec¹⁸⁴ vníma e-learning ako „elektornické učenie sa prostredníctvom internetu a intranetu“ a Kopecký¹⁸⁵ definuje e-learning ako „vzdelávanie uskutočňované prostredníctvom internetu.

Podľa uvedených definícií predstavuje e-learning sprístupňovanie informácií, komunikáciu, vzdelávanie a tréning „online“ spôsobom a tiež jednu z výučbových metód, ktorá umožňuje štúdium prostredníctvom online učebníc a CD nosičov. E-learning sa nesnaží nahradiť klasické vyučovanie, iba ho dopĺňa. E-learning je jedno z e-odvetví, ktoré sa snaží zmeniť súčasnú, málo informatizujúcu spoločnosť na spoločnosť vzdelanú.

Základný nástroj e-vzdelávania predstavujú textové editory. K tým zložitejším patria programovacie jazyky na tvorbu počítačových programov, prostriedky na počítačom podporovaný dizajn a simulátory.

Oblasť elektronického vzdelávania je pomerne rozsiahla, pričom pokrýva tvorbu a distribúciu interaktívnych elektronických kurzov (e-learningové kurzy), riadenie výučby a s ňou súvisiacu spätnú väzbu za využitia moderných technológií. E-learningové kurzy môžu pozostávať z multimedialných prezentácií, simulácií, kombinácie animácií, videa, zvuku a textového výkladu a v neposlednom rade z testov pre overovanie znalostí študujúceho. Aby však bola zabezpečená spätná väzba medzi študujúcim a lektorom, aby bolo vzdelávanie riadené a usmerňované a aby ho bolo možné presne vyhodnocovať, existujú systémy pre riadenie vyučovania, tzv. Learning Management Systems (LMS). Okrem týchto základných vlastností zabezpečujú LMS systémy aj mnohé funkcie on-line štúdiá (diskusie, videokonferencie, zdieľanie aplikácií, virtuálne učebne a podobne).

Huba a kol.¹⁸⁶ rozlišuje e-vzdelávanie na počítačom podporované vzdelávanie (offline) a vzdelávanie cez internet (online). Počítačom podporované vzdelávanie (offline) predstavuje prácu na lokálnom režime bez využívania počítačových sietí,

¹⁸³ ZOUNEK, J.: E-learning a vzdělávání. Několik pohledů na problematiku e-learningu. In: *Pedagogika*. ISSN 0031-3815, 2006, roč. LVI, č. 4, s. 335-336.

¹⁸⁴ ŠVEC, Š.: *Anglicko – slovenský lexikón pedagogiky a andragogiky*. Bratislava: Iris, 2008, s. 101.

¹⁸⁵ KOPECKÝ, K.: *E-learning (ne)je pro pedagogu*. Olomouc: Hanex, 2006, s. 7.

¹⁸⁶ HUBA, M. a kol.: *Systém riadenia výučby (LMS)*. Bratislava: Slovenská e-akadémia, 2007, s. 15 - 48.

zvyčajne šíriace na CD nosičoch alebo na DVD. Ide o vzdelávacie programy typu: CBT/CBL/CBI – Computer based training/learning/instruction a CAL/CAI – Computer assisted learning/instruction. Vzdelávanie cez internet (online) predstavuje proces, keď počítač prijíma a vysiela údaje cez počítačové siete (Internet, intranet). Označuje sa skratkami WBT, WBI, WBL – Web based training/instruction/learning. Existuje vo forme úloh pre jednotlivcov (absolvovanie počítačových testov) a pre skupiny (wiki, blogy).

E-learning tak predstavuje vo svojej celistvosti vzdelávanie pomocou technológií, predovšetkým:

- online, respektíve offline vzdelávanie,
- výučovanie cez WWW (WBT, web based training),
- počítačom podporované formy výučby cez počítačovú sieť (CBT, computer based training),
- dištančné vzdelávanie (okrem korešpondenčnej formy),
- distribuované vzdelávanie,
- virtuálne triedy a iné.¹⁸⁷

„Online kurzy umožňujú interakciu nielen medzi inštruktorom a študujúcimi, ale i medzi účastníkmi navzájom, a to diskusiou a kritikou práce ostatných. Interakcia v e-learningu je recipročná aktivita, obojsmerná komunikácia medzi ľuďmi a prístrojmi. Je možné špecifikovať dva hlavné druhy interakcie: interakciu medzi študujúcim a učivom a interpersonálnu interakciu či už vo vzťahu lektor – účastník, alebo medzi účastníkmi navzájom.¹⁸⁸“ Výhodou e-learningu je aj značný stupeň anonymity, absentujú diskriminujúce faktory ako vek, vzhľad, oblečenie, rasa či pohlavie a podobne.

V e-learningu zohráva kľúčovú úlohu komunikácia, administrácia a riadenie. V nižšie uvedenom texte uvádzam najdôležitejšie znaky, kritéria, či charakteristiku uvedených kľúčových faktorov v e-learningu podľa Hubu a kol.¹⁸⁹

Komunikácia prostredníctvom technických prostriedkov sa usiluje nahradiť tie zložky vzdelávania, ktoré boli v rámci tradičného vzdelávania založené na bezprostrednej komunikácii v triede. Obmedzenosť prostredia na jednu miestnosť je nahradená

¹⁸⁷ FABUŠ, J. a kol.: E-learning - meranie efektívnosti a návratnosti investícií. In: DRLÍK, M. a kol. (eds.): *Uninfos 2006. Univerzitné informačné systémy*. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2006, s. 176 – 177.

¹⁸⁸ FRK, V.: E-learning a online vzdelávanie dospelých. In: *PEDAGOGIKA.SK*. ISSN 1338-0982, 2010, roč. 1, č. 2, s. 116.

¹⁸⁹ HUBA, M. a kol.: *Systém riadenia výučby (LMS)*. Bratislava: Slovenská e-akadémia, 2007, s. 25 – 60.

neobmedzený priestorovým rozptýlením účastníkov s možnosťou pripojenia na internet po celom svete. Z časového hľadiska je možné deliť komunikáciu na: asynchrónnu (email, diskusné fóra) a synchrónnu (chat, videokonferencie).

Administrácia a riadenie vo forme správnej funkcie systému predstavuje spracovania a riadenie väzby medzi jednotlivými zložkami a používateľmi (študentmi, autormi, tútormi, manažérmi a administrátormi). Riadenie spočíva vo vývoji, produkcii a distribúcii materiálov, v spravovaní nástrojov na riešenie úloh, prístupové práva a organizuje komunikáciu. Systém na riadenie výučby predstavuje súbor nástrojov, ktoré poskytujú a riadia e-vzdelávanie, LMS – Learning Management System, čo predstavuje softvérovú aplikáciu, technológiu založenú na Web-e.

LMS umožňuje registráciu, doručenie študijných materiálov užívateľom, zabezpečuje bezpečnosť údajov kurzu, monitoruje prácu, testuje a hodnotí, sleduje známky z jednotlivých modulov a výpočet celkových kritérií splnenia podmienok kurzu, sleduje aktivity účastníkov kurzu, indikuje dokončenie kurzu, riadi prístup užívateľov k administrátorovi.

Alternatívou k LMS je CMS – Course Management System. Rozdiel medzi nimi spočíva v cieľovej skupine, pre ktorú je e-vzdelávanie zamerané. Kým LMS je navrhnuté pre komerčné kurzy, CMS je navrhnuté pre vysokoškolské vzdelávanie.¹⁹⁰

Tento druh štúdia prístupňuje učivo vo väčšine prípadov postupne po určitých častiach, problematikách a až po ich pochopení a zvládnutí prostredníctvom úspešného absolvovania priebežných, čiastkových testov sprístupňuje ďalšiu problematiku. Po úspešnom absolvovaní výstupného testu umožňuje študujúcemu získanie certifikátu ako potvrdenia o získaných a nadobudnutých vedomostiach, schopnostiach a zručnostiach.

Výhody e-learningu:

- individuálne zvolenie či stanovenie času štúdia, ktorý študujúcemu najviac vyhovuje;
- individuálne zvolenie prostredia štúdia umožňuje študujúcemu vzdelávať sa aj v prostredí domova, z ktorejkoľvek lokality Slovenska, aj zo zahraničia s prístupom na internet;
- individuálne stanovené tempo štúdia odvíjané od náročnosti a rozsahu témy;

¹⁹⁰ HUBA, M. a kol.: *Systém riadenia výučby (LMS)*. Bratislava: Slovenská e-akadémia, 2007, s. 25 – 70.

- štúdium popri zamestnaní tak študentom vysokých škôl, ktorí popri štúdiu pracujú, ako aj zamestnancom, ktorí sa tomuto štúdiu nemôžu venovať v čase svojej pracovnej doby;
- poskytovanie a doručovanie študijných materiálov - on-line, čo je podľa môjho názoru oveľa efektívnejšie vzhľadom k tomu, že napr. v porovnaní s prednáškou študujúci nezachytí všetko podstatné;
- rýchlo realizovateľné, bez veľkých nákladov ľahko dostupné zmeny a opravy študijných materiálov;
- ekonomicky výhodnejšie a efektívnejšie poskytovanie informácie aj väčšiemu množstvu záujemcov ako pri klasickom vzdelávaní.¹⁹¹

Nevýhody e-learningu:

- náročná tvorba výukových kurzov;
- vysoké počítačové náklady na vybavenie;
- nutnosť počítačovej znalosti, závislosť na počítačoch, prípadne problémy s dostupnosťou na internet;
- menšie praktické skúsenosti ako pri štúdiu klasickou metódou;
- nedostatočne vyriešená otázka ochrany autorských práv;
- nedostatočná možnosť identifikácie študenta, predovšetkým pri preverovaní získaných vedomostí z preberaného učiva;
- nedostatočná informovanosť a istá absencia vedomostí o tom, ako využívať e-learning vo vzdelávaní.¹⁹²

Byť online je dnes v móde. Trendy z posledných rokov jasne naznačujú čoraz viac záujemcov a zaznamenávajú stále vyššie percento online prítomnosti. Tomuto trendu neuniká ani oblasť vzdelávania, ktorá sa v súčasnej dobe čoraz viac mení na oblasť on-line vzdelávania a to i vďaka a prostredníctvom e-learningu (e-vzdelávania). E-vzdelávanie je výrazným a úspešným druhom vzdelávania, ktorý umožňuje študovať v individuálne stanovenom čase, priestore a individuálne určeným tempom, čo uľahčuje štúdium zvlášť všetkým pracujúcich. Každý si môže sám určiť podmienky, ktoré mu budú pri takomto štúdiu vyhovovať. E-learning tak dnes predstavuje veľmi užitočný a výkonný nástroj na zvyšovanie znalostí, schopností a kvalifikácie a kariérneho rastu.

¹⁹¹ HOSŤOVECKÝ, M., VINCÚROVÁ, J.: E-learning ako nová forma vzdelávania. In: *Zborník z konferencie E-learn 2006*. Žilina: Žilinská univerzita, 2006, s. 76 – 78.

¹⁹² HOSŤOVECKÝ, M., VINCÚROVÁ, J.: E-learning ako nová forma vzdelávania. In: *Zborník z konferencie E-learn 2006*. Žilina: Žilinská univerzita, 2006, s. 76 – 78.

5. Pomoc a podpora pri kariernom raste

5.1 Kariérové poradenstvo

Všetky (zvlášť politické a ekonomické) postupne realizované i rodiace sa zmeny v našej spoločnosti si v dôsledku a pod vplyvom nových technológií a inovácií, pod vplyvom globalizácie, či vstupom Slovenska do Európskej únie a Eurozóny a pod vplyvom ďalších faktorov vyžadujú a apelujú na prípravu jednotlivcov pre neistý, nestabilný a meniaci sa pracovný trh, na ktorom niektoré povolania vznikajú, iné zanikajú.

V súčasnej dobe apeluje pracovný trh na voľbu vzdelávania, povolania a profesijnú dráhu. Vysoký dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile sa začína na trhu práce prejavovať čoraz intenzívnejšie a vedie k čoraz väčšej diferenciacii miezd. Z tohto dôvodu zostáva perspektíva stabilného pracovného miesta pre znevýhodnených obyvateľov pomerne nízka a neistota i obavy o stratu zamestnania poznačili vedomie aj tých ľudí, ktorým ich nadobudnuté vzdelanie a kvalifikácia boli doposiaľ pre výkon ich povolania dostačujúce.

Vzhľadom k tomu, že je miera dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku pomerne vysoká, zvlášť u mladých ľudí, je podľa môjho názoru nevyhnutné, aby sa pracovný trh posilnil o skupinu ľudí, ktorá by sa venovala problematike kariérového poradenstva, pretože „pre Slovensko je typické, že väčšina nezamestnaných má základné alebo nižšie vzdelanie, je bez kvalifikácie.“¹⁹³

Už zo samotného názvu vyplýva, že kariérové poradenstvo predstavuje proces alebo komplexný prístup k jednotlivcom, ktorého cieľom je pomôcť a usmerniť jednotlivcov pri výbere budúceho štúdia alebo povolania. Zjednodušene povedané, kariérové poradenstvo je poradenstvo pri výbere a voľbe povolania. Ide o širokospektrálny, komplexný proces zahŕňajúci širokú škálu aktivít, cieľom ktorých je pomôcť klientovi v ujasnení smerovania jeho kariéry. Pri zohľadnení všetkých aspektov osobného, sociálneho a profesionálneho života jednotlivcov poskytuje kariérové poradenstvo prostredníctvom kariérového poradcu informačné a poradenské služby pre všetkých jednotlivcov – záujemcov v ktorejkoľvek fáze ich života:

¹⁹³ HARGAŠOVÁ, M.: *Od teórie k praxi kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach*. [online]. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/01_Kap-1.1-1.2.pdf>.

- pre študentov, aby si ujasnili ciele vlastnej kariéry a porozumeli svetu práce,
- pre absolventov škôl pri voľbe prvého zamestnania,
- pre zamestnaných pri zmene zamestnania,
- pre nezamestnaných pri návrate do zamestnania (do pracovného procesu).¹⁹⁴

Možno teda konštatovať, že kariérové poradenstvo nie je zamerané iba na služby pre jednotlivcov, ktorí ešte nevstúpili na trh práce, ale aj pre tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú nezamestnaní a práve si zamestnanie hľadajú, taktiež pre tých, ktorí sú zamestnaní, avšak uvažujú o zmene svojej profesijnej dráhy. Pri zmene zamestnania sa kariéroví poradcovia usilujú poskytnúť záujemcom informácie súvisiace s kvalifikáciou na iné povolanie, či výberom kurzov ďalšieho vzdelávania. Navyše, kariérové poradenstvo poskytuje podľa Grajcára¹⁹⁵ aj „služby v počítačovej podobe alebo online služby zamerané na poskytovanie informácií o povolaniach a možnostiach zamestnania, vzdelávania, služby podporujúce proces kariérového rozhodovania; tiež služby spracovávajúce a poskytujúce informácie o zamestnaní, vzdelávaní a odbornej prípravy a i.“ Vzhľadom k tomu, že kariérový poradca radí pri riešení problémov na profesijnej a vzdelávacej dráhe, mal by preto sledovať stále sa meniaci pracovný trh všeobecne, ako aj v rámci regiónu. Tu však považujem za potrebné poznamenať, že na Slovensku, vzhľadom k vysokej nezamestnanosti sú viac uprednostňovaní a preferovaní tí uchádzači, ktorí momentálne prácu nemajú pred tými, ktorí prácu majú, ale uvažujú o zmene.

Podľa Gaburu¹⁹⁶ bol v minulosti rozšírený názor, že „poradenstvo je iba udeľovanie rád, poskytovanie receptov“, dnes je však kariérové poradenstvo vnímané ako proces, ktorý je založený „na vzťahu pomoci, pričom poradca má snahu podporiť rast, rozvoj, zrelosť a lepšie uplatnenie klienta, aby sa efektívnejšie orientoval vo svete a vyrovnával so životom.“

Pre porovnanie definícií a charakteristík kariérového poradenstva uvádzam definíciu kariérového poradenstva podľa Európskej komisie, ktorá v spolupráci

¹⁹⁴ GRAJCÁR, Š.: Multiinštitucionálny rozmer kariérového poradenstva na Slovensku a možnosti jeho posilnenia. In: MATULA, Š. (ed.): *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy*. Dolný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011, s. 37 – 38.

¹⁹⁵ GRAJCÁR, Š.: Multiinštitucionálny rozmer kariérového poradenstva na Slovensku a možnosti jeho posilnenia. In: MATULA, Š. (ed.): *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy*. Dolný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011, s. 38.

¹⁹⁶ GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J.: *Poradenský proces*. Zv. 9. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 13.

s Organizáciou pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj OECD predstavuje podľa Vendela,¹⁹⁷ k názoru ktorého sa prikláňam i ja, najkomplexnejšiu charakteristiku a vníma kariérové poradenstvo ako „súbor služieb a aktivít vykonávaných s úmyslom slúžiť jednotlivcom každého veku a v každej životnej situácii pri voľbe povolania, odbornej príprave a pri riadení ich kariéry. Takéto služby môžu poskytovať školy každého druhu, vzdelávacie inštitúcie, zamestnávateľia, mimovládne organizácie, verejný, alebo súkromný sektor. Môžu existovať na individuálnom, alebo skupinovom princípe a sú vykonávané v osobnom styku, alebo dištančnou formou. Kariérové poradenstvo zahŕňa poskytovanie informácií, diagnostických nástrojov, poradenských rozhovorov, kariérových vzdelávacích programov, testovacích programov, programov na podporu hľadania práce a poradenstvo v období životných zmien.“

„Kariérové poradenstvo, ako o tom píše Gressnerová, predstavuje systém poradenských služieb zameraných na podporu profesijnej orientácie, voľbu povolania a optimálnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v priebehu celého života. Cieľom týchto služieb je pomáhať jednotlivcom pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, profesijnej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života.“¹⁹⁸

Podľa Grajcára¹⁹⁹ sú cieľovými skupinami kariérového poradenstva:

- „žiaci základných škôl,
- študenti stredných škôl,
- vysokoškoláci,
- zamestnaní dospelí,
- nezamestnaní,
- ľudia so zdravotným postihnutím,
- marginálne, rizikové skupiny na trhu práce (napr. migranti),
- ľudia v procese celoživotného vzdelávania,
- starší ľudia.“

V Slovenskej republike sa problematika kariérového poradenstva stáva čoraz častejšie diskutovanou témou, pričom sa pomerne veľký dôraz kladie na poskytovanie

¹⁹⁷ VENDEL, Š.: *Kariérové poradenství*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 51.

¹⁹⁸ MACHAJOVÁ, Z., SOJČÁK, A.: Kariérové poradenstvo v podmienkach CPPaP. Výsledky celoslovenského prieskumu. In: MATULA, Š. (ed.): *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy*. Dolný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011, s. 26.

¹⁹⁹ GRAJCÁR, Š.: Multiinštitucionálny rozmer kariérového poradenstva na Slovensku a možnosti jeho posilnenia. In: MATULA, Š. (ed.): *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne*

kariérového poradenstva v rezorte školstva z dôvodu, že správne nasmerovanie mladých ľudí im pomôže pri voľbe budúceho štúdia alebo povolania, čo bude mať priaznivý dopad aj na pracovný trh.

Kariérové poradenstvo, zameraná na dospelú klientelu, ktoré je súčasťou poradenstva v ďalšom vzdelávaní „pôsobí ako samostatná, podporná forma pomoci človeku na jeho životnej ceste, facilitácie v učení sa, je to aktivita, ktorá doprevádza klienta v priebehu jeho celoživotnej kariéry.“²⁰⁰

Za všeobecné ciele realizácie programov kariérového poradenstva možno podľa Hargašovej²⁰¹ považovať také intervencie, ktoré smerujú k tomu, aby boli ľudia, zvlášť mladí ľudia schopní:

- „kriticky myslieť,
- učiť sa,
- vnímať seba, svoje predpoklady pre kariéru aj v kontexte rôznych životných rol a celoživotného vzdelávania,
- manažovať samých seba,
- efektívne komunikovať,
- využívať moderné IKT,
- rozvíjať svoje predpoklady pre výkon profesijných činností,
- rozvíjať svoje predpoklady pre tímovú spoluprácu,
- vnímať proces globalizácie a karirových možností.“

Medzi formy poskytovania služieb kariérového poradenstva patria podľa Hargašovej²⁰² individuálne, skupinové a hromadné poradenstvo, konzultácie, behaviorálne úlohy, využívajú sa interaktívne počítačové programy, internetové informačné databázy a poradenské systémy. Realizácia kariérového poradenstva prebieha v rôznych prostrediach: v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny, v rezorte školstva – základné, stredné a vysoké školy aj v komunitnom prostredí.

súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy. Dolný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011, s. 38 – 39.

²⁰⁰ PIROHOVÁ, I.: Kariérové poradenstvo v organizácii z aspektu andragogickej diagnostiky. In: PIROHOVÁ, I. (ed.): *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2007, s. 213.

²⁰¹ HARGAŠOVÁ, M.: *Od teórie k praxi kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach*. [online]. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/01_Kap-1.1-1.2.pdf>.

²⁰² HARGAŠOVÁ, M.: Kariérové poradenstvo v 21. storočí. In: MATULA, Š. (ed.): *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy*. Dolný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011, s. 9.

Podľa Vendela²⁰³ medzi základné techniky kariérového poradcu, ktoré slúžia na (s)poznanie vhodnosti uchádzača o tú-ktorú pracovnú pozíciu, patria najmä testy schopností a záujmov, spomedzi ktorých sú na Slovensku rozšírené tieto:

- test pre profesionálnu orientáciu BOT 8-10 určený pre absolventov stredných škôl, tiež uchádzačom o zamestnanie, v ktorom sa vyžaduje absolvovanie strednej školy,
- hodnotenie manažerských predpokladov určený pre výber osôb s predpokladmi na riadenie,
- test zručnosti v moderných povolaniach vhodný pre výber pracovníka, ktorých práca vyžaduje administratívne schopnosti,
- diferenciačný záujmový test slúži na zisťovanie záujmov na základe uprednostňovania povolání, kníh a časopisov a je určený najmä pre použitie vo veku 15-20 rokov,
- test hierarchie záujmov zisťuje záujmy stredoškôľakov, diagnostikuje až 17 záujmových zameraní,
- obrázkový test profesní orientácie je vhodný pre profesijnú a študijnú orientáciu žiakov základných a stredných škôl,
- test Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti je určený na diagnostiku osobnostných predpokladov, ktoré sú rozhodujúce pre úspech v zamestnaní. 14 diagnostických dimenzií poskytuje profil osobnosti, ktorý možno využiť ako jedno z kritérií pri výbere a umiestňovaní pracovníkov
- dotazník ťažkostí pri rozhodovaní o voľbe povolania:
 - 1) nedostatok motivácie pri voľbe povolania
 - 2) nedostatok informácií o firmách
 - 3) nedostatok poznatkov o postupe rozhodovania
 - 4) nedostatok informácií o povolaniach a o sebe
 - 5) celková nerozhodnosť
 - 6) vnútorné konflikty
 - 7) vonkajšie konflikty.

²⁰³ VENDEL, Š.: Ciele a stratégie kariérového poradenstva v nasledujúcom storočí. In: MATULA, Š. (ed.): *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy*. Dolný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011, s. 71 – 76.

Na základe údajov, ktoré boli získané z celoslovenského prieskumu centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP), ktoré na základe Zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní poskytujú komplexnú psychologickú, špeciálno-pedagogickú, diagnostickú, výchovnú, poradenskú a preventívnu starostlivosť deťom, najmä v oblasti optimalizácie ich osobnostného, vzdelávacieho a profesijného vývinu, starostlivosti o rozvoj nadania a eliminovania porúch psychického vývinu a porúch správania, „až 35 % klientov CPPPaP tvoria klienti, ktorí vyhľadali služby centier za účelom kariérového poradenstva. Ide o pomerne vysoké percentuálne zastúpenie, nakoľko optimálny výber strednej, či vysokej školy je v súčasnosti v centre záujmu nielen samotných žiakov a ich rodičov, ale aj pedagógov, keďže vhodný výber je predpokladom úspešného pokračovania v štúdiu a jeho ukončenia a zároveň prevenciou pred fluktuáciou žiakov z odboru na odbor.“²⁰⁴ Spomedzi služieb kariérového poradenstva dominuje klasické poradenstvo, ktoré spravidla spočíva v dvoch - troch stretnutiach.

Vzhľadom k masovému rozšíreniu a používaniu informačných a komunikačných prostriedkov, aj na Slovensku sa problematika kariérového poradenstva dostala do víru informačných technológií. Dnes existuje na Slovensku mnoho spoločností poskytujúcich kariérne poradenstvo na internete alebo inak povedané online zriadením vlastných internetových stránok, ktoré obsahujú informácie o poskytovaných službách aj o finančných podmienkach ich poskytovania a sú financované z vlastných zdrojov. Stránky poskytujú svoje služby rôznych skupinám, tak individuálnym, ako aj firemným klientom. Mnohé spoločnosti zriaďujú na svojich internetových stránkach online dotazníky s automaticky generovanou stručnou správou o výsledkoch, online poradne a online portály, kde jednotlivé organizácie uverejňujú svoje príspevky. Informácie o najvýznamnejších spoločnostiach je možné nájsť na ich internetových adresách, napríklad: <<http://www.navigaciavpovolani.sk/>>²⁰⁵, <<http://www.uplatnisa.sk/>>²⁰⁶, <<http://www.camip.sk/>>²⁰⁷, <<http://www.spravnacesta.sk/>>²⁰⁸ a iné. Dňa 11. júla 2011

²⁰⁴ MACHAJOVÁ, Z., SOJČÁK, A.: Kariérové poradenstvo v podmienkach CPPaP. Výsledky celoslovenského prieskumu. In: MATULA, Š. (ed.): *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy*. Dolný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011, s. 27.

²⁰⁵ *Navigácia v povolani*. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.navigaciavpovolani.sk/>>.

²⁰⁶ *Uplatni sa*. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.uplatnisa.sk/>>.

²⁰⁷ *CAMIP: Všetko o voľbe strednej školy na jednom mieste*. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.camip.sk/>>.

²⁰⁸ *Správna cesta*. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.spravnacesta.sk/>>.

bol spustený do ostrej prevádzky <<http://www.sustavapovolani.sk/>>²⁰⁹ Informačný systém Národnej sústavy povolání. Národná sústava povolání (NSP) v Slovenskej republike predstavuje národný projekt, ktorý zakotvuje Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Uvedený zákon definuje projekt ako „celoštatny, jednotny, informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. Zámerom vytvorenia NSP je definovanie požiadaviek na odborné zručnosti a praktické skúsenosti na kvalifikačný výkon pracovných činností na trhu práce.“²¹⁰ Spomínaný projekt je tvorený a financovaný v rámci národného projektu – *Národná sústava povolání v Slovenskej republike* pod gesciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a je financovaný z Európskeho sociálneho fondu.²¹¹

5.2 Andragogické poradenstvo

„Ak vnímame pomoc, usmernenie v uplatnení sa na trhu práce, plánovaní kariéry ako druh intencionálnej socializácie, tak nepochybne, je táto problematika predmetom záujmu andragogiky, ktorú vnímame ako pole praxe, vedu, ale aj ako študijný odbor, pripravujúci odborníkov pre toto pole praxe.“²¹²

Doposiaľ však nie je presne a jednoznačne zodpovedaná otázka, v čom spočíva andragogicky rozmer poradenstva. Len v malom množstve základnej českej a slovenskej andragogickej literatúry je možné nájsť dostatočný priestor venovaný analýze poradenstva z andragogického hľadiska (napríklad: Prusáková, 2005)²¹³, čo dopĺňajú štúdie venované tejto problematike (napríklad: Pirohová, 2007)²¹⁴. Chýbajúcim prvkom

²⁰⁹ *Sústava povolání*. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.sustavapovolani.sk/>>.

²¹⁰ TREXIMA Bratislava. 2011. Národná sústava povolání v Slovenskej republike. In *Kariérové poradenstvo 2011. Kompendium súťažných príspevkov* [online]. 2011 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Cdoc%5CSutaz2011%5CKompendium2011_ebook.pdf>, s. 10.

²¹¹ TREXIMA Bratislava. 2011. Národná sústava povolání v Slovenskej republike. In *Kariérové poradenstvo 2011. Kompendium súťažných príspevkov* [online]. 2011 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Cdoc%5CSutaz2011%5CKompendium2011_ebook.pdf>, s. 10 – 11.

²¹² PIROHOVÁ, I., FRK., V.: *Andragóg pôsobiaci v poradenstve a jeho príprava na Katedre vzdelávania dospelých a sociálnej práce Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove*. [online]. [cit. 2012-03-04]. Dostupné na internete: <http://www.saaic.sk/leonardo/htm_kniznica/publikacie/VzdelDosp/htm/05_pirohova.htm>.

²¹³ PRUSÁKOVÁ, V.: *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print, 2005, s. 25 – 31.

²¹⁴ PIROHOVÁ, I.: *Kariérové poradenstvo v organizáciách z aspektu andragogickej diagnostiky*. In: PIROHOVÁ, I. (ed.): *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2007, s. 211 – 218.

v uvedenej problematike je zjednocujúci systémový prístup. Kľúčovou otázkou zostáva samotné vymedzenie poradenstva z andragogického hľadiska, respektíve andragogického poradenstva. V tejto súvislosti je možné nájsť iba snahy o vymedzenie andragogického poradenstva.²¹⁵

Podľa Prusákovvej²¹⁶ je vzdelávanie dospelých predmetom skúmania v andragogike, ktorá sa ako veda o výchove a vzdelávaní dospelých „orientuje na všetky edukačné formy, metódy, a prostriedky pomoci dospelému človeku a v sebe nevyhnutne integruje aj oblasť poradenstva.“

Pirohová²¹⁷ vníma andragogické poradenstvo ako druh poradenstva vymedzený a určený pre dospelého človeka, ale pritom dodáva, že ide o „špecifickú formu pomoci klientovi v problémových situáciách (ak je možná intervencia edukáciou, vzdelávaním), v učení sa, v uspokojovaní vzdelávacích potrieb klienta, v jeho seberealizácií. V tejto súvislosti uvádza, že andragogické poradenstvo je vlastne súčasťou kariérového poradenstva, poradenstva pre nezamestnaných, pre racionálne trávanie voľného času a pod.

Andragogické poradenstvo predstavuje špecifickú formu pomoci človeku, ktorý sa ocitol v novej, pre neho ťažkej, náročnej a stresujúcej situácií. V oblasti vzdelávania ide predovšetkým o pomoc dospelému človeku, ktorý váha, či a ako sa ďalej vzdelávať vo svojej profesii alebo, či a ako sa rozhodnúť pre zmenu kvalifikácie. Poradenstvo vo vzdelávaní je potrebné aj v oblasti využitia voľného času so zameraním na jeho racionálne a účelné využitie, nasmerovanie pri orientácií využitia voľného času pre rozvoj svojej osobnosti najmä a prostredníctvom záujmového vzdelávania. Vzhľadom k tomu, že dospelý človek sa vo väčšine prípadov dostáva k učeniu po dlhšom čase, kedy si už do istej miery od učenia odvykol a vytratil sa uňho návyky učenia sa, odvykol si od systému kontroly, hodnotenia, prežíva stres, frustráciu, bojí sa neúspechu, a tak rezignuje na možnosť učiť sa. Preto je zo strany andragogického poradcu potrebné podať mu „pomocnú ruku“ a tým mu pomôcť v prekonávaní bariér, s ktorými prichádza dospelý človek do kontaktu.

²¹⁵ ŠÍROVÁ, L.: Poradenstvo ako nástroj rozvoja človeka v službách pre dospelých. In: *E-pedagogium*. ISSN 1213-7499, 2010, č. 1, s. 34 - 46.

²¹⁶ PRUSÁKOVÁ, V.: *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print, 2005, s. 31.

²¹⁷ PIROHOVÁ, I.: Kariérové poradenstvo v organizácií z aspektu andragogickej diagnostiky. In: PIROHOVÁ, I. (ed.): *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2007, s. 211 – 218.

Podľa internetovej stránky <<http://vadinevadi.sk/andragogika/andragogicke-poradenstvo/>>²¹⁸ sa andragogické poradenstvo špecializuje a rieši problematiku:

- rozhodnutia o ďalšej profesijnej a študijnej orientácii,
- výber konkrétneho zamestnania,
- kariérny postup v zamestnaní,
- ďalšie vzdelávanie,
- možnosti štúdia,
- možnosti profesijného uplatnenia so zvolenou profesiou,
- podmienky výkonu profesie,
- zameranie na profesiu a vzdelávanie,
- definovanie profesijných, sociálnych i voľnočasových cieľov,
- zamestnávateľia a ich predstavy,
- konkrétne pracovné miesta,
- voľba osobných životných perspektív,
- rekvalifikácia a splnenie profesijných cieľov,
- uplatňovanie sociálnych nárokov,
- kde žiadať sociálnu pomoc, na čo mám nárok, kto mi pomôže,
- aké organizácie sú tu pre mňa v rámci sociálnych služieb,
- akékoľvek informácie pre môj sociálny, osobný, profesijný rozvoj,
- informácie o trhu práce,
- možnosti voľnočasových aktivít,
- racionálne využitie voľného času,
- záujmové vzdelávanie a záujmová činnosť.

Podľa Machalovej²¹⁹ sa môže andragogické poradenstvo uplatniť v troch oblastiach, ktoré korešpondujú s koncepciou andragogiky, a jej tromi subsystémami profesijnou, sociálnou a kultúrnou andragogikou:

- a) „V oblasti profesijného života dospelých ako profesijno-andragogické poradenstvo v prieniku s profesijným poradenstvom. Toto poradenstvo sa týka

²¹⁸ *Andragogické poradenstvo*. [online]. [cit. 2012-03-07]. Dostupné na internete: <<http://vadinevadi.sk/andragogika/andragogicke-poradenstvo/>>.

²¹⁹ MACHALOVÁ, M.: Andragogické a sociálno-andragogické poradenstvo v kontexte celoživotného učenia sa a vzdelávania. In: *Acta Andragogica I*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008, s. 66.

voľby, uržania, zmeny profesie (respektíve zamestnania) a vzdelávania na trhu práce.

- b) V oblasti sociálnych podmienok a životných situácií dospelých ako sociálno-andragogické poradenstvo. V tomto poradenstve sa kladie dôraz na sociálnu funkciu vzdelávania dospelých v prieniku so sociálnym poradenstvom a praktickou sociálnou prácou.
- c) V oblasti záujmovo sebarealizačných aktivít dospelých ako kultúrno-záujmové andragogické poradenstvo v prieniku s informačným poradenstvom v oblasti kultúry a osvetu.“

Popri profesijno – andragogickom poradenstva má podľa Machalovej²²⁰ (In: Hejdiš – Kozoň, 2009, s. 435) veľký význam aj sociálno – andragogické poradenstvo, ktoré je z hľadiska osobnosti účastníkov výchovno-vzdelávacích poradenských aktivít poradenským vedením (usmerňovaním) ľudí:

1. aby sa rozhodli vzdelávať,
2. aby zotrvali v procese vzdelávania,
3. aby sa naučili učiť sa,
4. aby boli spôsobilí aplikovať svoje schopnosti, vedomosti, zručnosti pre život a to v záujme prevencie a zvládania náročnej situácie konkrétnych sociálnych problémov.

Sociálno – andragogické poradenstvo má dôležité miesto pri riešení problematiky jednotlivcov, skupín či celého spoločenstva v snahe dospieť k ich osobnému rozvoju a k skvalitneniu života ľudí.

„Výchovno – vzdelávacími poradenskými aktivitami sa má sociálnym klientom:

- a) poskytnúť poradenskú pomoc pri prevencii a zvládaní sociálneho problému
- b) ponúknuť možnosť poradenského vedenia k svojpomoci pri prevencii a zvládaní sociálneho problému
- c) motivovať klientov k rozvoju ich potenciálu a podporiť poradenskými aktivitami transformáciu ich dispozícií na spôsobilosť myslieť, cítiť a konať a byť spôsobilí riešiť otázky prevencii a výskytu sociálneho problému.“

Avšak, na základe vyššie uvedených charakteristík a vymedzení je možné konštatovať, že pri porovnaní andragogického poradenstva s kariérovým poradenstvom,

²²⁰ MACHALOVÁ, M.: Vzdelávanie dospelých a rozvoj psychologickkej spôsobilosti k životu. In: HEJDIŠ, M., KOZOŇ, A. (eds.): *Sociálna a ekonomická núdza – bezpečnosť jedinca a spoločnosti*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Albžety, 2009, s. 436.

ktoré pomáha svojimi službami nasmerovať jednotlivcov každého veku a to tak v oblasti štúdiá, ako aj zamestnania, andragogické poradenstvo svojimi službami poskytuje pomoc v profesijnej oblasti dospelých, pomoc smerujúcu k uplatneniu sa na trhu práce, pri dotváraní profesijnej kariéry a pri voľnočasovom zameraní, všeobecne povedané, andragogické poradenstvo sa špecializuje výlučne na dospelú časť populácie. V oblasti vzdelávania dospelých, predovšetkým v oblasti profesijného vzdelávania dospelých rastie potreba tohto poradenstva, ktoré má veľmi výrazný dopad na kvalitu života človeka. Jednou z úloh andragogického poradenstva je podľa môjho názoru aj vytváranie vzdelávacích programov pre profesionalizáciu poradenskej práce.

5.3 Koučing

Jedným zo spôsobov, ako môžu dosiahnuť pracovníci, predovšetkým pracovníci na vedúcich pozíciách u svojich podriadených zlepšenie činnosti a možno aj s tým spätý kariérny rast je direktívny spôsob riadenia. Príkazy, nariadenia, zákazy, smerujúce mnohokrát pod hrozbou akéhokoľvek postihu ku konkrétnym osobám ich tak nútia robiť presne to, čo sa od nich očakáva. Takýto spôsob riadenia svojich pracovníkov nepredstavuje práve najúčinnnejšiu a najefektívnejšiu metódu riadenia. Mnohokrát vyvoláva u osôb, ktorým je akýkoľvek príkaz či zákaz určený nepríjemné pocity, spojené so znížením ich ľudskej hodnoty. Vo svojej podstate predstavuje direktívny spôsob riadenia devalváciu ľudí, ktorá má mnohokrát negatívny vplyv na pracovnú motiváciu, aktivitu a iniciatívu zamestnancov. Ak chcú pracovníci na vedúcich pozíciách svojich podriadených motivovať k čo najvyššiemu pracovnému výkonu, k samostatnosti, iniciatíve a tvorivosti, samé prikazovanie im v tomto nevystačí. Tento spôsob formuje u pracovníkov práve opačné vlastnosti.

Preto sa dnes čoraz častejšie začína v organizáciách preferovať metóda, prostredníctvom ktorej je možné ovplyvniť jednanie účinnejšie, zároveň aj taktnejšie a tiež ohľadupľnejšie. Ide o metódu zvanú koučing/koučovanie, čo je v oblasti ľudských zdrojov relatívne nový pojem, avšak v súčasnosti čoraz častejšie skloňovaný a preferovaný. Je to nástroj, ktorý sa využíva najčastejšie vo firemnom prostredí k zlepšovaniu výkonov a dosahovaniu väčšej efektivity u manažérov a pracovných tímov. „Ľudia sa často chybne domievajú, že koučing je určený predovšetkým tým menej výkonným. Opak býva pravdou. Koučovanie dokážu maximálne využiť predovšetkým ľudia, ktorí sú už na vrchole, ale chcú sa na ňom udržať a prípadne ísť až na hranicu

svojho potenciálu. Stále viac však stúpa dopyt tiež po životnom koučingu, zameraný na osobný rozvoj a osobné ciele. Ľudia si najímajú koučov, aby si ujasnili svoje osobné vízie, životné priority, pozerajú sa na svoj život z odstupu a našli svoju jedinečnú životnú cestu k spokojnosti. Častými témami životného koučingu sú zvládanie pracovného stresu, nájdenie rovnováhy medzi osobným životom a prácou či plánovaním osobných projektov.“²²¹

Pôvod (novodobého) koučovania možno hľadať v športe. Traduje sa, že koučovanie vzniklo pri príprave športovcov v čase, kedy musel ich prípravu prevziať pod svoj patronát tréner, ktorý sa v danom odvetví vôbec nevyznal. Aby mohol športovca viesť, musel sa od neho naučiť pravidlá a spôsoby prípravy. Nakoniec sa ukázalo, že vďaka trénerovi, ktorý sa v danom odvetví nevyznal, podal športovec oveľa lepší výkon ako s predchádzajúcim trénerom, ktorý mu dával rady a návody.²²² Podstata koučovania bola vďaka efektívnosti a pozitívnym výsledkom zo športu postupne implementovaná aj do oblasti riadenia ľudských zdrojov.²²³

Vzhľadom k tomu, že sa dnes koučovanie čoraz viac rozširuje a problematike koučovania sa venuje čoraz viac odborníkov, existuje aj viacero náhľadov na koučovanie, ktoré odrážajú zázemie a orientáciu jednotlivých autorov. Pre lepšie pochopenie pojmu niektoré uvádzam:

Fischer – Epe²²⁴ definuje koučovanie ako „kombináciu individuálneho poradenstva, osobnej spätnej väzby a prakticky orientovaného tréningu. V koučovaní sa jedná o otázky, ktoré sa týkajú profesnej úlohy a role, a tiež osobnosti klienta.“

Autori Feldmann a Lankau²²⁵ charakterizujú koučovanie ako krátkodobý, strednodobý a dlhodobý trvajúci vzťah medzi koučovaným a koučom vedúci k zefektívneniu práce koučovaného.

Z vyššie uvedených definícií je možné chápať koučovanie ako individualizovanú a cieľovo zameranú formu vzdelávania využívanú pri riešení pracovnej problematiky, ktorá vedie k maximalizovaniu potenciálu zamestnanca a tým aj k jeho osobnostnému a profesijnému rozvoju. Koučovanie obyčajne predstavuje dialóg medzi dvoma ľuďmi,

²²¹ PRAŽÁK, P. 2010. Prvním koučem byl Sokrates. In *Psychologie.cz* [online]. 19.7.2010 [cit. 2012-03-07]. Dostupné na internete: <<http://psychologie.cz/prvnim-koucem-byl-sokrates/>>.

²²² PARMA, P.: *Umění koučovat*. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 10 – 20.

²²³ WITHMORE, J.: *Koučování. Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*. Praha: Management Press, 2004, s. 9 – 15.

²²⁴ FISCHER – EPE, M.: *Koučování: Zásady a techniky profesního doprovázení*. Praha: Portál, 2006, s. 17.

²²⁵ FELDMAN, D.C., LANKAU, M.J.: Executive Coaching: A Review and Agenda for Future Research. In: *Journal of Management* [online]. 2005, vol. 31, no.6, [cit. 2012-03-10]. Dostupné na internete: <<http://jom.sagepub.com/cgi/content/refs/31/6/829>>. ISSN 1557-1211.

medzi koučom a koučovaným, alebo inak povedané medzi vzdelávateľom a vzdelávaným. Tento vzťah nie je založený na nadriadenosti a podriadenosti, ale je to vyvážený, rovnocenný, „partnerský“ vzťah, v ktorom koučovaný prichádza s určitým problémom, ktorý mu kouč pomáha riešiť. Riešenie však nespočíva v nastolení presne stanovených krokov, ako postupovať, ako problém odstrániť, ale spočíva v podnecovaní vhodnými otázkami, aby koučovaný sám pátral a nachádzal možnosti riešenia konkrétnych situácií. Demjan²²⁶ poukazuje na to, že koučovaný sám najlepšie vie, čo je pre neho dobré. Preto kouč nedáva koučovanému žiadne rady a nepredkladá mu riešenia, ale koučovaného podporuje a rôznymi metodickými návrhmi ho navádza, aby nachádzal vlastné riešenia. V konečnom dôsledku kouč necháva na koučovanom, ako bude v danej situácii postupovať. Kouč plne rešpektuje potreby i osobitosti koučovaného a v rozhovore koučovaného pozorne počúva, podporuje, motivuje, je mu oporou.²²⁷

„Tendencia vzájomne sa kritizovať, dokonca odsudzovať a odmietnuť je zredukovaná na minimum.“²²⁸

S odvolaním sa na Parmu²²⁹ a Whitmore²³⁰ je možné zaradiť koučovanie k efektívnym formám vzdelávania. Uvedení autori navyše poukazujú na účinnosť koučovania v podobe nasledujúcich pozitívnych vplyvov na osobnosť:

- rozvoj osobnosti zamestnancov,
- podpora lepšieho využitia zdrojov a potenciálu,
- podpora tvorivého myslenia a kreativity,
- podpora motivácie zamestnancov,
- rozvoj kompetencií v pracovnom a praktickom živote,
- zvyšovanie výkonnosti a produktivity,
- zvyšovanie schopnosti učiť sa,
- zvyšovanie schopnosti adaptácie a flexibiliti pri reakcii na zmenu,
- zlepšovanie sebareflexie,

²²⁶ POKOJNÁ, K.: Dobrý kouč nerozdáva rady. In: *eTrend* [online]. 27. 2. 2008. [cit. 2012-03-10]. Dostupné na internete: <<http://podnikanie.etrend.sk/podnikanie-riadenie/dobry-kouc-nerozdavaraady.html>>.

²²⁷ PRAŽÁK, P. 2010. Prvním koučem byl Sokrates. In *Psychologie.cz* [online]. 19.7.2010 [cit. 2012-03-07]. Dostupné na internete: <<http://psychologie.cz/prvnim-koucem-byl-sokrates/>>.

²²⁸ MÜLLEROVÁ, Z. 2008. Limity koučingu – osobnostné špecifiká koučovanej osoby a kouča. In *3. konferencia o koučovaní s medzinárodnou účasťou – Koučovanie ako súčasť kultúry modernej spoločnosti*. Bratislava: SAKO a IFC, 22.-23. 10. 2008.

²²⁹ PARMA, P.: *Umění koučovat*. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 15 – 30.

²³⁰ WITHMORE, J.: *Koučování. Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*. Praha: Management Press, 2004, s. 9 – 20.

- zlepšovanie vzťahov a kvality života,
- pozitívny prínos vo firemnej kultúre,
- rozvoj sebaorganizácie (efektívnosť pri využívaní voľného času, maximalizácia vlastných schopností a pod.).

Efektivitu a pozitívny prínos koučovania dokazuje i samotná prax najprosperujúcejších korporácií, akými sú napríklad: Dell, IBM, HewlettPackard, Panasonic a iné, ktoré využívajú koučovanie ako nástroj rozvoja svojich riadiacich pracovníkov.²³¹ Frekventovanejšie sa teda koučing zavádza v medzinárodných a nadnárodných korporáciách v porovnaní s domácimi firmami.²³²

Podľa názorov viacerých autorov existuje viacero druhov koučovania, ktoré je možné deliť počtu viacerých kritérií:

- a) podľa počtu vzdelávaných:
 - 1) individuálne koučovanie (koučovanie zamerané iba na jednu osobu),
 - 2) skupinové koučovanie (koučovanie zamerané naraz na skupinu)
- b) podľa osoby, ktorá je realizátorom koučovania:
 - 1) externé koučovanie (je realizované externým dodávateľom v sídle zamestnávateľa alebo mimo neho. Realizátorom koučovania je profesionálny, externý kouč.)
 - 2) interné koučovanie (je realizované interným, špeciálnym pracovníkom, ktorý vo firme vykonáva funkciu interného kouča).
 - 3) koučovanie ako štýl riadenia - kouč ako manažér (realizátorom koučovania je vedúci pracovník v štýle riadenia a vedenia nedirektívnym spôsobom).
- c) podľa obsahu a cieľov:
 - 1) expertízne, korporátne, kariérne, osobnostné koučovanie,
 - 2) životné koučovanie - Life coaching (zamerané na rast koučovaného v životných a osobných oblastiach),
 - 3) výkonnostné koučovanie – Executive coaching (koučovanie vyššieho manažmentu).

Jednotlivé druhy koučovania však môžu byť ďalej rozdelené na niekoľko ďalších druhov podľa rôznorodých prístupov a metodík, o ktoré sa pri práci opierajú.

²³¹ FELDMAN, D.C., LANKAU, M.J.: Executive Coaching: A Review and Agenda for Future Research. In: *Journal of Management* [online]. 2005, vol. 31, no.6, [cit. 2012-03-10]. Dostupné na internete: <<http://jom.sagepub.com/cgi/content/refs/31/6/829>>. ISSN 1557-1211.

²³² POTÁŠOVÁ, B.: Formy a metódy vzdelávania manažérov na Slovensku. Názory manažérov na ich vzdelávanie. In: *Vzdelávanie dospelých*. ISSN 1335-2350, 2007, roč. 12, č. 1, s. 76 – 87.

Kým na jednej strane vníma a považuje jedna skupina manažérov koučovanie za prestíž, na strane druhej vníma koučovanie iné skupina ako nástroj, prostriedok, ktorý má pomáhať pri náprave a odstránení nedostatkov zamestnancov pri ich podávanom výkone. Napriek tomu však koučovanie patrí v poslednej dobe k najfrekvencovanejším nástrojom, ktoré sú využívané pri individualizovanom vzdelávaní zamestnancov a v personálnej praxi sa stávajú súčasťou vzdelávacích programov a každodenného štýlu riadenia.

Aj keď sa postupne koučovanie rozširuje i v krajinách strednej Európy, predsa skôr ide o proces etablovania, jeho počiatočnú, rannú fázu v porovnaní s inými krajinami sveta.

Napríklad, medzi krajiny s najväčším počtom koučov patria: USA, Veľká Británia, Nemecko, Austrália, Japonsko, Kanada, Južná Afrika.²³³

Aj Slovensko patrí medzi krajiny, v ktorých sa koučing nachádza v ranej fáze, v štádiu vývoja. „Medzníkom v profesionalizácii koučingu na Slovensku bol rok 2005, keď na 1. Konferencii o koučovaní účastníci iniciovali vznik Slovenskej asociácie koučov. Štyria členovia v roku 2007 založili slovenskú pobočku ICF (Medzinárodná federácia koučov).“²³⁴ Obe pobočky navzájom úzko spolupracujú.

Slovenská asociácia koučov (SAKO), ktorá sa snaží o profesionalizáciu a zvyšovanie štandardov kvality koučovania v domácich podmienkach má zhruba šesťdesiatosem registrovaných členov. Organizuje rôzne konferencie, vzdelávacie podujatia, zamerané na odbornú prípravu koučov (napr. rozvoj konkrétnych kompetencií, praktický nácvik, zdieľanie skúseností a pod.). V jej réžii je i „certifikačný systém koučov, ktorý umožňuje koučom získať certifikát potvrdzujúci ich znalosti a zručnosti v odbore koučovania na úrovni ekvivalentnej 1. stupňu certifikácie ACC (Associate Certified Coach) podľa ICF (Medzinárodnej federácie koučov). Certifikácia rešpektuje všetky školy a vzdelanie pre koučov, ktoré obsahujú a rozvíjajú kľúčové kompetencie kouča podľa štandardov ICF.“²³⁵

Najväčším cieľom SAKO a ICF je upevňovanie pozície koučovania, jeho rozširovanie nielen medzi profesionálnymi koučmi a manažermi veľkých firiem, ale aj medzi širokú verejnosť. Za týmto účelom sa organizujú rôzne pravidelné stretnutia vo

²³³ FRANK BRESSER CONSULTING AND ASSOCIATES.: *Global Coaching Survey: Executive summary* [online]. júl 2009 [cit. 2012-03-12]. Dostupné na internete: <<http://www.frank-bresser-consulting.com/globalcoachingsurvey09-executivesummary.pdf>>.

²³⁴ FALŤANOVÁ, E.: Situácia v koučingu na Slovensku. Príspevok členky SAKO na konferencii o koučovaní v Budapešti. 30.9. 2009.

²³⁵ SAKO. 2012. *Certifikačný systém koučov*. [online]. január 2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné na internete: <<http://www.koucovia.sk/certifikacia.html>>.

forme klubov v Bratislave, Banskej Bystrici, Košiciach, Prešove a Žiline, kde sa stretávajú profesionálni predstavitelia koučingu, ale tiež každý, kto sa o koučing zaujíma.²³⁶

Aj napriek faktu, že sa kouč začína rozširovať aj na Slovensku, zostane však podľa môjho názoru ešte pomerne dlhú dobu pole jeho pôsobenia vymedzené iba na tie lepšie prosperujúce organizácie predovšetkým z dôvodu jeho finančnej náročnosti, čo si (aspoň) priemerne zarábajúci Slovák nemôže dovoliť, pretože finančná náročnosť individuálneho koučingu je oproti iným formám vzdelávania na omnoho vyššej úrovni a pohybuje sa (podľa viacerých internetových zdrojov, napríklad: <<http://www.koucing.org/individualny-koucing.php>>) v rozmedzí 100,00 – 200,00 € za hodinu, pričom cena závisí predovšetkým od toho, na akej pozícii koučovaný pôsobí.²³⁷

5.4 Mentoring

Zatiaľčo koučing predstavuje proces vzdelávania, v ktorom sa kouč usiluje prostredníctvom „akejsi“ navigácie uviesť koučovaného na správnu cestu, mentoring predstavuje v porovnaní s koučingom samotnú (správnu) cestu, na ktorej je mentorovaný doprevádzaný mentorom. Kým v prípade koučingu ide o nasmerovanie k získaniu správneho riešenia, k získaniu vedomostí a skúsenosti, v prípade mentoringu ide o „odovzdávanie“ správnych a potrebných vedomostí a zručností. Túto charakteristiku je možné ilustrovať na príklade „chytania rýb“. Kým koučing nás učí, ako ryby chytať, mentoring nám ich podáva už ulovené.

Mentoring predstavuje vo svojej podstate individuálnu formu vzdelávania, ktorá sa dnes postupne a pomaly začína využívať na mnohých pracoviskách. Mnohokrát sa stáva, že mentor ani netuší, akú dôležitú úlohu v práci plní. Možno teda konštatovať, že mentorovanie môže byť zámerné, cielené, formálne, ale i nezámerné, neformálne.

Realizácia mentoringu predstavuje vo svojej podstate dlhodobejší proces vzdelávania, kedy si vezme mentor „pod patronát“ nového kolegu – mentorovaného a zaúča ho: oboznamuje ho s písanými i nepísanými pravidlami v spoločnosti, oboznamuje s technológiou, výrobným procesom, pomáha mu s úlohami, pri

²³⁶ FALŤANOVÁ, E.: Situácia v koučingu na Slovensku. Príspevok členky SAKO na konferencii o koučovaní v Budapešti. 30.9. 2009.

²³⁷ PRODAJ, M.: *Individuálny koučing*. [online]. 2010 [cit. 2012-03-10]. Dostupné na internete: <<http://www.koucing.org/individualny-koucing.php>>.

zoznamovaní, s nadväzovaním kontaktov, všeobecne povedané, ide o systematické odovzdávanie vedomosti a skúsenosti.

Odborná literatúra uvádza niekoľko definícií pojmu mentorovanie/mentoring (niektorí autori uvádzajú termín mentorovanie, iní mentoring, ja využívam v práci pojem mentoring). Podľa Hotára a kol.²³⁸ je mentorovanie „Metóda vzdelávania na pracovisku, spojená s dlhodobým pôsobením a spoluprácou školeného pracovníka s mentorom.“ Mentora si mentorovaný pracovník volí a zároveň si určuje frekvenciu tohto individualizovaného vzdelávania.

Barták²³⁹ definuje mentorovanie ako obdobu koučovania, pričom dodáva, že ide o „dlhodobé vedenie, vysvetľovanie, iniciovanie rozvoja, dávanie pripomienok a periodickú kontrolu pracovníka, pričom školenému pracovníkovi sa ponecháva určitá iniciatíva a zodpovednosť, vrátane možnosti vlastnej voľby mentora – poradcu.“

Owen a Solomon²⁴⁰ vnímajú mentorovanie ako vzťah mentora a mentorovaného, v ktorom mentor, starší a skúsenejší pracovník facilituje zvýšenie samostatnosti a mobility a poskytuje poradenstvo, odporúčania a ochranu mentorovanému.

Podľa Brumovskej a Seidlovej-Máľkovej²⁴¹ predstavuje mentoring „blízky, individuálny, medzigeneračný vzťah staršieho, skúsenejšieho mentora, ktorý má záujem odovzdať svoje skúsenosti a vedomosti mladšiemu, menej skúsenejmu chránencovi (mentee). Ide o špecifický typ medzigeneračného vzťahu, v ktorom starší mentor odovzdáva svoje skúsenosti a vedomosti a pomáha tak mladšiemu zverencovi rozvíjať jeho osobnosť a orientovať ho v danej spoločnosti a kultúre. Mentoring prináša osobnostný, vedomostný a sociálny rozvoj chránenca a je súčasťou procesu jeho neformálneho vzdelávania.“

Uvedené definície mentoringu (mentorovania) charakterizujú toto vzdelávanie rôznymi spôsobmi, rôzne špecifikujú vzťah medzi mentorom a mentorovaným, a tiež ciele, obsah, priebeh a funkcie procesu. Všetky však vnímajú mentoring ako individualizovanú formu vzdelávania, pre ktorú je príznačné vymedzenie miesta, času, spôsobu vzdelávania a počet vzdelávaných (mentorovaných) účastníkov.

²³⁸ HOTÁR, V.S. a kol.: *Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika: Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2000, s. 243.

²³⁹ BARTÁK, J.: *Vzdelávaní ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 142.

²⁴⁰ OWEN, C.J., SOLOMON, L.Z.: 2006 Mentor. In: *Encyclopedia of Human Development* [online]. 2006 [cit. 2012-03-11]. Dostupné na internete: <http://www.sage-reference.com/humandevlopment/Article_n406.htm>.

²⁴¹ BRUMOVSKÁ, T., SEIDLOVÁ-MÁLKOVÁ, G.: *Mentoring: Výchova k profesionálnému dobrovoľníctví*. Praha: Portál, 2010, s. 11.

Na základe komparácie vyššie citovaných a parafrázovaných definícií je možné vnímať mentoring ako dlhodobý a intenzívny proces, vzťah, v ktorom skúsený pracovník (mentor) poskytuje podporu a asistenciu menej skúsenému kolegovi (mentorovanému) s cieľom podporiť jeho kariérny rast, profesijný a osobnostný rozvoj. Má podobu neorganizovanú (prebieha samovoľne), alebo organizovanú, (za účasti oddelenia ľudských zdrojov, nadriadených a pod.).²⁴² Pre mentoring je charakteristické individualizované, neformálne vzdelávanie, realizácia a priebeh ktorého sa odohrávajú prevažne na pracovisku s využívaním viacerých metód a prístupov vzdelávania.

Organizovaná (formalizovaná) podoba mentoringu „má jasne zadané ciele, pravidlá, štruktúru, organizáciu, hodnotenie, zaškolenie mentorov/mentorovaných a je súčasťou stratégie rozvoja a vzdelávania zamestnancov. V praxi sa najčastejšie využíva pri:

- adaptácií novonastupujúcich zamestnancov,
- rozvoji talentov,
- preradení zamestnanca na novú pracovnú pozíciu,
- rozvoji manažérov,
- zdieľaní interných vedomostí a know-how.²⁴³

Aplikácia mentorovania je rôznorodá a závisí od potrieb konkrétnej organizácie. Obsah a ciele jednotlivých mentorovacích programov závisia a pohybujú sa v rovine konkrétnych potrieb mentorovaného a špecifikácie organizácie, ktoré Pegg²⁴⁴ definuje ako:

- získavanie informácií o firme a firemnej kultúre,
- získavanie a rozvoj technických vedomostí a zručností,
- budovanie vzťahov a kontaktov,
- budovanie mäkkých zručností pre výkon pozície,
- príprava na/pre budúcu pracovnú pozíciu.

Odborná literatúra sprostredkúva rozdelenie foriem mentoringu na:

²⁴² HOLICKÁ, M. 2010. *Mentoring – poučanie či spôsob, ako sa stať úspešnejší?*. [online]. október 2010 [cit. 2012-03-12]. Dostupné na internete: <<http://www.profesia.sk/cms/newsletter/oktober-2010/mentoring-poucanie-ci-sposob-ako-sa-stat-uspesnejsi/42883>>.

²⁴³ HOLICKÁ, M. 2010. *Mentoring – poučanie či spôsob, ako sa stať úspešnejší?*. [online]. október 2010 [cit. 2012-03-12]. Dostupné na internete: <<http://www.profesia.sk/cms/newsletter/oktober-2010/mentoring-poucanie-ci-sposob-ako-sa-stat-uspesnejsi/42883>>.

²⁴⁴ PEGG, M.: *The art of Mentoring*. USA: Management Books Ltd, 1999, p. 15 – 20.

- a) tradičný, profesionálny a formálny mentoring: Ehrich – Hansford²⁴⁵
- b) formálny a informálny mentoring: Rosser²⁴⁶
- c) pridodzený a formálny mentoring: Brumovská a Seidlová-Málková.²⁴⁷

Prikláňam k deleniu mentoringu na formálny a informálny,²⁴⁸ nakoľko vnímam toto delenie ako najvýstižnejšie z hľadiska jeho predovšetkým praktického uplatnenia.

- a) formálny (inštitucionalizovaný) mentoring: predstavuje mentoring organizovaný tou organizáciou, v ktorej jeho realizácia prebieha. Ide o plánovaný mentoring s jasne vymedzenými cieľmi, obsahom, úlohami, samotným procesom a poverenými osobami.
- b) informálny mentoring: predstavuje mentoring, ktorý nie je špeciálne, zámerne ani cielene organizovaný a nemá ani jasnú štruktúru, cieľ či obsah. Jeho realizátori, aktéri si mnohokrát ani neuvedomjú, že ide o istú formu vzdelávania, z dôvodu, že je to proces vopred nešpecifikovaný a nehodnotený. Informálny mentoring skôr predstavuje situačné stretávania podľa potreby a náročnosti práce zaučiť mentorovaného.

Podľa Dennisa²⁴⁹ je priebeh u formálneho i neformálneho mentoringu rovnaký, a teda pozostáva z nasledujúcich fáz:

1. zadefinovanie a vyjasnenie si potrieb vzdelávania,
2. budovanie vzťahu (odovzdávanie vedomostí, skúseností, budovanie a zdokonaľovanie zručností u mentorovaného mentorom),
3. ukončenie vzťahu (odpútavanie sa a osamostatňovanie sa mentorovaného od mentora),
4. samostatné riešenie úloh mentorovaným.

Aj keď sa formalizovaný mentoring využíva na Slovensku ojedinele (postupne

²⁴⁵ EHRlich, L.C., HANSFORD, B.: Mentoring: Pros and Cons for HRM. In: *Asia Pacific Journal of Human Resources* [online]. 1999, vol. 37, no. 3 [cit. 2012-03-11]. Dostupné na internete: <http://apj.sagepub.com/cgi/content/refs/37/3/92>. ISSN 1744-7941.

²⁴⁶ ROSSER, M.H.: Mentoring From the Top: CEO Perspectives. In: *Advances in Developing Human Resources* [online]. 2005, vol 7, no. 4 [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete : <<http://adh.sagepub.com/cgi/reprint/7/4/527>>. ISSN 1552-3055.

²⁴⁷ BRUMOVSKÁ, T., SEIDLOVÁ-MÁLKOVÁ, G.: *Mentoring: Výchova k profesionálnému dobrovoľníctví*. Praha: Portál, 2010, s. 14 – 18.

²⁴⁸ ROSSER, M.H.: Mentoring From the Top: CEO Perspectives. In: *Advances in Developing Human Resources* [online]. 2005, vol 7, no. 4 [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete : <<http://adh.sagepub.com/cgi/reprint/7/4/527>>. ISSN 1552-3055.

²⁴⁹ DENNIS, G.: Mentoring. In: *The Education CONSUMER GUIDES* [online]. 1997, no. 7 [cit. 2012-03-11]. Dostupné na internete: <<http://www.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/mentor.html> >.

a pomaly dochádza k jeho zavádzaniu a využívaniu), predovšetkým vo veľkých firmách, alebo korporáciách, kde je dostatok zamestnancov, predsa len má mnoho výhod pre mentora, mentorovaného aj pre spoločnosť, v ktorej je využívaný:

1. výhodami pre mentorovaného sú: získavanie nových poznatkov, vedomostí, skúseností, rýchlejšie prenikanie do praxe a problematiky, uľahčenie a skrátenie času riešenia náročných úloh, podpora pri dosahovaní kariérnych cieľov, zrýchlenie adaptácie v novom kolektíve, čo v konečnom dôsledku všetky tieto pozitíva vedú aj k zvýšenej produktivite, k rastu a rozvoji organizácie.
2. prínos pre mentora spočíva v možnosti uvedomenia si svojej odbornosti a v učení odovzdávania tejto odbornosti ďalej, ochrana pred rutinou, rozvoj osobnostných charakteristík a testovanie vodcovských schopností.
3. výhodami pre spoločnosť: mentoring predstavuje menej finančne nákladné a náročné vzdelávanie na udržanie a rozvoj zamestnancov, čo následne vedie k zvýšeniu ich výkonu a produktivity.²⁵⁰ (Holická, M. 2010. Mentoring- poučanie či spôsob, ako sa stať úspešnejší? In: <<http://www.profesia.sk/cms/newsletter/oktober-2010/mentoring-poucanie-ci-sposob-ako-sa-stat-uspesnejsi/42883>>).

Firma, v ktorej je mentorovanie aplikované tak využíva potenciál svojich skúsených zamestnancov na rozvoj potenciálu druhých, predovšetkým pri adaptácii novoprijatých zamestnancov, kedy je možné efektívne, detailne a finančne nenáročne zaškoliť zamestnancov takým spôsobom, aby boli v priebehu istého (čo najkratšieho) času schopní samostatne a plnohodnotne zastávať pozíciu, na ktorú boli prijatí alebo pre ktorú boli predurčení, vybraní. Možno teda konštatovať, že z mentoringu a vďaka nemu získava každá zúčastnená strana. Mentoring predstavuje proces vzdelávania, ktorý je vhodný a aplikovateľný vo všetkých sektoroch a segmentoch našej spoločnosti.

Aplikácia mentorovania však nie je samovoľná, ale vyžaduje si patričnú pozornosť najmä zo strany organizácie. Na to, aby bol mentoring úspešný, je potrebná pomoc predovšetkým vyššieho manažmentu, dlhodobý strategický plán zlepšovania a udržiavania programu mentorovania ako formy vzdelávania v rámci organizácie, potrebná je jeho implementácia a monitorovanie. Nedodržanie, respektíve nesplnenie tejto uvedenej podmienky môže byť hneď prvou príčinou neúspechu mentoringu.

²⁵⁰ HOLICKÁ, M. 2010. *Mentoring – poučanie či spôsob, ako sa stať úspešnejší?*. [online]. október 2010 [cit. 2012-03-12]. Dostupné na internete: <<http://www.profesia.sk/cms/newsletter/oktober-2010/mentoring-poucanie-ci-sposob-ako-sa-stat-uspesnejsi/42883>>.

K faktorom, ktoré majú negatívny dopad na výsledok mentoringu tak patria okrem iných aj: vynechaná časť programu (napríklad hodnotenie, priebežné monitorovanie procesu), nejasne formulované ciele programu, nedostatočná komunikácia, netransparentnosť procesu, nedobrovoľnosť v programe a iné.

II. PRAKTICKÁ ČASŤ

6. Prieskum

6.1 Ciele prieskumu

Cieľom prieskumu bola snaha zamerať sa na zistenie vzťahu jednotlivcov – respondentov k vzdelávaniu a zmapovať ich postoje vo k tomu, ako vnímajú vzdelávanie v spojitosti s kariérnym rastom a aký vplyv má (malo) vzdelanie na ich kariéru:

- zistiť u respondentov najvyšší stupeň ich dosiahnutého vzdelania;
- zistiť aktuálny stav vzťahu respondentov a pracovného trhu;
- preveriť profesijnú oblasť a dĺžku pracovnej praxe u respondentov;
- preveriť u respondentov zhodu medzi ich dosiahnutým stupňom vzdelania a ich pracovnou pozíciou;
- posúdiť názory respondentov na vzdelanie a vzdelávanie;
- zhodnotiť postup /povýšenie/ kariérny rast respondentov v ich práci;
- posúdiť u respondentov možnosti;
- zhodnotiť postoj respondentov k nadobúdaniu ďalšieho vzdelávania v blízkej budúcnosti (rok 2012).

Na základe uvedeného cieľa som stanovila úlohy a hypotézy prieskumu.

6.2 Úlohy prieskumu

1. Zber, štúdium a získanie dostatku informácií z odbornej literatúry týkajúcej sa problematiky vzdelania a vzdelávania, pracovného trhu a pracovného poradenstva a s tým súvisiacej kariéry.
2. Stanovenie metódy prieskumu – dotazník s otázkami, ktoré mi zodpovedajú na

otázky cieľa prieskumu a a vyplnenie dotazíka respondentmi rôzneho veku a pohlavia.

3. Realizácia prieskumu.
4. Štatistické spracovanie získaných údajov.
5. Analýza a interpretácia získaných výsledkov.
6. Navrhutie opatrení pre prax.

6.3 Hypotézy prieskumu

Hypotéza č. 1: Predpokladám, že väčšina respondentov má dosiahnuté minimálne stredné úplné vzdelanie s maturitou.

Hypotéza č. 2: Predpokladám, že aspoň polovica respondentov je aj napriek nepriaznivým podmienkam na pracovnom trhu v súčasnosti zamestnaná a má relatívne stabilné pracovné miesto.

Hypotéza č. 3: Predpokladám, že väčšina respondentov už počas svojho pracovného pomeru (pracovných pomerov) si rozširovala/zvyšovala vzdelanie.

Hypotéza č. 4: Predpokladám, že väčšina respondentov vníma vzdelanie a neustále zvyšovanie vzdelávania ako dôležitý faktor, kľúč k budovaniu kariéry.

Hypotéza č. 5: Predpokladám, že aspoň polovica respondentov si zvyšuje, respektíve bude v priebehu nasledujúceho obdobia (v roku 2012) zvyšovať a rozvíjať svoje vzdelanie v ktorejkoľvek oblasti.

6.4 Realizácia prieskumu

Na základe stanovených cieľov som si zvolila ako empirickú metódu získavania informácií – dotazník. Prieskum bol teda realizovaný prostredníctvom kombinovaného dotazníka, prostredníctvom ktorého som získala odpovede respondentov. Dotazník, ktorý pozostával z 22 otvorených, uzavretých a polouzavretých otázok, bol anonymný a bol vyplnený na princípe dobrovoľnosti.

Prvá časť otázok (otázky 1 – 4) sa zameriava na charakteristické znaky respondenta – pohlavie, vek, rodinný stav respondentova a kraj, odkiaľ respondenti pochádzajú. Ostatné otázky (otázky 5 – 22) skúmajú problematiku postoja respondentov vo vzťahu k vzdelávaniu a kariérenemu rastu.

Respondenti boli vopred oboznámení s obsahom dotazníka i so spôsobom jeho vyplnenia. Prieskum sa realizoval v mesiacoch január – február 2012. Následne boli výsledky prieskumu vyhodnotené a štatisticky spracované. Pri spracovaní boli využité grafy a tabuľky s početným i percentuálnym vyjadrením.

Stanoveného prieskumu sa zúčastnilo 50 respondentov, z toho bolo 27 mužov a 23 žien, v percentuálnom vyjadrení 54 % mužov a 46 % žien. Vek najmladšieho respondenta bol 24 rokov, najstarší respondent uviedol vek 62 rokov. Priemerný vek respondentov bol 35,32 roka.

Rozdaných bolo spolu 70 dotazníkov, návratnosť bola 50 dotazníkov (83,33 %). Vyhodnotených bolo spolu 50 dotazníkov (100,00 %).

6.5 Štatistické spracovanie prieskumu - analýza prieskumných položiek

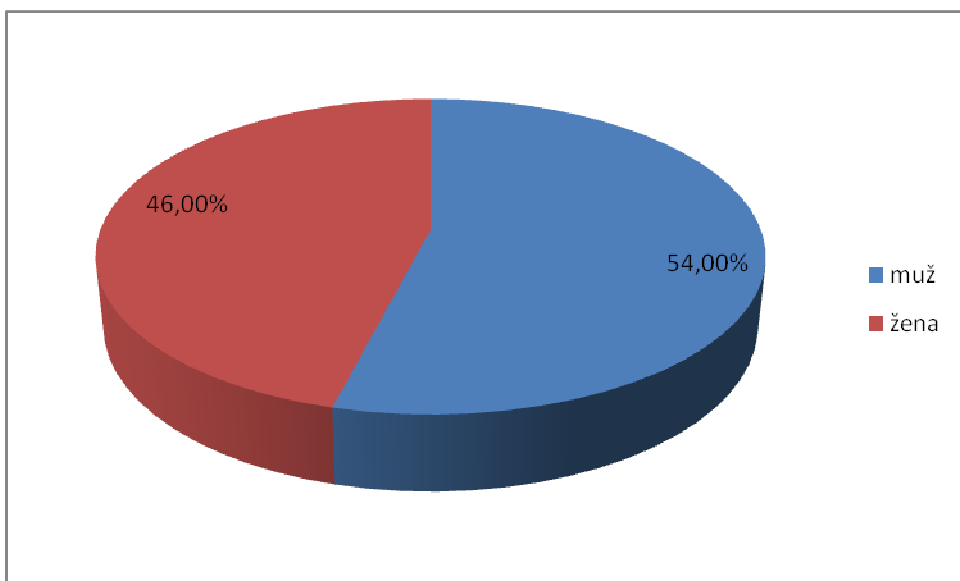
Otázka č. 1 Aké je Vaše pohlavie?

Otázkou č. 1 som zistila, že dotazník vyplnilo 27 mužov (54 %) a 23 žien (46 %).

Tab. 1 Pohlavie respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---------|-------|-------------------------|
| muž | 27 | 54,00% |
| žena | 23 | 46,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 1 Pohlavie respondentov



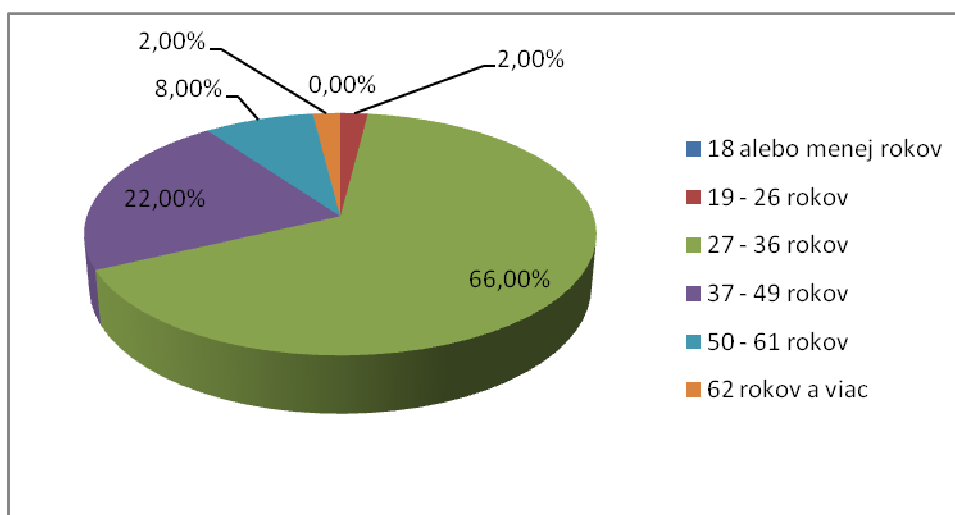
Otázka č. 2 Aký je Váš vek (v rokoch)?

Analýzou otázky č. 2 som zistovala vekové skupiny respondentov. Najmladší respondent uviedol vek 24 rokov, najstarší vek 62 rokov. Priemerný vek respondentov bol 35,32 rokov.

Tab. 2 Vekové skupiny respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|----------------------|-------|-------------------------|
| 18 alebo menej rokov | 0 | 0,00% |
| 19 - 26 rokov | 1 | 2,00% |
| 27 - 36 rokov | 33 | 66,00% |
| 37 - 49 rokov | 11 | 22,00% |
| 50 - 61 rokov | 4 | 8,00% |
| 62 rokov a viac | 1 | 2,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 2 Vekové skupiny respondentov



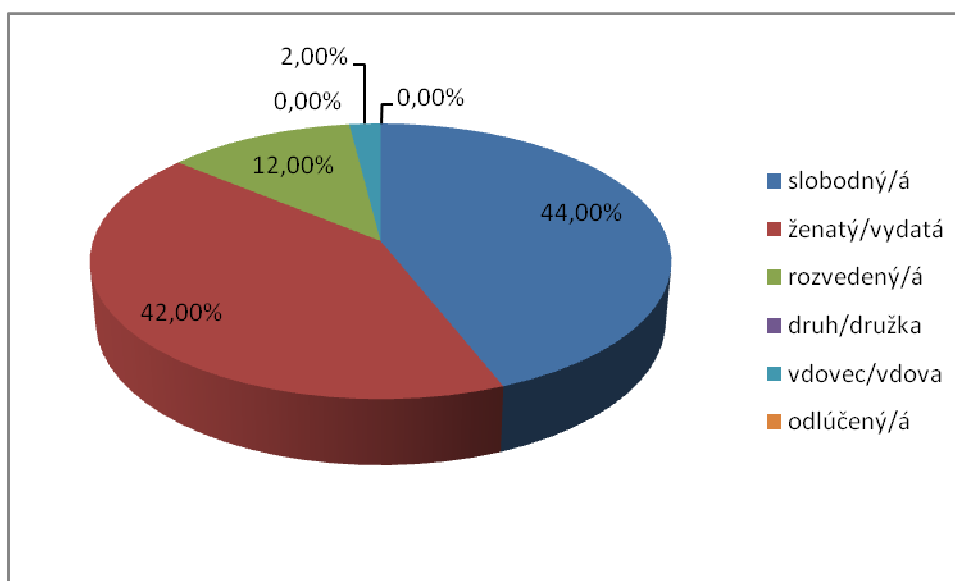
Otázka č. 3 Váš rodinný stav:

Kategorizačná otázka č. 3 preverovala rodinný stav respondentov. Najväčší zastúpenie majú respondenti, ktorí uviedli ako svoj stav: slobodný/á; v počte 22 respondentov (44%) a ženatý/vydatá; v počte 21 respondentov (42 %). Za nimi nasleduje položka rozvedený/á: 6 respondentov (12 %). Položka vdovec/vdova: 1 respondent (2 %) predstavuje najmenšiu skupinu. Úplne absentujúce sú položky: druh/družka a odlúčený/á.

Tab. 3 Rodinný stav respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---------------|-------|-------------------------|
| slobodný/á | 22 | 44,00% |
| ženatý/vydatá | 21 | 42,00% |
| rozvedený/á | 6 | 12,00% |
| druh/družka | 0 | 0,00% |
| vdovec/vdova | 1 | 2,00% |
| odlúčený/á | 0 | 0,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 3 Rodinný stav respondentov



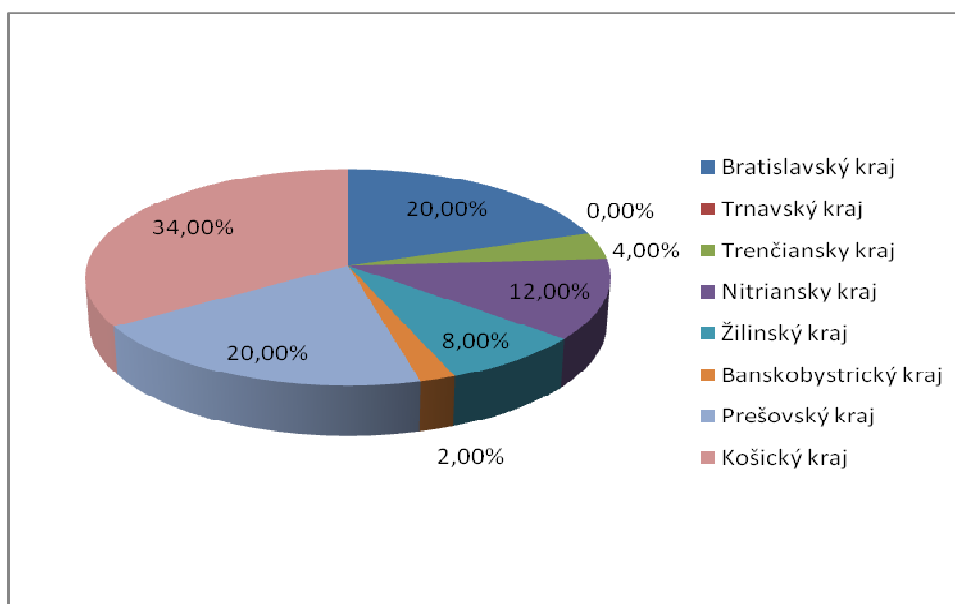
Otázka č. 4 Z ktorého kraja pochádzate?

Otázka číslo 4 zisťovala kraj, odiaľ respondenti pochádzajú. Najväčšie zastúpenie zaznamenal Košický kraj v počte 17 respondentov (34%), za ním nasledujú Bratislavský a Prešovský kraj v počte 10 respondentov (20%) v oboch krajoch. 6 respondentov (12%) uviedli kraj, odkiaľ pochádzajú – Nitriansky, 4 respondenti (8%) Žilinský, 2 respondenti (4%) Trenčiansky a 1 respondent (2%) uviedol Banskobystrický kraj. Absentujúcou položkou je Trnavský kraj, ktorý neuviedol ani jeden respondent.

Tab. 4 Kraj respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|----------------------|-------|-------------------------|
| Bratislavský kraj | 10 | 20,00% |
| Trnavský kraj | 0 | 0,00% |
| Trenčiansky kraj | 2 | 4,00% |
| Nitriansky kraj | 6 | 12,00% |
| Žilinský kraj | 4 | 8,00% |
| Banskobystrický kraj | 1 | 2,00% |
| Prešovský kraj | 10 | 20,00% |
| Košický kraj | 17 | 34,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 4 Kraj respondentov



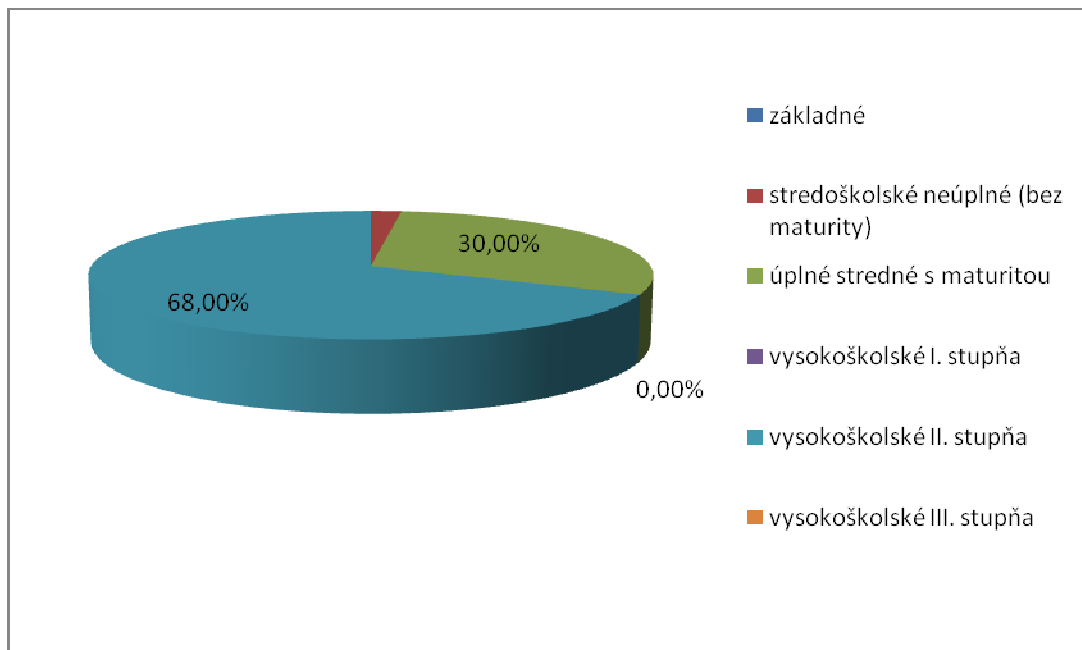
Otázka č. 5 Uved'te najvyšší stupeň Vášho dosiahnutého vzdelania.

Analýzou kategorizačnej položky č. 5 som zisťovala vzdelanostnú štruktúru všetkých päťdesiatich respondentov. Najväčšie zastúpenie respondentov mala skupina s dosiahnutým vysokoškolským vzdelaním II. stupňa v počte 34 respondentov (68%), druhou najpočetnejšou skupinou bola skupina respondentov, ktorí dosiahli úplné stredné vzdelanie s maturitou; v počte 15 respondentov (30 %). 1 respondent (2 %) uviedol, že má získané stredoškolské vzdelanie neúplné (bez maturity). Absentujúcimi položkami pri analýze kategorizačnej položky č. 5 sú: základné vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie I. a III. stupňa, ktoré neuviedol ani jeden respondent.

Tab. 5 Vzdelanie respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|--------------------------------------|-------|-------------------------|
| základné | 0 | 0,00% |
| stredoškolské neúplné (bez maturity) | 1 | 2,00% |
| úplné stredné s maturitou | 15 | 30,00% |
| vysokoškolské I. stupňa | 0 | 0,00% |
| vysokoškolské II. stupňa | 34 | 68,00% |
| vysokoškolské III. stupňa | 0 | 0,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 5 Vzdelanie respondentov



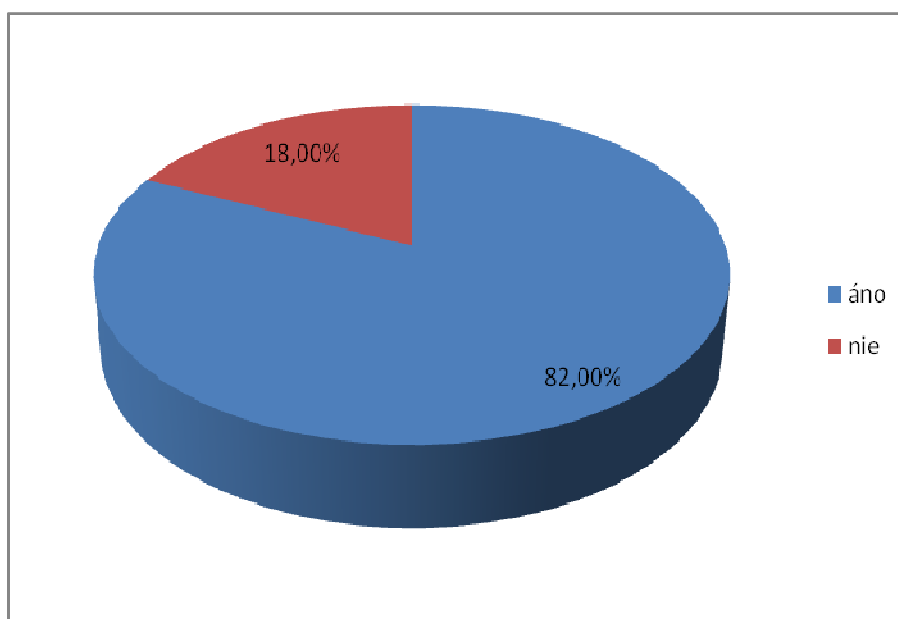
Otázka č. 6 Ste v súčasnosti zamestnaní?

Podľa analýzy údajov 6. kategorizačnej otázky je zamestnaných 41 respondentov (82 %), zatiaľ čo zvyšných 9 respondentov (18 %) zamestnaných nie je.

Tab. 6 Stav zamestnanosti respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---------|-------|-------------------------|
| áno | 41 | 82,00% |
| nie | 9 | 18,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 6 Stav zamestnanosti respondentov



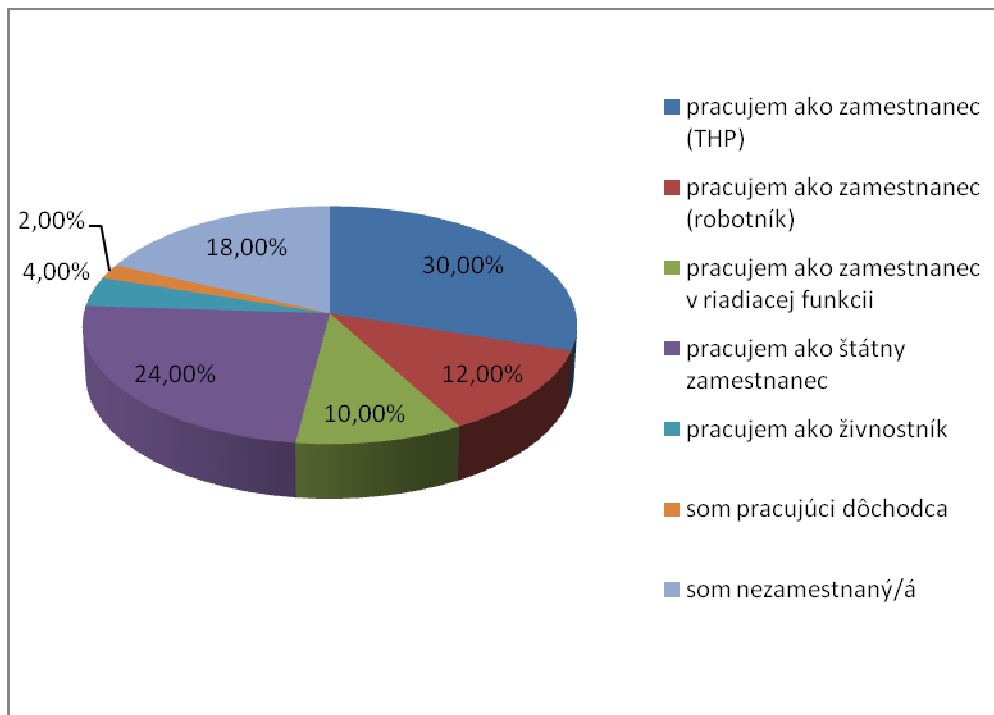
Otázka č. 7 Aká je Vaša profesijná oblasť ?

Kategorizačnou otázkou č. 7 som preverovala zamestnanie respondentov. Najväčší počet respondentov: 15 respondentov (30 %), pracujú ako technicko-hospodárski pracovníci a 12 respondentov (24 %) ako štátni zamestnanci. Skupinu 14 respondentov (28 %) tvoria: 6 respondenti (12 %), ktorí pracujú v robotníckej profesii, 5 respondenti (10%) pracujúci v riadiacej funkcii, 2 respondenti (4%) pracujúci ako živnostníci a 1 respondent (2%), ktorý je pracujúcim dôchodcom. 9 respondentov (18%) predstavuje skupinu ľudí, ktorá je nezamestnaná.

Tab. 7 Zamestnanie respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|--|-------|-------------------------|
| pracujem ako zamestnanec (THP) | 15 | 30,00% |
| pracujem ako zamestnanec (robotník) | 6 | 12,00% |
| pracujem ako zamestnanec v riadiacej funkcii | 5 | 10,00% |
| pracujem ako štátny zamestnanec | 12 | 24,00% |
| pracujem ako živnostník | 2 | 4,00% |
| som pracujúci dôchodca | 1 | 2,00% |
| som nezamestnaný/á | 9 | 18,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 7 Zamestnanie respondentov



Otázka č. 8 Zarad'te sa do skupiny pracujúcich podľa počtu odpracovaných rokov:

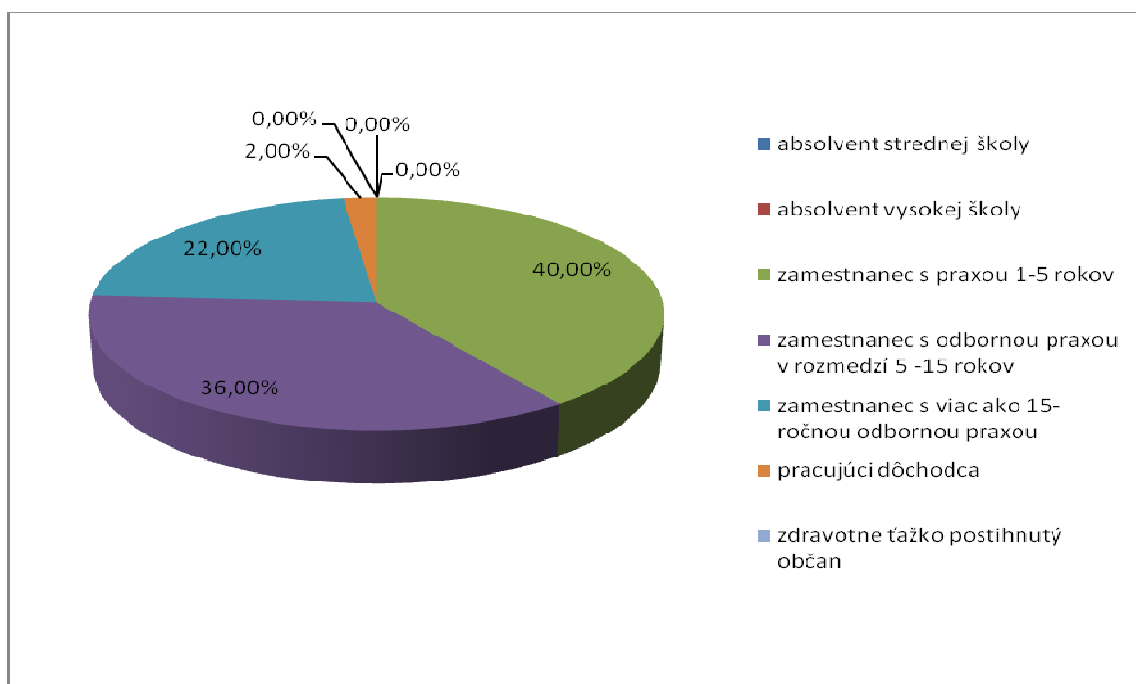
Otázkou č. 8 som zisťovala do akej skupiny jednotliví respondenti podľa dotazníka patria. Najviac, 20 respondentov (40%) patrí do skupiny zamestnancov s praxou 1-5 rokov, tesne za nimi nasledujú v počet 18 respondentov (36%) zamestnanci s odbornou praxou v rozmedzí 5 - 15 rokov a poslednú najväčšiu skupinu tvorí 11 respondentov (22%), ktorí tvoria skupinu zamestnancov s viac ako 15-ročnou odbornou praxou. 1 respondent (2%) tvorí skupinu pracujúcich dôchodcov.

V tejto kategorizačnej otázke sú absentujúcimi zložkami: absolventi stredných a vysokých škôl a zdravotne ťažko postihnutí občania.

Tab. 8 Delenie pracujúcich podľa počtu odpracovaných rokov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|--|-------|-------------------------|
| absolvent strednej školy | 0 | 0,00% |
| absolvent vysokej školy | 0 | 0,00% |
| zamestnanec s praxou 1-5 rokov | 20 | 40,00% |
| zamestnanec s odbornou praxou v rozmedzí 5 -15 rokov | 18 | 36,00% |
| zamestnanec s viac ako 15-ročnou odbornou praxou | 11 | 22,00% |
| pracujúci dôchodca | 1 | 2,00% |
| zdravotne ťažko postihnutý občan | 0 | 0,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 8 Delenie pracujúcich podľa počtu odpracovaných rokov



Otázka č. 9 Ako dlho (časové obdobie) ste boli najdlhšie nezamestnaní?

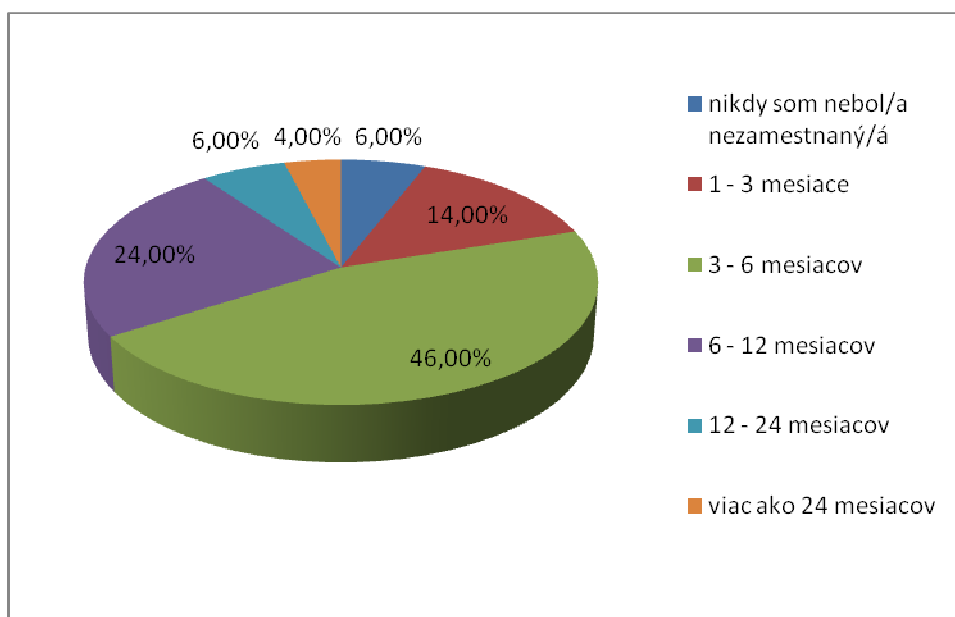
Táto kategorizačná otázka č. 9 analyzuje najdlhšie obdobie nezamestnanosti respondentov, teda dĺžku času, kedy boli respondenti najdlhšie nezamestnaní. Najväčšiu skupinu predstavuje skupina 23 respondentov (46%), ktorí boli najdlhšie nezamestnaní 3

– 6 mesiacov, za nimi nasleduje skupina 12 respondentov (24%), ktorí boli najdlhšie nezamestnaní 6 - 12 mesiacov. Ďalej nasleduje skupina 7 respondentov (14%), ktorí boli najdlhšie nezamestnaní 1 – 3 mesiace, skupina 6 respondentov (12%), z ktorých bola jedna polovica najdlhšie nezamestnaná 12 – 24 mesiacov, ale aj skupina (druhá polovica), ktorá nebola nikdy nezamestnaná. Poslednú skupinu, ktorá bola najdlhšie nezamestnaná najmenej 24 mesiacov tvorí skupina 2 respondentov (4 %). Posledná skupina 2 respondentov uviedla, že v prvom prípade bola najdlhšie nezamestnaná 30 mesiacov a v druhom prípade až 36 mesiacov.

Tab. 9 Najdlhšie obdobie nezamestnanosti respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|----------------------------------|-------|-------------------------|
| nikdy som nebol/a nezamestnaný/á | 3 | 6,00% |
| 1 - 3 mesiace | 7 | 14,00% |
| 3 - 6 mesiacov | 23 | 46,00% |
| 6 - 12 mesiacov | 12 | 24,00% |
| 12 - 24 mesiacov | 3 | 6,00% |
| viac ako 24 mesiacov | 2 | 4,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 9 Najdlhšie obdobie nezamestnanosti respondentov



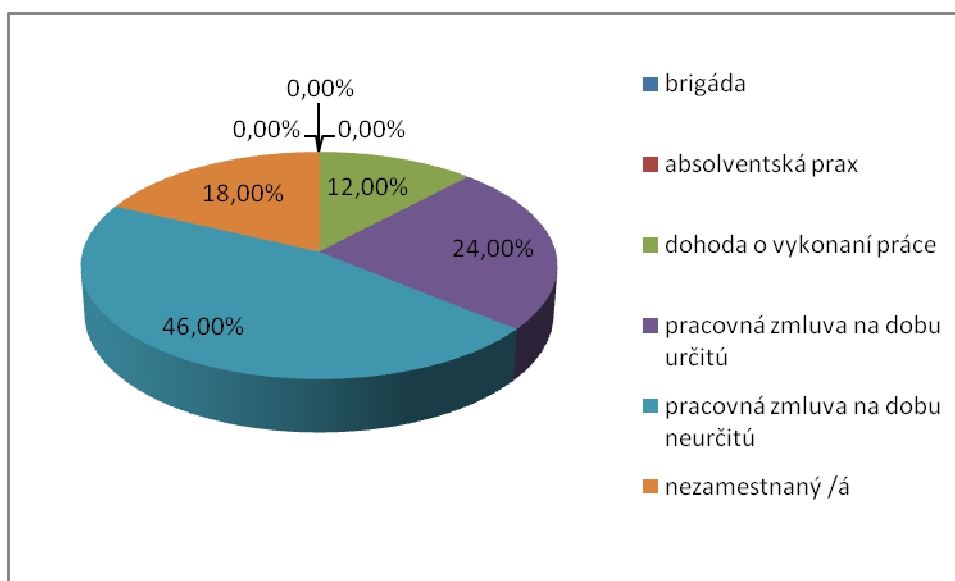
Otázka č. 10 V akom pracovnom pomere ste so zamestnávateľom?

Touto otázkou sa zisťoval druh pracovného pomeru respondentov vo vzťahu k zamestnávateľovi. Získané výsledky ukázali, že najviac, a to 23 respondentov (46 %) má uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Ďalšou početnou skupinou je skupina 12 respondentov (24%), ktorí majú so zamestnávateľom uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú. 9 respondentov (18%) je nezamestnaných, takže nemá uzatvorenú žiadnu pracovnú zmluvu a 6 respondentov (12%) má so zamestnávateľom uzatvorenú dohodu o vykonaní práce.

Tab. 10 Druh pracovného pomeru respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|----------------------------------|-------|-------------------------|
| brigáda | 0 | 0,00% |
| absolventská prax | 0 | 0,00% |
| dohoda o vykonaní práce | 6 | 12,00% |
| pracovná zmluva na dobu určitú | 12 | 24,00% |
| pracovná zmluva na dobu neurčitú | 23 | 46,00% |
| nezamestnaný /á | 9 | 18,00% |
| iné | 0 | 0,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 10 Druh pracovného pomeru respondentov



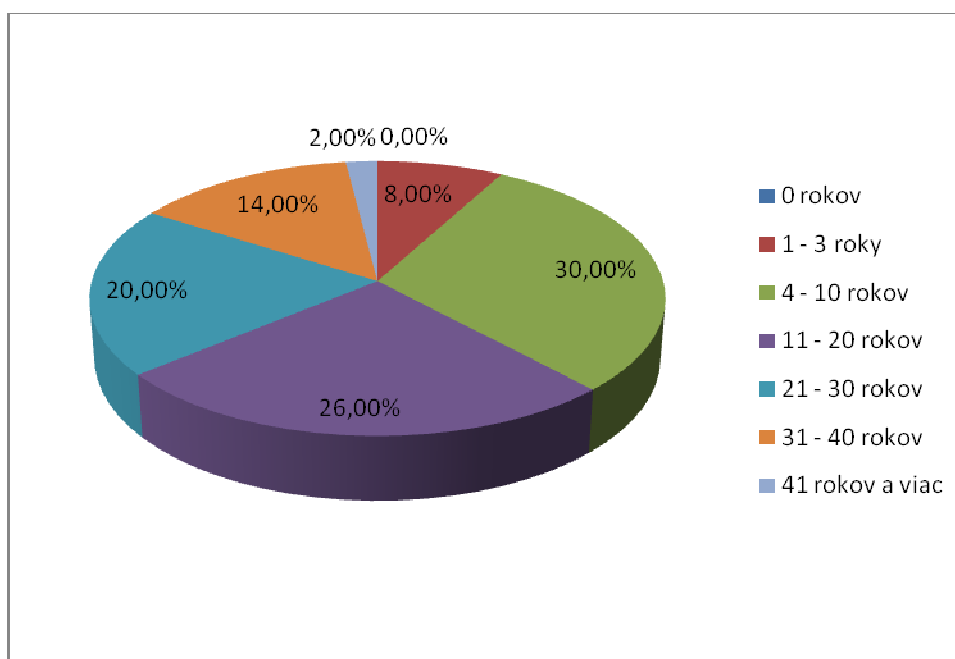
Otázka č. 11 Koľko rokov pracujete?

Touto otázkou som preverovala dĺžku odpracovaných rokov u respondentov. Najpočetnejšou skupinou bola skupina 15 respondentov (30%), ktorí už odpracovali 4 -10 rokov, za nimi nasledovala skupina 13 respondentov (26%), ktorí odpracovali 11 – 20 rokov a skupina 10 respondentov (20%), ktorí odpracovali 21 – 30 rokov. Ďalej nasledovali skupiny respondentov s menším zastúpením takto: 7 respondentov (14%) už odpracovalo 31 – 40 rokov, 4 respondenti (8%) odpracovali 1 – 3 roky a 1 respondent (2%) už odpracoval viac ako 41 rokov. Absentuje nám položka – odpracovaných 0 rokov, ktorú neuviedol žiaden respondent.

Tab. 11 Dĺžka odpracovaných rokov u všetkých zamestnávateľov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|-----------------|-------|-------------------------|
| 0 rokov | 0 | 0,00% |
| 1 - 3 roky | 4 | 8,00% |
| 4 - 10 rokov | 15 | 30,00% |
| 11 - 20 rokov | 13 | 26,00% |
| 21 - 30 rokov | 10 | 20,00% |
| 31 - 40 rokov | 7 | 14,00% |
| 41 rokov a viac | 1 | 2,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 11 Dĺžka odpracovaných rokov u všetkých zamestnávateľov



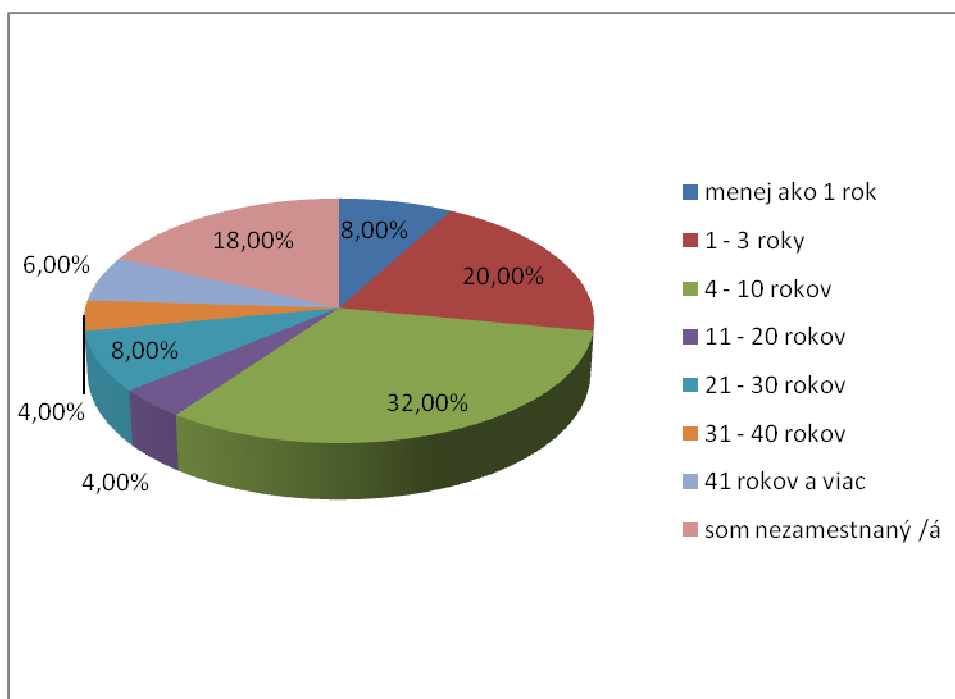
Otázka č. 12 Ako dlho pracujete vo Vašom súčasnom zamestnaní?

Otázkou č. 12 som zisťovala, ako dlho pracujú respondenti u svojho súčasného zamestnávateľa. Najviac respondentov, ktorých bolo 16 (32%) uviedlo, že u svojho súčasného zamestnávateľa pracuje už 4 - 10 rokov. Ďalšou početnou skupinou bolo 10 respondentov (20%), ktorí u svojho zamestnávateľa pracujú už 1 -3 roky. 15 respondentov (30 %) pracujú u svojho súčasného zamestnávateľa takto: 4 respondenti (8 %): menej ako 1 rok, ďalší 4 respondenti (8%) 21 – 30 rokov, 3 respondenti (6 %) 41 rokov a viac, 2 respondenti (4%) v prvom prípade 11 – 20 rokov, v druhom prípade 31 – 40 rokov. 9 respondentov (18%) je nezamestnaných.

Tab. 12 Dĺžka odpracovaných rokov v súčasnom zamestnaní

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---------------------|-------|-------------------------|
| menej ako 1 rok | 2 | 8,00% |
| 1 - 3 roky | 2 | 20,00% |
| 4 - 10 rokov | 15 | 32,00% |
| 11 - 20 rokov | 8 | 4,00% |
| 21 - 30 rokov | 6 | 8,00% |
| 31 - 40 rokov | 7 | 4,00% |
| 41 rokov a viac | 1 | 6,00% |
| som nezamestnaný /á | 9 | 18,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 12 Dĺžka odpracovaných rokov v súčasnom zamestnaní



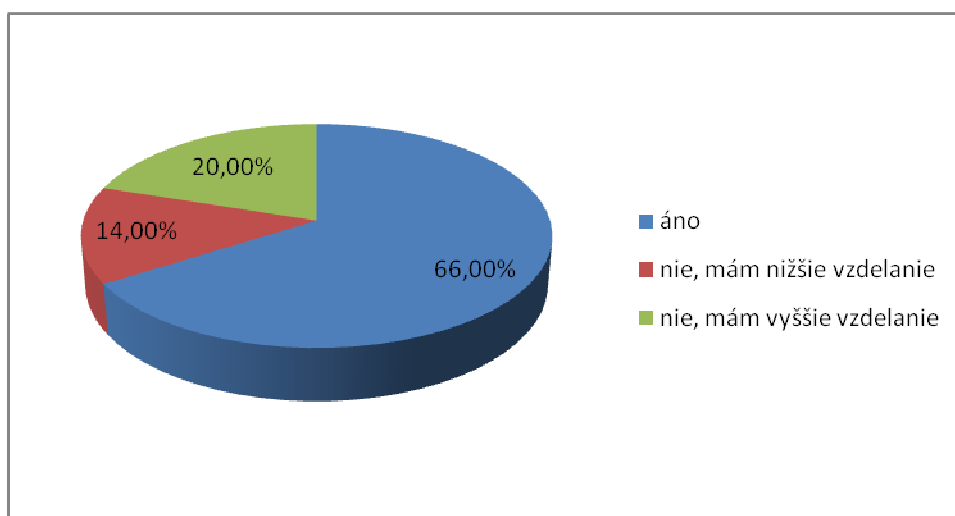
Otázka č. 13 Korešponduje Vaša pracovná pozícia s Vaším nadobudnutým vzdelaním (berte do úvahy Vaše súčasné zamestnanie, v prípade nezamestnaných Vaše posledné zamestnanie).

Odpovede respondentov na otázku č. 13 vykazujú nasledujúci stav: najviac, 33 respondentov (66 %) uvádza, že ich dosiahnutý stupeň vzdelania korešponduje s ich vykonávanom prácou/pracovnou náplňou, 10 respondentov (20%) uvádza, že má dosiahnuté vyššie vzdelanie, aké sa od nich vyžaduje, a naopak, 7 respondentov (14%) má dosiahnuté nižšie vzdelanie, než aké sa od nich požaduje.

Tab. 13 Vyváženosť/korešpondencia dosiahnutého vzdelania a pracovnej pozície respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---------------------------|-------|-------------------------|
| áno | 33 | 66,00% |
| nie, mám nižšie vzdelanie | 7 | 14,00% |
| nie, mám vyššie vzdelanie | 10 | 20,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 13 Vyváženosť/korešpondencia dosiahnutého vzdelania a pracovnej pozície respondentov



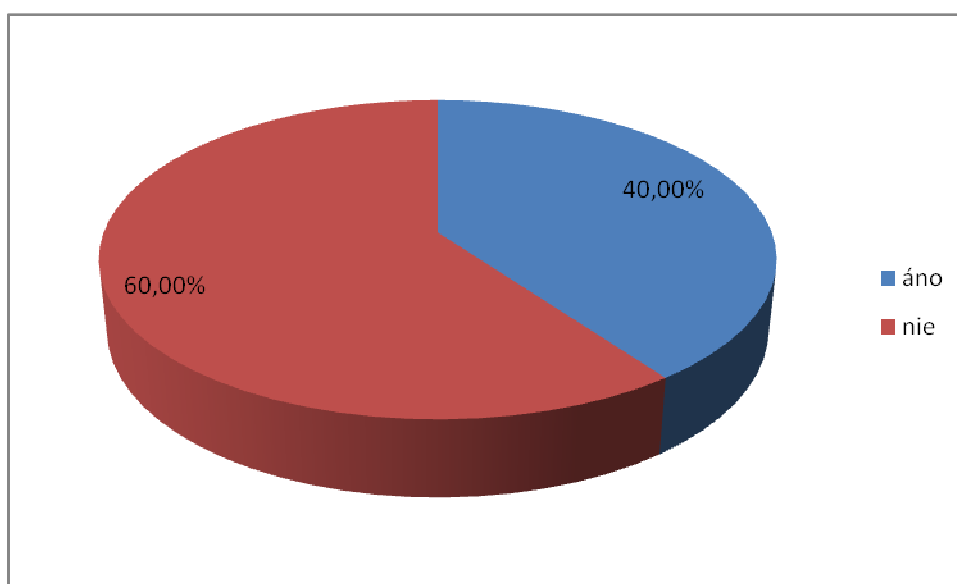
Otázka č. 14 Absolvovali ste v priebehu posledných piatich rokov nejaké štúdium, školenie, kurz popri zamestnaní?

Otázka č. 14 zisťovala, či respondenti absolvovali v priebehu posledných piatich rokov nejaké štúdium, školenie, kurz a podobne popri zamestnaní. Odpovede respondentov vykazujú nasledujúci stav: 20 respondentov (40 %) uviedlo, že áno, 30 respondentov (60 %) uviedlo odpoveď nie. Otázka bola sčasti otvorená, nakoľko v prípade kladnej odpovede mali respondenti uviesť druh absolvovaného vzdelávania. V tabuľke a grafe 14 a) sú uvedené jednotlivé druhy ďalšieho vzdelávania, ktoré respondenti absolvovali popri zamestnaní.

Tab. 14a) Zvyšovanie vzdelania za posledných 5 rokov u respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---------|-------|-------------------------|
| áno | 20 | 40,00% |
| nie | 30 | 60,00% |
| n | 50 | 100,00% |

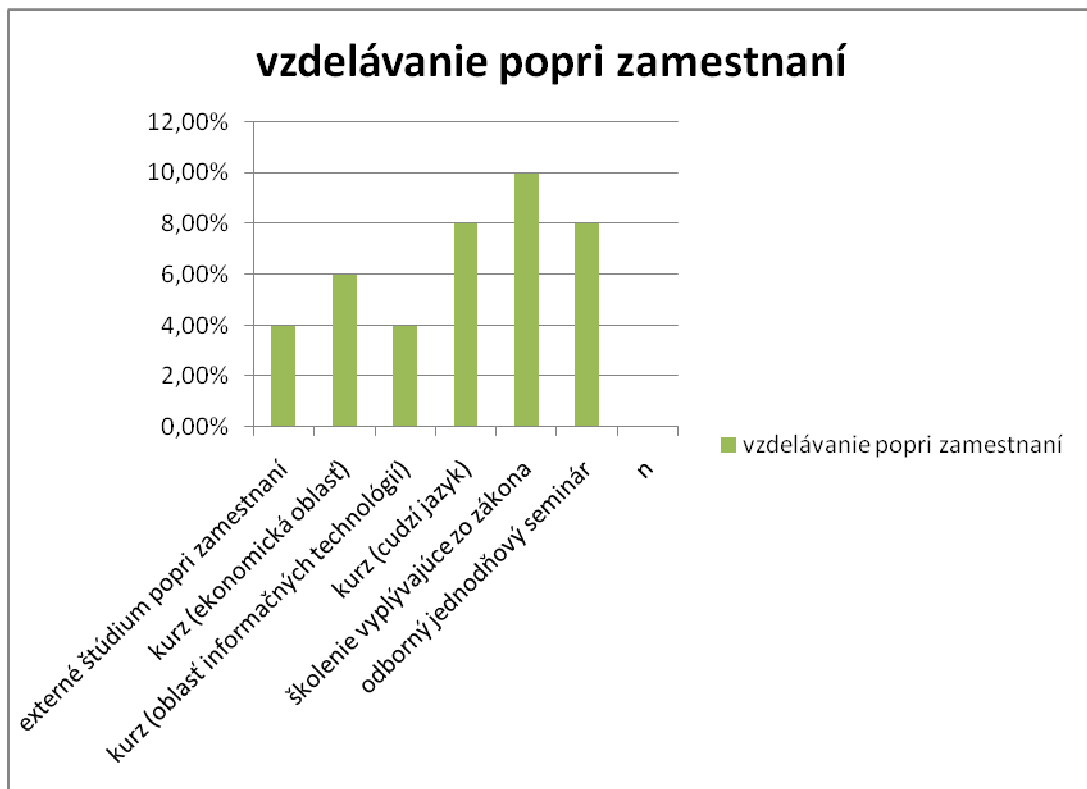
Graf 14a) Zvyšovanie vzdelania za posledných 5 rokov u respondentov



Tab. 14b) Vzdelávanie popri zamestnaní - zvyšovanie vzdelania za posledných 5 rokov u respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|--|-------|-------------------------|
| externé štúdium popri zamestnaní | 2 | 4,00% |
| kurz (ekonomická oblasť) | 3 | 6,00% |
| kurz (oblasť informačných technológií) | 2 | 4,00% |
| kurz (cudzí jazyk) | 4 | 8,00% |
| školenie vyplývajúce zo zákona | 5 | 10,00% |
| odborný jednodňový seminár | 4 | 8,00% |
| n | 20 | 40,00% |

Graf 14b) Vzdelávanie popri zamestnaní - zvyšovanie vzdelania za posledných 5 rokov u respondentov



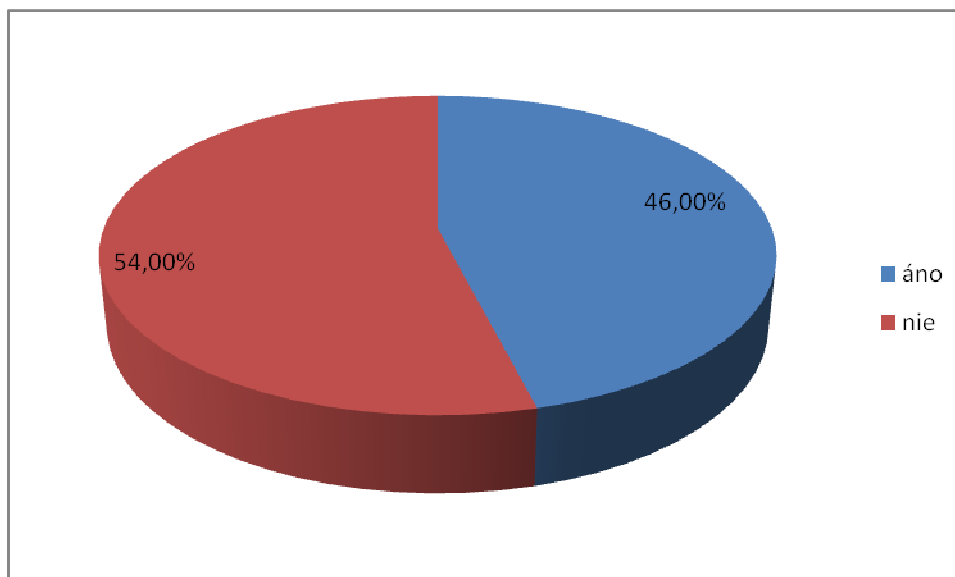
Otázka č. 15 Ste spokojní s výškou Vašej mzdy?

Touto otázkou sa zisťovala spokojnosť s výškou mzdy. 27 respondentov (54%) uviedlo, že s výškou svojej mzdy spokojných nie je, zvyšných 23 respondentov (46%) vyjadrilo ku výške svojej mzdy spokojnosť. Je pre nás alarmujúce, že viac ako polovica respondentov nie je so svojou mzdou spokojná a aj to predstavuje dôvod pre svoju sebarealizáciu, sebazdokonaľovanie.

Tab. 15 Spokojnosť s výškou mzdy u respondentov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---------|-------|-------------------------|
| áno | 23 | 46,00% |
| nie | 27 | 54,00% |
| n | 40 | 100,00% |

Graf 15 Spokojnosť s výškou mzdy u respondentov



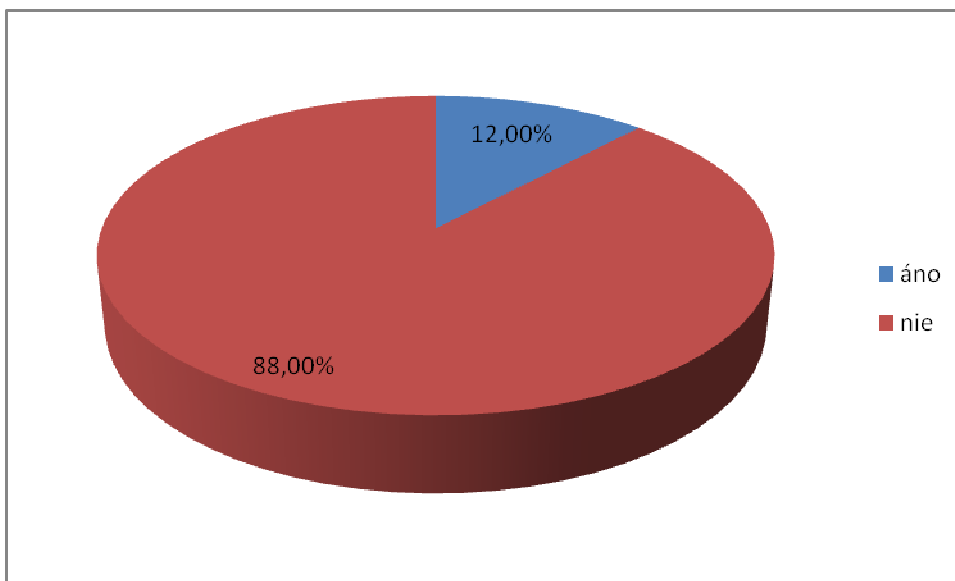
Otázka č. 16 Postúpili ste v práci za posledných 5 rokov na vyšší post?

Odpovede respondentov na otázku č. 16 vykazujú takýto stav: 44 respondentov (88%) v práci za posledných 5 rokov na vyšší post nepostúpilo. Zvyšných 6 respondentov (12%) za posledných 5 rokov postúpilo v práci na vyšší post/funkciu.

Tab. 16 Postup v práci na vyšší post za posledných 5 rokov

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---------|-------|-------------------------|
| áno | 6 | 12,00% |
| nie | 44 | 88,00% |
| n | 40 | 100,00% |

Graf 16 Postup v práci na vyšší post za posledných 5 rokov



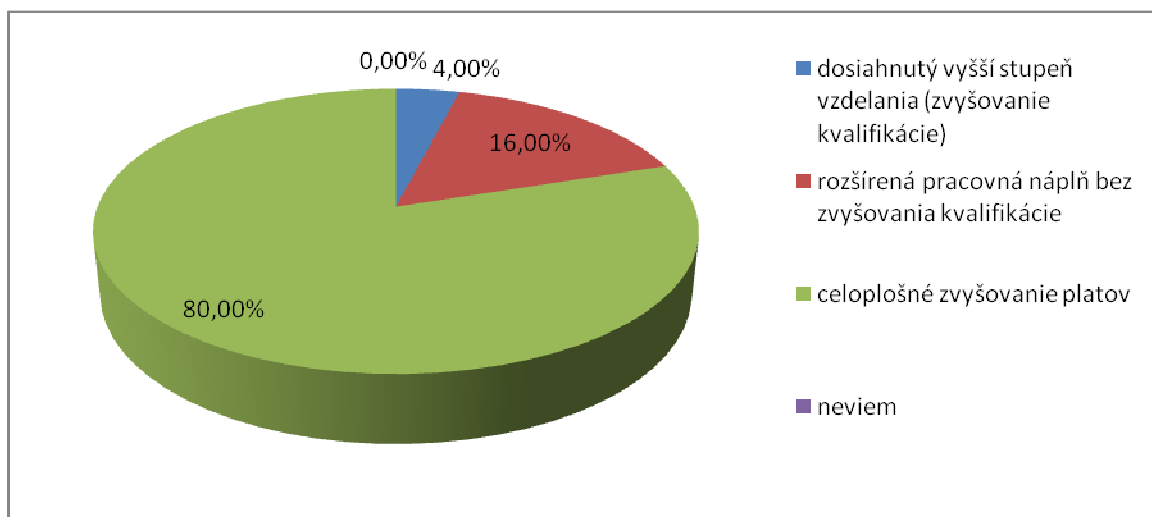
Otázka č. 17 Ak ste v práci za posledných 5 rokov postúpili na vyšší post alebo sa Vám zvýšila mzda, čo bolo dôvodom zmeny.

Otázka č. 17 preverovala, za akých podmienok, respektíve, čo bolo dôvodom, že zamestnanci v priebehu posledných piatich rokov postúpili na vyšší post alebo, z akých dôvodov sa im zvýšila mzda. 40 respondentov (80%) uviedlo, že dôvodom zvýšenia ich mzdy bolo celoplošné zvyšovanie platov. 8 respondenti (16%) uviedli, že sa im zvýšila mzda, respektíve postúpili v zamestnaní na vyššiu pozíciu z dôvodu rozšírenia ich pracovnej náplne, avšak bez zvyšovania kvalifikácie a 2 respondenti (4 %) uviedli, že dôvodom ich postupu v práci, respektíve zvýšenia mzdy bolo nadobudnutie vyššieho stupňa vzdelania (zvyšovanie kvalifikácie).

Tab. 17 Dôvod postupu, respektíve zvýšenia mzdy

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---|-------|-------------------------|
| dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania (zvyšovanie kvalifikácie) | 2 | 4,00% |
| rozšírená pracovná náplň bez zvyšovania kvalifikácie | 8 | 16,00% |
| celoplošné zvyšovanie platov | 40 | 80,00% |
| neviem | 0 | 0,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 17 Dôvod postupu, respektíve zvýšenia mzdy



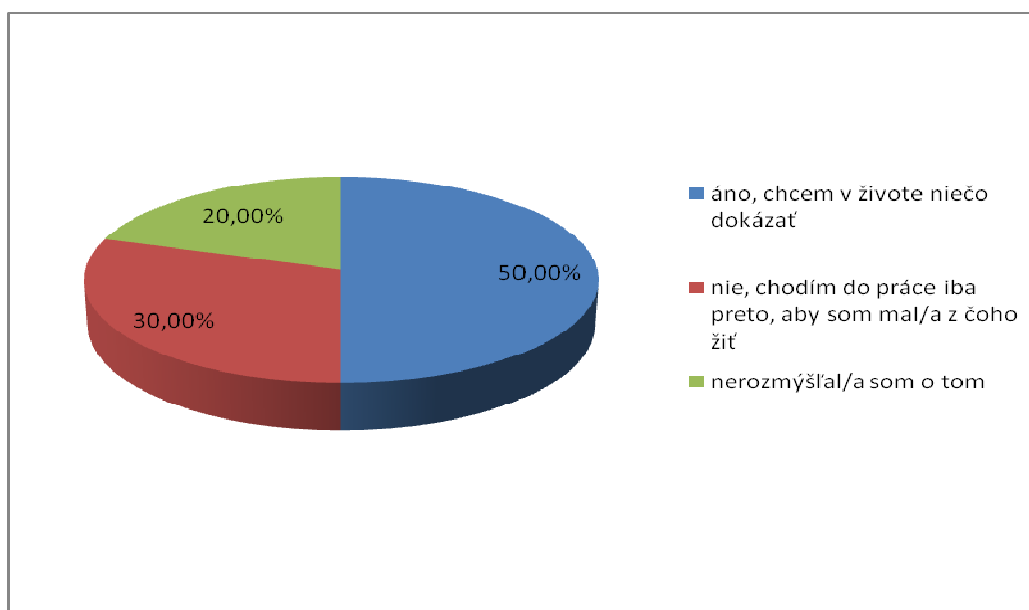
Otázka č. 18 Máte záujem o kariérny rast?

Kategorizačnou otázkou č. 18 som zistovala, aký majú zamestnanci záujem o kariérny rast. Vzhľadom k tomu, že sa priemerná veková realácia respondentov pohybuje v rozmedzí 35 – 36 rokov, je relatívny predpoklad, že je to práve vhodný vek na budovanie kariéry. Potešujúce je, že až 25 respondentov (50%) chce v živote niečo dokázať, chce sa presadiť. 10 respondentov (20%) uviedlo, že sa nad touto otázkou nezamýšľalo, čo môže znamenať predpoklad, že sa ešte bude uberať tým „správnym smerom“, čo je však diskutabilné. Avšak, 15 respondentov (30%) uviedlo, že nemá záujem o kariérny rast a že chodia do práce iba preto, aby mali z čoho žiť. 30 % je pomerne vysoké zastúpenie. Tu je však potrebné vziať do úvahy aj fakt, že niektorí respondenti už majú dôchodkový vek, respektíve k odchodu do dôchodku im chýba už iba pár rokov.

Tab. 18 Záujem o kariérny rast

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|--|-------|-------------------------|
| áno, chcem v živote niečo dokázať | 25 | 50,00% |
| nie, chodím do práce iba preto, aby som mal/a z čoho žiť | 15 | 30,00% |
| nerozmýšľal/a som o tom | 10 | 20,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 18 Záujem o kariérny rast



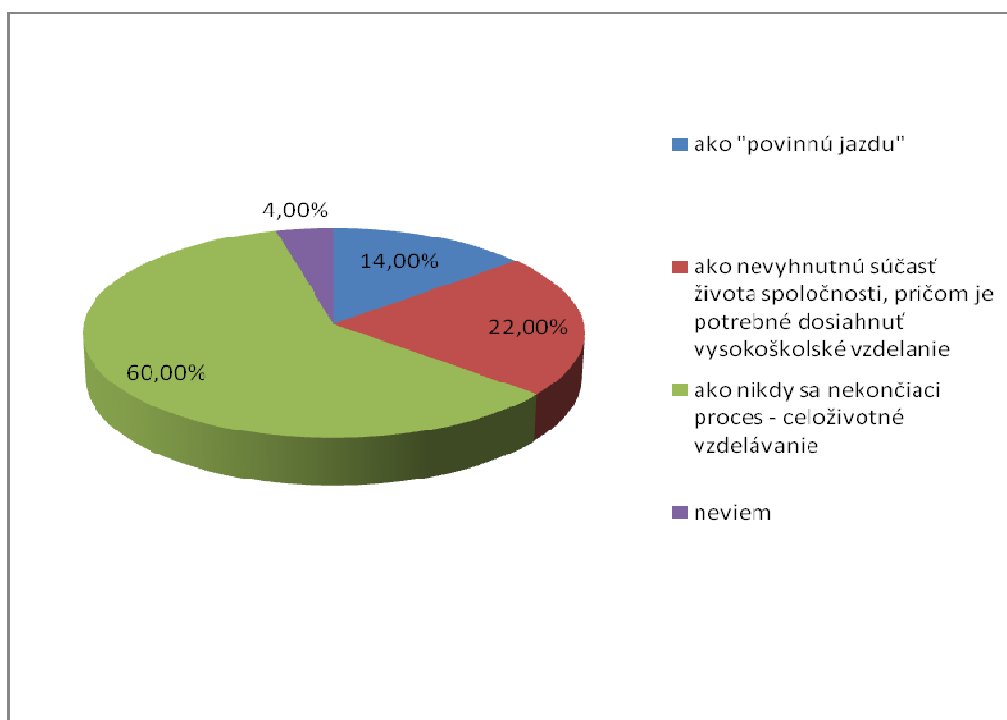
Otázka č. 19 Ako vnímate vzdelanie?

Kategorizačná otázka č. 19 zisťovala u respondentov ich vzťah k vzdelaniu i to, ako ho vnímajú. Ich odpovede vykazujú nasledovný stav: 30 respondentov (60 %) vníma vzdelanie ako nikdy sa nekončiaci proces – celoživotné vzdelávanie, 11 respondentov (22%) ho vníma ako nevyhnutnú súčasť života spoločnosti, pričom je potrebné dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie, 7 respondenti (14%) ho vnímajú ako „povinnú jazdu“ a 2 respondenti (4 %) nevedia, respektíve sa nezamýšľali nad touto problematikou.

Tab. 19 Vnímanie vzdelania

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|--|-------|-------------------------|
| ako "povinnú jazdu" | 7 | 14,00% |
| ako nevyhnutnú súčasť života spoločnosti, pričom je potrebné dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie | 11 | 22,00% |
| ako nikdy sa nekončiaci proces - celoživotné vzdelávanie | 30 | 60,00% |
| neviem | 2 | 4,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 19 Vnímanie vzdelania



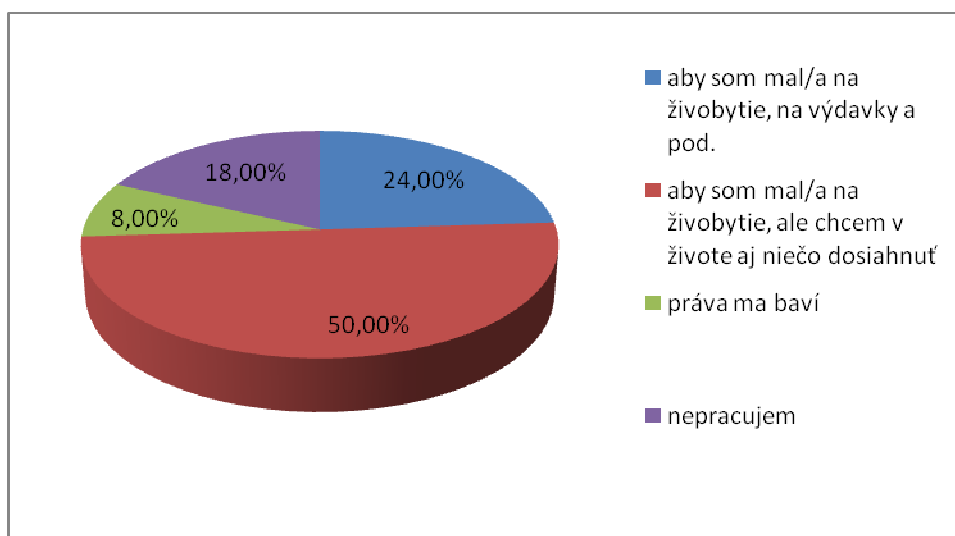
Otázka č. 20 Prečo pracujete?

Otázka č. 20 analyzovala dôvody, prečo respondenti pracujú, prečo chodia do práce. Až 25 respondentov (50%) uvádza, že dôvodom chodenia do práce sú výdavky spojené so živobytím a zároveň chcú v živote niečo dosiahnuť, 12 respondentov (40 %), čo je pomerne vysoký počet uvádza, že do práce chodí iba pre to, aby mali z čoho žiť, 9 respondentov (18 %) nepracuje a potešujúce je to, že 4 respondentov (8%) práca baví, naplňa.

Tab. 20 Dôvody chodenia do práce

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---|-------|-------------------------|
| aby som mal/a na živobytie, na výdavky a pod. | 12 | 24,00% |
| aby som mal/a na živobytie, ale chcem v živote aj niečo dosiahnuť | 25 | 50,00% |
| práva ma baví | 4 | 8,00% |
| nepracujem | 9 | 18,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 20 Dôvody chodenia do práce



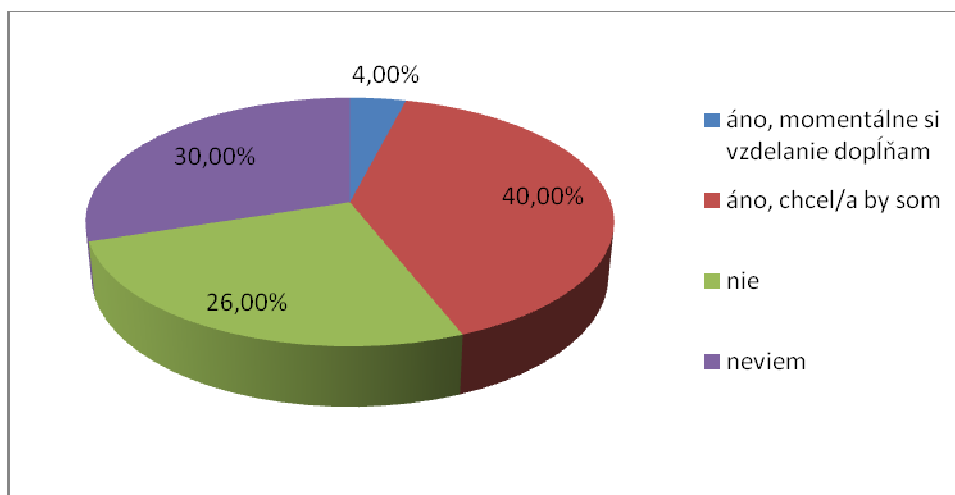
Otázka č. 21 Plánujete (respektíve máte záujem) o dopĺňanie svojho vzdelania ešte v priebehu tohto roka?

Kategorizačná položka č. 21 preverovala a zisťovala, koľko z respondentov má záujem o zvyšovanie a rozširovanie vzdelania v ktorejkoľvek oblasti ešte v priebehu tohto roka (2012). Výsledky sú nasledovné: 20 respondentov (40%) by malo záujem o dopĺňanie svojho vzdelania a 2 respondenti (4 %) si vzdelanie momentálne dopĺňajú/rozširujú. Alarmujúci je fakt, že až 13 respondentov (26%) záujem o ďalšie vzdelávanie nemá a 15 respondenti (30%) uvádzajú, že nevedia.

Tab. 21 Záujem o rozširovanie vzdelania v priebehu tohto roka

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|--------------------------------------|-------|-------------------------|
| áno, momentálne si vzdelanie dopĺňam | 2 | 4,00% |
| áno, chcel/a by som | 20 | 40,00% |
| nie | 13 | 26,00% |
| neviem | 15 | 30,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 21 Záujem o rozširovanie vzdelania v priebehu tohto roka



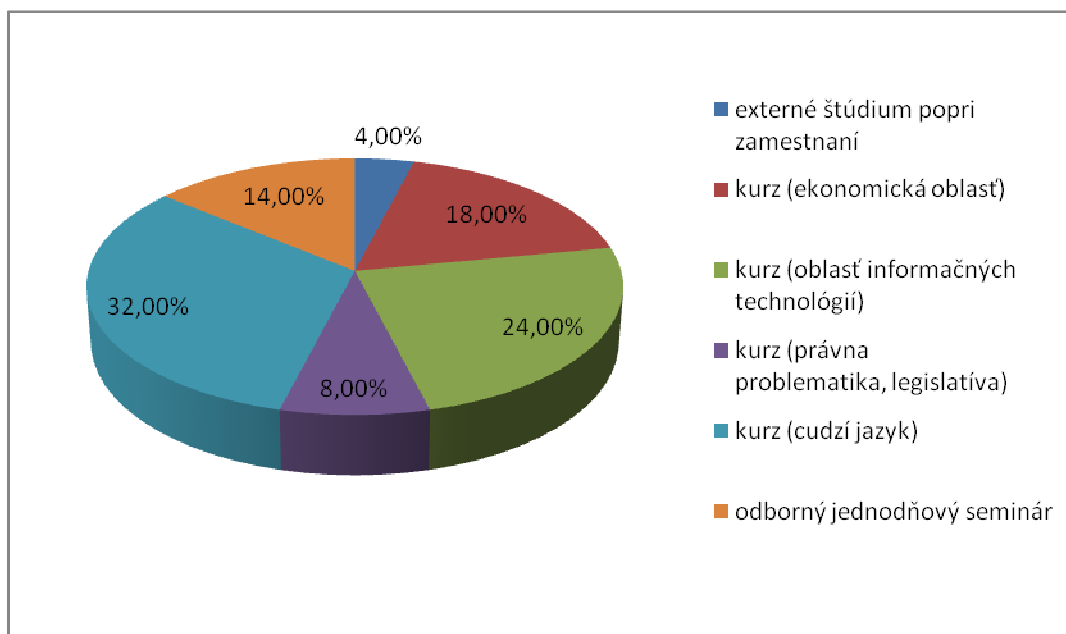
Otázka č. 22 O aký druh ďalšieho vzdelania by ste mali záujem?

Otázka č. 22 bola otvorená otázka, na ktorú odpovedali respondenti slovne, vyjadrením vlastného názoru pod vplyvom vlastného záujmu. Po zhrnutí výsledkov som zostavila tabuľku s ďalším vzdelávaním, o ktoré majú respondenti najväčší záujem.

Tab. 22 Záujem o ďalší druh vzdelávania

| Odpoveď | Počet | Percentuálne vyjadrenie |
|---|-------|-------------------------|
| externé štúdium popri zamestnaní | 2 | 4,00% |
| kurz (ekonomická oblasť) | 9 | 18,00% |
| kurz (oblasť informačných technológií) | 12 | 24,00% |
| kurz (právna problematika, legislatíva) | 4 | 8,00% |
| kurz (cudzí jazyk) | 16 | 32,00% |
| odborný jednodňový seminár | 7 | 14,00% |
| n | 50 | 100,00% |

Graf 22 Záujem o ďalší druh vzdelávania



6.6 Interpretácia výsledkov prieskumu a diskusia

Problematika súvisiaca so vzdelávaním a kariérnym rastom predstavuje v dnešnej dobe jednu z oblastí ľudského života, ktorá má mimoriadny význam pre skúmanie, analyzovanie, hodnotenie a polemizovanie najmä z dôvodu, že sa bytostne dotýka každého človeka. Ak chcú ľudia zlepšiť svoj život, musia mať živobytie, prácu, dobré postavenie a dobrý príjem. Toto všetko sú faktory, ktoré zlepšujú a zvyšujú kvalitu nášho života. Ak ľudia chcú mať dobré postavenie a dobrý príjem, musia však pre to niečo urobiť. Vzdelanie je práve prvým a najdôležitejším krokom na ceste za úspechmi, za kariérnym rastom.

Aj mojou snahou bolo prostredníctvom tejto rigorózneho práce prispieť do mozaiky poznania, predpokladov, tvrdení, konštatovania a záverov poukázaním na podobnosti či rozdielnosti vnímania vzdelávania či vzdelania a s nimi spätého kariérneho rastu. Cieľ môjho prieskumu bol zameraný na analýzu vzťahu jednotlivcov – respondentov k vzdelávaniu a zisteniu postojov respondentov k tomu, aký vplyv má/malo vzdelávanie pri budovaní ich kariéry. Všetky moje kroky smerovali k snahe vyvolať diskusiu na vnímanie vzdelávania a s ním spätého vzdelania ako spoločenskej normy, na ktorú sa dnes čoraz častejšie apeluje, predovšetkým v spojitosti s pracovným trhom a poradenstvom rôzneho druhu a tým túto problematiku posunúť do novších a efektívnejších dimenzií.

Po analýze získaných dát a následnom štatistickom vyhodnotení získaných údajov konštatujem nasledovné: z piatich stanovených hypotéz sa úplne potvrdili štyri hypotézy a jedna hypotéza (hypotéza č. 3) verifikovaná nebola.

Hypotéza č. 1

Hypotézu č. 1 som overovala otázkou č. 5. Predpoklady hypotézy č. 1, že väčšina respondentov má dosiahnuté minimálne stredné úplne vzdelanie s maturitou, sa potvrdili. Domnievam sa, že to bolo ovplyvnené priemerným vekom respondentov, ktorý bol 35,32 rokov. Zvyšujúce sa nároky spoločnosti, ktoré vedú k zvyšujúcim sa nárokom zamestnávateľov, si už v dnešnej dobe nutne vyžadujú stále vyššie vzdelanie. Dnes pracujú ľudia s vysokoškolským vzdelaním na rovnakých pozíciách, na akých pracovali ľudia v minulosti (v čase komunistického režimu) so stredoškolským, ba aj nižším vzdelaním. Vysokoškolské vzdelanie je dnes oveľa viac preferované aj u tých profesií, kde doposiaľ nebolo potrebné. Preto sa dnes čoraz viac mladých ľudí hlási na vysoké

školy, aby toto vzdelanie mohlo nadobudnúť. Preto, podľa môjho názoru, aj nižší vek respondentov ovplyvnil výsledky hypotézy č. 1, podľa ktorej dosiahla práve najväčšie zastúpenie skupina respondentov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa, v počte 34 respondentov (68%). Druhou početnou skupinou respondentov bola skupina 15 respondentov (30%), ktorá uviedla úplné stredné vzdelanie s maturitou ako najvyšší stupeň dosiahnutého vzdelania. Potešujúce je, že absentujúcou skupinou v prieskume bola skupina respondentov, ktorá nadobudla iba základné vzdelanie a iba 1 respondent (2%) uviedol ako najvyšší stupeň dosiahnutého vzdelania – vzdelanie stredoškolské neúplné (bez maturity).

Hypotéza č. 2

Predpoklady hypotézy č. 2, ktorú som overovala otázkami č. 6, 7, 8, 9 a 10 sa taktiež potvrdili, a teda, že aspoň polovica respondentov je aj napriek nepriaznivým podmienkam na pracovnom trhu v súčasnosti zamestnaná a má relatívne stabilné pracovné miesto. Z päťdesiatich respondentov 41 respondentov (82%) uviedlo, že pracuje a zvyšných 9 respondentov (18%) je nezamestnaných. Najväčší počet respondentov – 15 respondentov (30%) – pracujú ako technicko – hospodárski pracovníci, druhou najpočetnejšou skupinou sú štátni zamestnanci v počte 12 respondentov (24%). Iba 1 respondent (2%) je pracujúci dôchodca.

Stabilitu miesta potvrdzuje aj fakt, že až 20 respondentov (40%) má za sebou 1 - 5 ročnú odbornú prax a 20 respondentov (40%) vykazuje odbornú prax v počte 5 – 15 rokov. Dôkazom stability pracovných miest respondentov je aj absencia v prípade absolventských praxí. Ďalším potvrdením stabilného miesta je v prípade respondentov aj uzatvorený pracovný pomer so zamestnávateľom na dobu neurčitú, čo potvrdilo až 23 respondentov (46%) a ďalších 12 respondentov (24%) potvrdilo uzatvorenie pracovného pomeru so zamestnávateľom na dobu určitú. Pozitívnym je ak fakt, že najdlhšie časové obdobie nezamestnanosti (viac ako 24 mesiacov – veľmi dlhodobá nezamestnanosť) dokumentovali iba 2 respondenti (4%). Najviac z opýtaných respondentov nepracovalo zhruba v rozmedzí 3 – 6 mesiacoch, čo predstavuje krátkodobú nezamestnanosť.

Hypotéza č. 3

Vyhodnotenie otázok dotazníka (č. 11, 12, 13, 14) nepotvrdilo stanovenú hypotézu, že väčšina respondentov už počas svojho pracovného pomeru (pracovných pomerov) si rozširovala/zvyšovala vzdelanie. Výsledky prieskumu dokumentujú pravý opak. Až 30

respondentov (60%) z päťdesiatich (100 %) uviedlo, že v priebehu posledných piatich rokoch si svoje vzdelanie nerozširovalo/nezvyšovalo. Tá menšia časť, 20 respondentov (40%), ktorá potvrdila rozširovanie svojho vzdelania, uviedla, že najviac preferovanou oblasťou pri rozširovaní poznatkov, schopností, zručností a vedomostí bola oblasť školení, ktorých absolvovanie vyplývalo respondentom zo zákona, školení, ktoré museli/musia absolvovať, pretože je to nevyhnutná požiadavka pre ich pracovné miesto a pracovnú náplň. Ďalšou početnejšou skupinou, ktoré absolvovala nejaké rozširujúce/doplňujúce vzdelanie bola skupina 2 respondentov (4%) v prípade kurzov cudzieho jazyka a skupina ďalších 2 respondentov (4%) v prípade odborných jednodňových seminárov. Možno to, podľa môjho názoru, odôvodniť aj tým, že v otázke týkajúcej sa zhody/korešpondencie/vyváženosti dosiahnutého vzdelania s vyžadovaným vzdelaním pre tú - ktorú pracovnú pozíciu až 33 respondentov (66%) uviedlo, že ich dosiahnuté a požadované vzdelanie je korešpondujúce a 10 respondenti (20%) uviedli, že majú vyššie vzdelanie, aké sa od nich vyžaduje. Navyše tiež predpokladám, že dĺžka pracovného pomeru (pracovných) pomerov a s tým spätéj odbornej praxe je možno taktiež dôvodom nižšieho dokladovania rozširovania vzdelania, vzhľadom k tomu, že najpočetnejšie skupiny už dlhodobejšie pracujú a je predpoklad, že si svoje vzdelanie rozširovali/dopĺňali už skôr: 15 respondentov (30%) už pracuje 4 – 10 rokov a 13 respondenti (26%) už pracujú 11 – 20 rokov, pričom v súčasnom zamestnaní pracuje 15 respondentov (30%) 11 – 20 rokov.

Hypotéza č. 4

Hypotézu číslo 4 som overovala otázkami č. 15, 16, 17 a 18. Získané výsledky po zodpovedaní na spomínané otázky stanovenú hypotézu potvrdili, a teda, že väčšina respondentov vníma vzdelanie a neustále zvyšovanie vzdelávania ako kľúč k úspešnej kariére.

Dokladom toho sú i odpovede respondentov na otázku, či sú spokojní s výškou mzdy, ktorú dostávajú. Až 27 respondentov (58%) uviedlo, že s výškou mzdy, ktorú mesačne dostávajú, spokojní nie sú, aj napriek faktu, že sa výšky mzdy zvýšila u 40 respondentov (80%) z dôvodu celoplošného zvyšovania plátov, taktiež 44 respondentov (88%) uviedlo, že v práci za posledných 5 rokov nepostúpili na vyšší post. Respondenti si uvedomujú, že celoplošné zvyšovanie plátov nie je dôvodom na kariérny rast, ani na postup a že práve vyššie či rozšírené vzdelanie je dôvodom, či kľúčom k úspešnej kariére. Iba v prípade 2 respondentov (4%), ktorí si rozširovali vzdelanie a dosiahli vyšší stupeň kvalifikácie bolo

zaznamenaná povýšenie. Pozitívnom je však to, že 25 respondentov (52%) zo 40 respondentov (100%) chce v živote niečo dokázať, chce kariérne rásť.

Hypotéza č. 5

Predpoklady hypotézy č. 5, že aspoň polovica respondentov si zvyšuje, respektíve bude v priebehu nasledujúceho obdobia (v roku 2012) zvyšovať a rozvíjať svoje vzdelanie v ktorejkoľvek oblasti, ktorú som sa usilovala overiť prostredníctvom otázok č. 19, 20, 21 a 22 sa naplnili. Ako dôkaz toho môže poslúžiť aj fakt, že až 30 respondentov (60%) vníma vzdelanie ako nikdy sa nekončiaci proces – ako celoživotné vzdelávanie a až 11 respondentov (22%) ho vníma ako nevyhnutnú súčasť života spoločnosti, pričom vníma za potrebné dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie. Ďalším argumentom je odpoveď 25 respondentov (50%), ktorí chodia do práce nielen preto, aby mali na živobytie, ale chcú v živote aj niečo dokázať, chcú kariérne rásť. Navyše, až 20 respondentov (40%) si chce v priebehu roka 2012 zvýšiť, rozšíriť, či doplniť svoje vzdelanie a 2 respondenti (4%) na tom pracujú už teraz.

6.7 Odporúčanie pre prax

Problematika súvisiaca so vzdelávaním a kariérnym rastom nielen vo svete, ale i na Slovensku má veľmi široký záber a rámec. Existuje ešte mnoho oblastí, ktoré som pre limitovaný rozsah rigorózne práce nemohla analyzovať. Avšak, vďaka výsledkom, ktoré som prostredníctvom zberu informácií a ich analýze, i vďaka realizácií celého prieskumu dosiahla, môžem tak poukázať na súčasný daný stav našej spoločnosti vo vzťahu k vzdelávaniu a kariérnemu rastu a navrhnúť tak odporúčania, ktoré si tento stav vyžaduje.

V prvom rade je potrebné uvedomiť si, že akákoľvek neznalosť nás pred ničím neospravedlňuje. Práve naopak. A táto neznalosť sa týka i vyššie uvedenej problematiky. Vzhľadom k tomu, že dnešná spoločnosť veľmi dôrazne a dôsledne apeluje na vzdelávanie, je nutné podľa môjho názoru šíriť aj v tomto smere osvetu. I výsledky prieskumu ukázali a potvrdili, že je samotnému vzdelávaniu nutné venovať zvýšenú pozornosť.

Vzhľadom k tomu, že každý človek túži po dobrom postavení, po dobre platenom mieste, po úspechu, je nevyhnutné venovať práve otázke vzdelávania a vzdelania

pozornosť. Táto edukácia nemá byť zameraná iba na memorovanie tých – ktorých poznatkov a definícií, ale systém vzdelávania by sa mal uberať iným smerom.

V prvom rade je podľa môjho názoru potrebná a nevyhnutná spolupráca a previazanosť škôl, najmä stredných a vysokých s orgánmi či inštitúciami, ktoré zastupujú trh práce a tiež so samotnými zamestnávateľmi.

Na vysoké školy sa každým rokom hlási čoraz viac mladých ľudí, pretože spoločnosť kladie vysoké nároky na zamestnávateľov a tí ich zas kladú na svojich zamestnancov. Dnes je už stredoškolské vzdelanie (najmä všeobecné) na úrovni, niekdajšieho základného vzdelania. Čoraz viac pracovných pozícií si vyžaduje okrem nadobudnutého vysokoškolského vzdelania i iné schopnosti, osobitosti, zručnosti a prednosti u uchádzačov o zamestnanie.

Pristavím sa ale pri štúdiu na vysokej škole. Nie je v mojej kompetencii rozhodovať o tom, kto by študoval mal a kto nie, či by sa malo vysokoškolské štúdium spoplatniť alebo nie. O tom nech rozhodnú iní. Na čo však môžem poukázať a prízvukovať je nezmyselnosť niektorých študijných odborov. Každým rokom zaplňajú rady nezamestnaných stovky, ak nie tisícky vysokoškolákov. Dôvod je prostý. Školy nespolupracujú s trhom práce, ktorý súrne hľadá, žiada a potrebuje niektoré profesie. Práve naopak, školy na tento trh práce posielajú množstvo vyštudovaných lekárov, právnikov, učiteľov, ktorí sa nemajú kde zamestnať. Predovšetkým a zvlášť najviac ohrozenou skupinou je práve skupina učiteľov. Absolventi učiteľských smerov, predovšetkým tých odborov, ktoré sa vyučujú na základnej či strednej škole raz, respektíve dvakrát do týždňa nemajú možnosť naplniť na mnohých školách svoj pracovnú úväzok. Je podľa môjho názoru nevyhnutné, aby sa táto problematika začala čo najskôr adekvátne riešiť.

Vzdelanie by sa mladým a ani starším ľuďom, ktorí oň majú záujem, upierať nemalo. Čo by však štát mohol v tejto veci urobiť, je limitovanie počtu študujúcich u niektorých, pre trh práce nepotrebných odborov, či študijných programov a naopak u zvýšenie kvóty u tých žiadaných a potrebných, pretože prezenčná forma vysokoškolského štúdia, aj napriek tomu, že nie je spoplatnená, si istú finančnú injekciu zo strany rodičov vyžaduje. Je to teda nielen námaha či záťaž pre samotných študentov, ktorí mnohokrát dlho do rána sedia nad knihami, ale je to i záťaž pre rodičov. Každý rodič má záujem na tom, aby jeho dieťa malo po skončení vysokej školy primeranú a vhodnú prácu. Opak je však pravdou. Mnohí absolventi sú dlhodobo nezamestnaní, pretože škola ich pripravila pre „pole neorané“.

Ďalší problém, ktorý tu pred nami vyvstáva je, že tak stredné školy, ani vysoké školy nepripravujú absolventov pre skutočnú pracovnú oblasť a mnohí absolventi, aj keď sa po škole rýchlo zamestnajú, zlyhávajú. Mnohí zamestnávateľia sa sťažujú na nepripravenosť absolventov a poukazujú a kritizujú ich nedostatky späté so schopnosťou kritického a samostatného myslenia, komunikačných schopností, či pro-klientského prístupu. Aby boli výsledky štúdia efektívne, zastávam názor, že je potrebné púhe memorovanie nahradiť inými formami učenia, ktoré budú v ľuďom pestovať požadované vlastnosti, schopnosti a osobitosti.

Pri porovnaní so školským vzdelávaním sa vzdelávanie dospelých alebo celoživotné vzdelávanie ubera trochu iným smerom. Pri tomto vzdelávaní si už jednotlivec vyberá konkrétny druh, z ktorého si chce doplniť, či rozšíriť vzdelanie. Vo väčšine prípadov je to oblasť, v ktorej daný zamestnanec pracuje.

Pozornosť si zaslúži aj otázka mentoringu. Dnes novozavedené pojmy, koučing a mentoring, ktoré vo svojej podstate predstavujú odborné poradenstvo a pomoc pri vzdelávaní, už majú svoje historické pozadie. Dovolím si tvrdiť, že mentoring je jednou z najlepších, najlacnejších a najefektívnejších foriem vzdelávania i poradenstva a pomoci zároveň. Výskyt mentoringu je možné bádať a nachádzať v komunistickej spoločnosti, kde sa pri starších, skúsenejších pracovníkoch zaúčali novoprijatí kolegovia, mnohokrát bez praxe. Mnohé organizácie však od mentoringu upustili. Je to však fenomén, ktorý dokáže dať prácu dvom ľuďom, mentorovanému a mentorovi, dokáže mentorovaného v danej oblasti zaškoliť a v konečnom dôsledku môže byť v novom pracovníkovi pozitívnym prínosom pre celú spoločnosť. Povinné znovuuplatnenie mentoringu v organizáciách aj keď s nižším finančným ohodnotením, by tak pomohlo mladým absolventom nájsť prácu, pretože sú mnohokrát dlhú dobu nezamestnaní, jednak preto, že možno nevyštudovali to, čo práve trh práce potrebuje a jednak pre to, že ich zamestnávateľia nechcú, pretože nemajú potrebnú prax.

I otázka a problematika individuálneho koučingu je, dovolím si tvrdiť, príliš drahá, finančne náročná záležitosť, predovšetkým, ak sa jedná o individuálny koučing. Vzhľadom na pracovné podmienky, príležitosti a mzdy na Slovensku bude ešte dlhú dobu trvať, kým si ho aspoň polovica priemerne zarábajúcich Slovákov bude môcť dovoliť. Pokiaľ sa však bude táto profesia zameriavať „biznisovo“, koučing nesplní svoj účel. Dobré platení ľudia majú vo väčšine prípadov dobré platené miesta a teda tento koučing nepotrebujú. A tí, ktorí by jeho pomoc ocenili, si ho nemôžu dovoliť. Ak však v tomto

smere zakročí štát v prospech tých, ktorí ho potrebujú, pomôže to mnohým ľuďom pri hľadaní a nachádzaní práce, ktorú nemajú.

Aj keď sú moje odporúčania pre prax prísne a razantné, je to podľa mňa jediný skutočne účinný nástroj, ktorý by pomohol zmeniť zmýšľanie, konanie a správanie nás všetkých, no predovšetkým tých, ktorí to môžu ovplyvniť. Aj keď veľa závisí len od nás samých, od našej snahy, sily, odvahy, vôle a predovšetkým schopností, predsa len iné nastavenie systému spätého so vzdelávaním by podľa môjho názoru prinieslo viac zamestnaných, spokojných a šťastnejších ľudí.

. Všetky moje odporúčania sú však rozvinuté iba v teoretickej rovine. To, či sa aspoň niektoré z nich niekedy zrealizujú i v rovine praktickej, ukáže čas a rozhodnutia kompetentných.

Záver

„Vzdelanie a múdrosť je vec ducha, nie vec náhodilého okolia. Lev je levom a ani v klietke sa nestane somárom“ (O. Březina). Z uvedeného citátu jasne vyplýva, že vzdelávanie a s ním spätý kariérny rast sú tak staré ako ľudstvo samo a sprevádzajú človeka celým historickým vývojom spoločnosti. Navyše, uvedený citát poukazuje na fakt, že to, či sa bude človek vzdelávať a vzdelanostne formovať, kreovať a rásť, závisí len od neho samotného, od jeho postoja k otázke a problematike vzdelávania. Ak však chce človek niečo v živote dosiahnuť, ak chce kariérne rásť, vzdelanie je prvým predpokladom tohto úspešného rastu, na ktorý sám musí apelovať. Vzhľadom a poukazujúc na fakt, že limity pracovného trhu dávajú šancu iba tým „vzdelanejším“ by mali byť dostatočným dôvodom a impulzom na to, aby každý z nás zaujal proaktívny prístup k problematike vzdelávania, predovšetkým celoživotného vzdelávania.

Vyššieuvedenej problematike sa venuje i táto rigorózna práca, ktorá prostredníctvom dôkladného spracovania dostupných knižných, časopiseckých a internetových zdrojov analyzuje „postavenie“ vzdelávania a vzdelania a s tým spätého kariérneho rastu v dnešnej dobe na Slovensku, definuje a vymedzuje túto problematiku, analyzuje slovenský pracovný a využíva komparatívnu metódu na odlíšenie jednotlivých skupín zamestnancov, ktorí tento trh vytvárajú. Sústreďuje svoju pozornosť aj na dôvody, ktoré sú príčinou ďalšieho vzdelávania, načrtáva v podobe foriem a spôsobov systém celoživotného vzdelávania a poukazuje aj na faktory, ktoré prinášajú pomoc a podporu na ceste pri budovaní kariéry. Takáto analýza umožňuje hlbšie preniknutie do danej problematiky a tým získanie dostatočného rozhľadu.

Výber faktov v práci bol podriadený zámeru analyzovať, objasniť, vysvetliť a priblížiť problematiku vnímania vzdelávania ako neodmysliteľnej súčasti dnešného spoločenského života, ktoré je vnímané ako „akási“ spoločenská norma, ktorá má v živote človeka veľký význam (nielen) pri budovaní kariéry.

V prieskumnej časti práce som si za hlavný cieľ stanovila snahu zamerať sa na analýzu vzťahu jednotlivcov – respondentov k vzdelávaniu a zisteniu ich postojov k tomu, aký vplyv má/malo vzdelávanie pri budovaní ich kariéry. Uvedený cieľ sa mi podarilo úspešne naplniť.

Konštruovanie celej rigoróznejšej práce ma veľmi obohatilo; uviedlo ma hlbšie do skúmanej problematiky a poskytlo mi príležitosť vytvoriť si obraz o vnímaní a postoji respondentov k danému problému. Vďaka hlbšiemu preniknutiu do danej problematiky

som nadobudla ešte väčšie presvedčenie o tom, že vzdelaniu človeka patrí v jeho hierarchii hodnôt veľmi dôležité miesto aj z toho dôvodu, že dnešná doba si vzdelanie nevyhnutne vyžaduje. Preto i ľudia, ktorí sa rozhodli v tomto smere podniknúť svoje kroky k tomu, aby naplno rozvíjali svoj potenciál prostredníctvom ďalšieho vzdelávania si právom zaslúžia nielen obdiv, ale aj úspech a samotný kariérny rast.

Život je otázkou priorít. Čím skôr si človek určí tie správne životné priority, postoje, presvedčenia, medzi ktoré patrí i vzdelávanie, čím skôr sa začne opierať o správnu životnú filozofiu, tým skôr si vytvára aj lepšie predpoklady pre kvalitný, uspokojivý a spokojný život. „*Nikoli svět, ale Vaše myšlení určuje kvalitu Vašeho života.*“ (W. Dyer).

Zoznam bibliografických odkazov

Knižné publikácie

1. AMSTRONG, M. 1999. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
2. ANTALOVÁ, M. 2011. *Ludské zdroje a personálny manažment*. Bratislava: Slon, 2011. 162 s. ISBN 978-80-225-3234-1.
3. BALOGOVÁ, B. 2005. *Seniori*. 2. vyd. Prešov: Akcent Print, 2005. 158 s. ISBN 80-969274-2-6.
4. BARTÁK, J. 2007. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007. 162 s. ISBN 80-86851-68-0.
5. BĚLOHLÁVEK, F. 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-063-X.
6. BLAŽEK, J. 2002. *Základy ekonomie I*. 2. Opravené vyd. Brno: Masaryková univerzita, 2002. 215 s. ISBN 80-210-2801-7.
7. BRUMOVSKÁ, T., SEIDLOVÁ-MÁLKOVÁ, G. 2010. *Mentoring. Výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. 152 s. ISBN 978-80-7367-772-5.
8. BUCHTOVÁ, S. a kol. 2005. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-900-6-8.
9. CIPRO, M. 1984. *Průvodce dějinami výchovy*. 1. vyd. Praha: Panorama, 1984. 579 s.
10. CIRBES, M. 1990. *Všeobecná didaktika pre vyučujúcich na 2. a 3. stupni škôl*. 1. vyd. Košice: Prírodovedecká fakulta UPJŠ, 1990. 255 s. ISBN 80-7097-053-7.
11. FISCHER-EPE, M. 2006. *Koučování: Zásady a techniky profesního doprovázení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. 192 s. ISBN 80-7367-140-9.
12. FRK, V. 2003. *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. 1.vyd. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2003. 180 s. ISBN 80-8068-186-4.
13. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J. 1995. *Poradenský process*. Zv. 9. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 1995. 147 s. ISBN 80-85850-10-9.

14. HARENBERG, B. (zost.). 2001. *Kronika ľudstva*. 6. vyd. Bratislava: Fortuna Print, 2001. 1320 s. ISBN 80-88980-46-1.
15. HOFBAUER, B. 2004. *Děti, mládež a volný čas*. 1. vyd. Praha : Portál, 2004. 173 s. ISBN 80-7178-927-5.
16. HOTÁR, V. S. a kol. 2000. *Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika: Terminologický a výkladový slovník*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2000. 547 s. ISBN 80-08-02814-9.
17. HUBA, M. a kol. 2007. *Systém na riadenie výučby (LMS)*. Bratislava: Slovenská e-akadémia, 2007. 126 s. ISBN 9780-80-98316-01-4.
18. KOMINAREC, I. a kol., 1997. *Základy pedagogiky. Vybrané pedagogické problémy*. 2. vyd. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 1997. 138 s. ISBN 80-88885-05-1.
19. KOPECKÝ, K. 2006. *E-learning (nejen) pro pedagogy*. 1. vyd. Olomouc: Hanex, 2006. 130 s. ISBN 80-85783-50-9.
20. KOUBEK, J. 2003. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
21. KOVÁCSOVÁ, S. (ed.). 1988. *Ratio educationis 1777 & 1806*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1988. 455 s.
22. KOVÁČ, D. a kol. 1998. *Kronika Slovenska I. Od najstarších čias do konca 19. storočia*. 1. vyd. Bratislava: Fortuna Print, 1998. 616 s. ISBN 80-7153-174-X.
23. KOVÁČ, D. a kol. 1999. *Kronika Slovenska II. Slovensko v dvadsiatom storočí*. 1. vyd. Bratislava: Fortuna Print, 1999. 608 s. ISBN 80-88980-08-9.
24. KÖVEROVÁ, Š. 2003. *Sociológia životného cyklu*. 1. vyd. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 2003. 137 s. ISBN 80-968927-4-6.
25. KUJAL, B. a kol. 1967. *Pedagogický slovník*. 1. vyd. Praha: SPN, 1967. 533 s.
26. KUREKOVÁ, L. 2010. *Ľudský kapitál: Školstvo a vzdelávanie. Správa o stave podnikateľského prostredia v SR, 2010*. Bratislava: Stredoeurópska univerzita Budapešť a CELSI, 2010. 7 s.
27. MATOUŠEK, O. a kol. 2005. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-022- X.
28. MATOUŠEK, O. a kol. 2010. *Sociální práce v praxi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010. 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0.

29. MARCINČIN, A., BEBLAVÝ, M. (ed.). 2000. *Hospodárska politika na Slovensku 1990 – 1999*. 1. vyd. Bratislava: Centrum pre spoločenskú a mediálnu analýzu, 2000. 373 s. ISBN 80-968147-1-0.
30. MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
31. MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
32. MÁTEJ, J. a kol. 1976. *Dejiny českej a slovenskej pedagogiky*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1976. 501 s.
33. MRVA, I. 2010. *Slovensko a Slováci v 2. polovici 19. storočia*. Bratislava: Perfekt, 2010. 256 s. ISBN 978-80-8046-458-5.
34. PARMA, P. 2006. *Umění koučovat*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. 222 s. ISBN 80-86851-34-6.
35. PAVLÍK, O. a kol. 1985. *Pedagogická encyklopédia Slovenska 2*. 1. vyd. Bratislava: Veda, 1985. 702 s.
36. PEGG, M. 1999. *The art of Mentoring*. USA: Management Books Ltd, 1999. 170 p. ISBN 10:1852522720.
37. PETLÁK, E. 2004. *Všeobecná didaktika*. Bratislava: Iris, 2004. 311 s. ISBN 80-89018-64-5.
38. PRUSÁKOVÁ, V. 2005. *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print, 2005. 120 s. ISBN 80-89142-05-2.
39. PRŮCHA, J. a kol. 1995. *Pedagogický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 1995. 292 s. ISBN 80-7178-029-4
40. PRŮCHA, J. a kol. 2003. *Pedagogický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8
41. RIEVAJOVÁ, E. 2003. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2003. 276 s. ISBN 80-225-1757-7.
42. SIURALA, L. 2004. *A European framework for youth policy*. Strasbourg : Council of Europe Publishing, 2004, 56 s.
43. SLOVENSKÁ ŠTATISTICKÁ A DEMOGRAFICKÁ SPOLOČNOSŤ. 2011. *Pohľady na ekonomiku Slovenska 2011*. Bratislava: Slovenská štatistická a demografická spoločnosť, 2011. 129 s. ISBN 978-80-88946-56-4.
44. SOPÓCI, J., BÚZIK, B. 1995. *Základy sociológie*. 1. vyd. Bratislava: SNP, 1995. 124 s. ISBN 80-08-00042-2.

45. SOUČEK, J. 2009. *Dějiny pravěku a starověku*. 4. vyd. Praha: Albra, 2009. 168 s. ISBN 978-80-86287-55-3.
46. SRNÁNKOVÁ, L., HRUŠOVSKÁ, J. 2007. *Ďalšie vzdelávanie. Ustanovizne a ich vzdelávacie aktivity v Slovenskej republike v roku 2006*. Bratislava: Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, 2007. 113 s. ISBN 978-80-7098-454-3.
47. SROGOŇ, T. a kol. 1981. *Dejiny školstva a pedagogiky*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1981. 387 s.
48. STANEK, V. a kol. 2002. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint, 2002. 474 s. ISBN 80-88848-92-X.
49. STRIEŽENEC, Š. 2001. *Úvod do sociálnej práce*. 2. vyd. Trnava: Tripsoft, 2001. 180 s. ISBN 80-968294-6-7.
50. STÝBLO, J. 2003. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003. 146 s. ISBN 80-7261-097-X.
51. ŠVEC, Š. 1995. *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. 1. vyd. Bratislava: Iris, 1995. 276 s. ISBN 80-88778-15-8.
52. ŠVEC, Š. 2008. *Anglicko – slovenský lexikón pedagogiky a andragogiky*. Bratislava: Iris, 2008. 325 s. ISBN 978-80-89256-21-1.
53. TOKÁROVÁ, A. a kol. 2003. *Sociálna práca. Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov: Prešovská univerzita, Akcent print, 2003. 572 s. ISBN 80-968367-5-7.
54. TULEJA, P. 2007. *Analýza pro ekonomy*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6.
55. TUMA, M. 1987. *Metódy výchovy a vzdelávania dospelých*. Bratislava: Obzor, 1987. 436 s.
56. VENDEL, Š. 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.
57. VETRÁKOVÁ, M. a kol. 2006. *Ľudské zdroje v organizácií*. 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2006. 230 s. ISBN 80-8083-193-9.
58. VIŠŇOVSKÝ, L., KAČÁNI, V. a kol. 2000. *Základy školskej pedagogiky*. Bratislava: Iris, 2000. 227 s. ISBN 80-89018-25-4.
59. WITHMORE, J. 2004. *Koučování. Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 187 s. ISBN 80-7261-101-1.
60. ZELINA, M. 2000. *Alternatívne školstvo*. 1. vyd. Bratislava: Iris, 2000. 255 s. ISBN 80-88778-98-0.

Zákony

1. Nariadenie Európskeho parlamentu a rady (ES) č. 110/2008
2. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmenách a doplnení nariadenia vlády č. 151/2007 Z. z. a nariadenia vlády č. 588/2008 Z. z. Katalógy pracovných činností
3. Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. – Európska sociálna charta (revidovaná)
4. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách nezamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
5. Zákon č. 39/2009 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
6. Zákon č. 460/1992 Zb. – Ústava Slovenskej republiky
7. Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov
8. Zákon č. 175/2008 Z. z. o vysokých školách
9. Zákon č. 512/2011 Z. z. (Zákonník práce)
10. Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
11. Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
12. Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 44/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Články zo zborníkov

1. ČORNANIČOVÁ, R. 2005. Konceptualizácia kvality života v kontexte vzdelávania dospelých a sociálnej práce. In *Kvalita života a rovnosť príležitostí – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej university v Prešove, 2005. ISBN 80-8068-425-1. s. 27 – 37.
2. FABUŠ, J. a kol. 2006. E-learning – meranie efektívnosti a návratnosti investícií. In *Uninfos 2006. Univerzitné informačné systémy*. 1. vyd. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2006. ISBN 80-8050-976-X. s. 176 – 181.
3. FILIPOVÁ, L. 2003. Trh práce z pohľadu alternatívnych mŕ nezamestnanosti. In

- Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika.* Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. ISBN 80-210-3048-8. s. 45 – 53.
4. FRK, V. 2007. Rozvoj vedomostného kapitálu organizácie. In *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach.* Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2007. ISBN 978-80-8068-634-5. s. 120 – 134
 5. GOGA, M. 2005. K niektorým aspektom vzdelávania ako významného faktora Európskej integrácie. In *Kvalita života a rovnosť príležitosti – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce.* Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej university v Prešove, 2005. ISBN 80-8068-425-1. s. 585 – 591.
 6. GRAJCÁR, Š. 2011. Multiinštitucionálny rozmer kariérového poradenstva na Slovensku a možnosti jeho posilnenia. In *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy.* Doplný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011. ISBN 978-80-970806-5-5. s. 37 - 42.
 7. HARGAŠOVÁ, M. 2011. Kariérové poradenstvo v 21. storočí. In *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy.* Doplný Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011. ISBN 978-80-970806-5-5. s.7 - 17.
 8. HOSTŤOVECKÝ, M., VINCÚROVÁ, J. 2006. E-learning ako nova forma vzdelávania. In *Zborník z konferencie E-learn 2006.* Žilina: Žilinská univerzita, 2006. ISBN 80-8070505-4. s. 76 -78.
 9. JUROŠKA, M. 2009. K niektorým efektům globálneho trhu práce na sociálnu právu. In *Sociálna a ekonomická núdza – bezpečnosť jedinca a spoločnosti.* Bratislava, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2009. ISBN 978-80-89271-63-4, s. 41 – 50.
 10. KAMENICKÝ, M. 2004. Kongregácia regulovaných kanonistiek sv. Augustína rehole Notre Dame v Bratislave v 18. storočí. In *Žena a právo. Právne a spoločenské postavenie žien v minulosti.* Bratislava: Academic Electronic Press, 2004. ISBN 80-88880-59-9. s. 256 – 266.
 11. KLIMENT, P. 2003. Poradenství jako součást formálního curricula studijního oboru andragogika. In *Kurikulum andragogiky.* Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. ISBN 80-244-0638-1. s. 237 – 240.

12. MRUKVIOVÁ-TOMIOVÁ, S. 2011. Absolventská prax. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. ISSN 1337-060X, 2011, č. 6, s. 58-63.
13. LUKÁČ, E. 2007. Spoločnosť založená na vedomostiach – k niektorým výzvam pre vzdelávanie dospelých. In *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2007. ISBN 978-80-8068-634-5. s. 67 – 79.
14. MACHÁLOVÁ, M. 2008. Andragogické a sociálno-andragogické poradenstvo v kontexte celoživotného učenia sa a vzdelávania. In *Acta Andragogica I*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008. ISBN 978-80-89142-14-9. s. 63 – 70.
15. MACHALOVÁ, M. 2009. Vzdelávanie dospelých a rozvoj psychologickéj spôsobilosti k životu. In *Sociálna a ekonomická núdza – bezpečnosť jedinca a spoločnosti*. Bratislava, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2009. ISBN 978-80-89271-63-4, s. 429 – 438.
16. MACHAJOVÁ, Z., SOJČÁK, A. 2011. Kariérové poradenstvo v podmienkach CPPaP. Výsledky celoslovenského prieskumu. In *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy*. Doplň Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011. ISBN 978-80-970806-5-5. s. 25 - 36.
17. PIROHOVÁ, I. 2006. Diagnostická kompetencia lektora. In *Týždeň celoživotného učenia na Slovensku 2006 – Lektor vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Akadémia vzdelávania, 2006. ISBN 80 -968548-2-8. s. 27 – 31.
18. PIROHOVÁ, I. 2007. K andragogickému poradenstvu. In *Role vysokých škol v rozvíjení koncepce celoživotního vzdelávání: další vzdelávání na vysokých školách*. Praha: Mowshe, s.r.o., 2007. ISBN 987-80-254-0561-1. s. 90 – 95.
19. PIROHOVÁ, I. 2007. Kariérové poradenstvo v organizácií z aspektu andragogickej diagnostiky. In *Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej university v Prešove, 2007. ISBN 978-80-8068-634-5. s. 211 – 218.
20. ROHÁČ, P. 2005. Učiaci sa organizácia a kvalita života. In *Kvalita života a rovnosť príležitosti – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej university v Prešove, 2005. ISBN 80-8068-425-1. s. 862 – 868.
21. TROJAN, J. 2010. Rovnosť príležitosti občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce. In *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji*

- pracovných vzťahov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. s. 310 – 323. ISBN 978-80-7097-840-5.
22. VAVERČÁKOVÁ, M. 2009. Sociálne problémy v starobe. In *Sociálna a ekonomická núdza – bezpečnosť jedinca a spoločnosti*. Bratislava, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2009. ISBN 978-80-89271-63-4, s. 329 - 332.
23. VENDEL, Š. 2011. Ciele a stratégie kariérového poradenstva v nasledujúcom storočí. In *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti – tradícia, aktuálny stav, perspektívy*. Doplň Kubín: Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne, 2011. ISBN 978-80-970806-5-5. s. 69 - 82.

Články z odborných časopisov

1. FRK, B. 2010. E-learning a online vzdelávanie dospelých. In *PEDAGOGIKA.SK*. ISSN 1338-0982, 2010, roč. 1, č. 2, s. 107- 122.
2. HERZKA, P., FUKSOVÁ, N. 2009. Proces pracovnej motivácie pracovníkov vo výrobných podnikoch. In *MANEKO*. ISSN 1337-9488, 2009, roč. 1, č. 2, s. 126 – 138.
3. LAŠTÚVKOVÁ, Ľ. 2004. Aktívna politika trhu práce. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. ISSN 1335-1508, 2004, roč. 2004, č. 15, s. 59 -71.
4. OLEXOVÁ, C. 2007. Vzdelávanie a príprava pre trh práce. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. ISSN 1335-1508, 2007, roč. 2007, č. 2-3, s. 143 - 152.
5. POTAŠOVÁ, B. 2007. Formy a metódy vzdelávania manažérov na Slovensku. Názory manažérov na ich vzdelávanie. In *Vzdelávanie dospelých*. ISSN 1335-2350, 2007, roč. 12, č. 1, s. 76 - 87.
6. ŠÍROVÁ, L. 2010. Poradenstvo ako nástroj rozvoja človeka v službách pre dospelých. In *E-pedagogium*. ISSN 1213-7499, 2010, č. 1, s. 34 – 46.
7. ZOUNEK, J. 2006. E-learning a vzdělávání. Několik pohledů na problematiku e-learningu. In *Pedagogika*. ISSN 0031-3815, 2006, roč. LVI, č. 4 , s. 335- 347.
8. MATULA, Š. 2007. Nová koncepcia pedagogicko – psychologického poradenského systému. In *Čistý deň*. ISSN 1336-4243, 2007, roč. V, č. 3, s.24 - 25.

Články v elektronických časopisoch a iné príspevky

1. BENEŠ, R. 2003. Vývoj nezaměstnanosti. In *E-polis.sk* [online]. 2003. [cit. 2012-02-03]. Dostupné na internete: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>. ISSN 1801-1438.
2. *CAMIP: Všetko o voľbe strednej školy na jednom mieste.* [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.camip.sk/>>.
3. DENNIS, G. 1993. Mentoring. In *The Education CONSUMER GUIDES* [online]. 1993, no. 7, [cit. 2012-03-11]. Dostupné na internete: <<http://www.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/mentor.html>>.
4. EHRLICH, L. C., HANSFORD, B. 1999. Mentoring: Pros and Cons for HRM. In *Asia Pacific Journal of Human Resources* [online]. 1999, vol. 37, no. 3, p. 92 – 106 [cit. 2012-03-11]. Dostupné na internete: <<http://apj.sagepub.com/cgi/content/refs/37/3/92>>. ISSN 1744-7941.
5. FELDMAN, D.C., LANKAU, M. J. 2005. Executive Coaching: A Review and Agenda for Future Research. In *Journal of Management* [online]. 2005, vol. 31, no. 6, p. 829 – 848 [cit. 2012-03-10]. Dostupné na internete: <<http://jom.sagepub.com/cgi/content/refs/31/6/829>>. ISSN 1557-1211.
6. FRANK BRESSER CONSULTING AND ASSOCIATES. 2009. *Global Coaching Survey : Executive summary* [online]. 2009 [cit. 2009-07-20]. Dostupné na internete: <<http://www.frank-bresser-consulting.com/globalcoachingsurvey09-executivesummary.pdf>>.
7. HOLICKÁ, M. 2010. *Mentoring – poučanie či spôsob, ako sa stať úspešnejší?*. [online]. október 2010 [cit. 2012-03-12]. Dostupné na internete: <<http://www.profesia.sk/cms/newsletter/oktober-2010/mentoring-poucanie-ci-sposob-ako-sa-stat-uspesnejši/>>.
8. HARGAŠOVÁ, M. *Od teórie k praxi kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach.*[online]. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/01_Kap-1.1-1.2.pdf>.
9. HUDECOVÁ, D. 2011. Dať prácu zdravotne postihnutým ukladá na zamestnávateľom zákon. In *Pravda.sk* [online]. 2.11.2011. [cit.2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18787-dat-pracu-zdravotne-postihnutym-uklada-zamestnavatelom-zakon/>>. ISSN 1335-4051.

10. KAVEC, J. 2008. *Globalizácia a trh práce v SR*. In *Logistický monitor*. [online]. december 2008 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <<http://www.logistickymonitor.sk/images/prispevky/globalizacia-trhprace.pdf>>. ISSN 1336-5851.
11. KULLOVÁ, Z. 2008. Starší si v práci vyžadujú inú motiváciu. In *Pravda.sk* [online]. 19.1.2008 [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://spravy.pravda.sk/sk_ekonomika.asp?c=A080119_123734_sk_pk_ariera_p01>. ISSN 1335-4051.
12. KULHOVÁ, N. 2011. Pracovný trh v ústrety lepším časom. *Instore.sk*. [online]. 04.02.2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <<http://www.instore.sk/news/pracovny-trh-v-ustrety-lepsim-casom>>. ISSN 1336-2348.
13. LEHUTA, M. 2012. *Nezamestnanosť stúpila najvyššie od leta 2004*. [online]. 2012. [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <<http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/nezamestnanost-stupla-najvyssie-od-leta-2004.html>>.
14. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2011. *Ministerstv práce chce vytvoriť 13 – tisíc nových pracovných miest*. [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2011. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/ministerstvo-prace-chce-vytvorit-13-tisic-novych-pracovnych-miest.html>>.
15. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2011. *Zamestnávateľom chýba kvalifikovaná pracovná sila, MPSVR SR ponúka riešenie*. [online]. Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2011. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/zamestnavatelom-chyba-kvalifikovana-pracovna-sila-mpsvr-sr-ponuka-riesenie.html>>.
16. OWEN, C. J., SOLOMON, L. Z. 2006. Mentor. In *Encyklopedia of Human Development* [online]. 2006. [cit. 2012-03-11]. Dostupné na internete: <http://www.sage-ereference.com/humandevlopment/Article_n406.html>.
17. PIROHOVÁ, I., FRK, V. *Andragóg pôsobiaci v poradenstve a jeho príprava na Katedre vzdelávania dospelých a sociálnej práce Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove*. [online]. [cit. 2012-03-04]. Dostupné na internete:

- <http://www.saaic.sk/leonardo/htm_kniznica/publikacie/VzdelDosp/htm/05_pirohova.htm>.
18. PRAŽÁK, P. 2010. Prvním koučem byl Sokrates. In *Psychologie.cz* [online]. 19.7.2010 [cit. 2012-03-07]. Dostupné na internete: <<http://psychologie.cz/prvnim-koucem-byl-sokrates/>>.
 19. PRODAJ, M. 2010. *Individuálny koučing*. [online]. [cit. 2012-03-10]. Dostupné na internete: <<http://www.koucing.org/individualny-koucing.php>>.
 20. POKOJNÁ, K. 2008. Dobrý kouč nerozdáva rady. In *eTrend* [online]. 2008. [cit. 2012-03-10]. Dostupné na internete: <<http://podnikanie.etrend.sk/podnikanie-riadenie/dobry-kouc-nerozdava-rady.html>>.
 21. ROSENBERGEROVÁ, A. 2006. Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. In *Dane, účtovníctvo, odvody bez chýba, pokút a penále*. [online]. 2006, č. 2 [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <<http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=52200>>. ISSN 1336-7986.
 22. ROSSER, M. H. 2005. Mentoring From the Top: CEO Perspectives. In *Advances in Developing Human Resources* [online]. 2005, vol. 7, no. 4, p. 527 – 539 [cit. 2012-03-12]. Dostupné na internete: <<http://adh.sagepub.com/cgi/reprint/7/4/527>> ISSN 1552-3055.
 23. SAKO. 2012. *Certifikačný systém koučov*. [online]. január 2012 [cit. 2012-03-12]. Dostupné na internete: <<http://www.koucovia.sk/certifikacia.html>>.
 24. SMART CHANCE. 2011. *Chránené dielne* [online]. 2011. [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <<http://www.smartchance.sk/chranene-dielne/>>.
 25. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2011. *Zisťovanie o ďalšej odbornej príprave v podnikoch (CVTS)*. [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-28]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=2822>>).
 26. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2011. *Zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní AES 2011*. [online]. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2011. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=38950>>.
 27. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2012. *Nezamestnanosť podľa Výberového zisťovania pracovných síl v roku 2011*. [online]. Bratislava:

- Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2012. [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=35596>>.
28. TLAČOVÁ AGENTÚRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2012. *Nezamestnanosť v Eurozóne vzrástla v januári na 10,7 %*. [online]. Bratislava: Tlačová agentúra Slovenskej republiky, 2012. [cit. 2012-03-01]. Dostupné na internete: <<http://www.tasr.sk/25.axd?k=20120301TBA01398>>.
29. TREXIMA Bratislava. 2011. Národná sústava povolání v Slovenskej republike. In *Kariérové poradenstvo 2011. Kompendium súťažných príspevkov* [online]. 2011 [cit.2012-03-05].Dostupné na internete: <http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Cdoc%5CSutaz2011%5CKompendium2011_ebook.pdf>.
30. ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Inštitúcie realizujúce celoživotné vzdelávanie*. [online]. [cit. 2012-03-04]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/vzdelavanie-a-samostudium/institutcie-realizujuce-celozivotne-vzdelavanie.html?page_id=12855>.
31. VIŠŇOVCOVÁ, Z. 2004. *Rozvoj školstva na území Slovenska*. [online]. Banská Bystrica, 2004. [cit. 2012-02-26]. Dostupné na internete: <<http://historia.szm.com/dejiny skolstva/vseobecne.htm>>.
32. *Analýza školských predpisov – analýza o dodržiavaní ľudských práv v školskom a triednom prostredí*. [online]. [cit. 2012-02-26]. Dostupné na internete: http://www.oad.sk/edureform?q=system/files/Analiza_skolskych_predpisov_v_kontexte_dodrziavania_ludskych_prav.pdf>.
33. *Andragogické poradenstvo*. [online]. [cit. 2012-03-07]. Dostupné na internete: <<http://vadinevadi.sk/andragogika/andragogicke-poradenstvo/>>.
34. *Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v Slovenskej republike* . [online]. december 2011 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.aivd.sk/>>.
35. *Aké informácie poskytuje Eurodesk*. [online]. 2012 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.iuventa.sk/sk/Eurodesk/O-Eurodesku/Ake-informacie-poskytuje-Eurodesk.alej>>.
36. *GENERATÍV- Generujeme pozitívne zmeny*. [online]. 3.1. 2008 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.generativ.sk/>>.

37. *Kariérny rast alebo ako sa vyšplhať nahor.* [online]. 2011 [cit. 2012-03-03]. Dostupné na internete: <<http://toppraca.sk/clanky/13-karierny-rast-alebo-ako-sa-vysplhat-nahor?page=3>>.
38. *Kurzy a semináre.* [online]. 2010 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.ipservis.sk/main.php?lang=sk&idi=5>>.
39. *Lisabonská stratégia a Slovensko.* [online]. [cit. 2012-02-25]. Dostupné na internete:<<https://www.vedatechnika.sk/SK/VEDAATECHNIKAVSR/Stranky/LisabonskastrategiaaSlovensko.aspx>>.
40. *Ludský potenciál vo firme.* [online]. 16.7.2010 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.rodina-peniaze.sk/zamestnanie.211/ludsky-potencial-vo-firme.21356.html>>.
41. *O Akadémií vzdelávania: O spoločnosti.* [online]. 2011 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <http://www.aveducation.sk/index.php?id=o_nas&MP=>>.
42. *Organizácia vzdelávacieho systému na Slovensku 2009/2010* [online]. Bratislava: EAQEA, 2010. [cit.2012-03-01]. Dostupné na internete: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SK_SK.pdf>.
43. *Najlepšie platení sú absolventi vo farmácií.* [online]. 26.5.2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na internete: <http://www.profesia.sk/cms/informacie-o-nas/o-nas/tlacove-spravy/2011/najlepsie-plateni-su-absolventi-vo-farmacii/43223?detail=1&limit_from_article=15>.
44. *Navigácia v povolani.* [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.navigaciavpovolani.sk/>>.
45. *Národný ústav celoživotného vzdelávania.* [online]. [cit. 2012-02-25]. Dostupné na internete:<<http://nuczv.sk/o-nuczv/historia-organizacie/>>.
46. *Návrat nezamestnaných do práce.* [online]. 10.7.2010 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.rodina-peniaze.sk/zamestnanie.211/navrat-nezamestnanych-do-prace.21049.html>>.
47. *Postup v práci – sci-fi či realita?.* [online]. 2011 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100325/407002/Postup-v-praci---sci-fi-ci-realita->>>.
48. *Predstavenie spoločnosti.* [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.kreditke.sk/>>.

49. Sebazdokonaľovanie: Ćo vedia iní lepšie? In *Sme.sk* [online]. 24.8.2004 [cit. 2012-03-02]. Dostupné na internete: <<http://www.sme.sk/c/1726079/sebazdokonalovanie-co-vedia-ini-lepsie.html>>. ISSN 1335-4418.
50. *Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu*. [online]. 2008 [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <http://www.saaic.sk/_main.php?prog=SAaic&str=saaic_o_nas.html>.
51. *Správna cesta*. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.spravnacesta.sk/>>.
52. *Sústava povolaní*. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.sustavapovolani.sk/>>.
53. *Uplatni sa*. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné na internete: <<http://www.uplatnisa.sk/>>

Ostatné príspevky

1. FALŤANOVÁ, E. 2009. Situácia v koučingu na Slovensku. Príspevok členky SAKO na konferencii o koučovaní v Budapešti, 30.9.2009.
2. HANZELOVÁ, E. 2007. *Dlhodobá nezamestnanosť v kontexte zmien sociálneho systému a trhu práce*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. 87 s.
3. JAKÓCZY, L. 2009. Opotrebovanie pracovnej sily ako sociálny fenomén s dôrazom na seniorov. In *IV. medzinárodná konferencia doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca*. Nitra: FSVaZ UKF, 2009. s. 328 - 337.
4. KOČANOVÁ, D. 2007. *Ďalšie odborné vzdelávanie a príprava. Slovenská republika*. Bratislava: ReferNet Slovakia, 2007. 50 s.
5. KUREKOVÁ, L. 2010. *Správa o stave podnikateľského prostredia v SR, 2010: Ľudský kapitál: Školstvo a vzdelávanie*. Bratislava: Stredoeurópska univerzita Budapešť a CELSI, 2010. 7 s.
6. MÜLLEROVÁ, Z. 2008. Limity koučingu – osobnostné špecifiká koučovanej osoby a kouča. In *3. Konferencia o koučovaní s medzinárodnou účasťou – Koučovanie ako súčasť kultúry modernej spoločnosti*. Bratislava: SAKO a IFC, 22.-23. 10. 2008.

7. PRŮŠA, V., VAVERČÁKOVÁ, M. 2006. Zborník príspevkov: *III. mezinárodní vědecká konference: Problematika generace 50 plus*. České Budějovice, Ledax, 2006.
8. SLOVENSKÁ ŠTATISTICKÁ A DEMOGRAFICKÁ SPOLOČNOSŤ. 2011. *Pohľady na ekonomiku Slovenska 2011*. Bratislava: Slovenská štatistická a demografická spoločnosť, 2011. 129 s. ISBN 978-80-88946-56-4.
9. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2012. *Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 3. štvrťrok 2011: Zamestnanosť a mzdy*. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, január 2012. 114 s.
10. *Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa*. Brusel : Komisia európskych spoločenstiev, 2000. 40 s.
11. Report. Bridges for Recognition: Promoting Recognition of Youth Work across Europe. Brussel : SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, 2005. 88 p.

Prílohy

Príloha č. 1 - Dotazník k rigoróznej práci

Vážený respondent ,

pred Vami sa nachádza tlačný formulár dotazníka, na základe ktorého chcem zistiť, aký je súčasný stav vnímania problematiky vzdelávania a s ním spätého kariérneho rastu na Slovensku, predovšetkým to, aký je Váš postoj vo vzťahu k uvedenej problematike.

Každú otázku si pozorne prečítajte a vyberte si odpoveď, ktorá najviac vystihuje to, s čím sa stotožňujete. Odpoveď označíte tak, že štvorček pred ňou zakrúžkujete. V prípade, že pri otázke nemáte uvedené možnosti, doplňte text vlastnými slovami. Výsledky dotazníka, ktoré sú súčasťou prieskumu budú použité iba v rámci vyhodnotenia ako súčasť rigoróznej práce.

Za porozumenie a spoluprácu Vám vopred ďakujem

1. Aké je Vaše pohlavie?

Muž

Žena

2. Aký je Váš vek (v rokoch)?

.....

3. Váš rodinný stav:

slobodný /á

ženatý /vydatá

rozvedený /á

druh / družka

vdovec / vdova

odlúčený / odlúčená

4. Z ktorého kraja pochádzate?

Bratislavský kraj

Trnavský kraj

Trenčiansky kraj

Nitriansky kraj

Žilinský kraj

Banskobystrický kraj

Prešovský kraj

Košický kraj

5. Uved'te najvyšší stupeň Vášho dosiahnutého vzdelania:

základné

stredoškolské neúplné (bez maturity)

úplné stredné s maturitou

vysokoškolské I. stupňa

vysokoškolské II. stupňa

vysokoškolské III. stupňa

6. Ste v súčasnosti zamestnaní?

Áno

Nie

7. Aká je Vaša profesijná oblasť?

pracujem ako zamestnanec (technicko – hospodársky pracovník)

pracujem ako zamestnanec (robotnícka profesia)

pracujem ako zamestnanec v riadiacej funkcii

pracujem ako štátny zamestnanec

pracujem ako živnostník

som zamestnaný dôchodca

som nezamestnaný

8. Zarad'te sa do skupiny pracujúcich podľa počtu odpracovaných rokov:

absolvent strednej školy

absolvent vysokej školy
zamestnanec s praxou 1-5 rokov
zamestnanec s odbornou praxou v rozmedzí 5-15 rokov
zamestnanec s viac ako 15-ročnou odbornou praxou
pracujúci dôchodca
zdravotne ťažko postihnutý občan

9. Ako dlho (časové obdobie) ste boli najdlhšie nezamestnaní?

nikdy som nebol nezamestnaný
1 – 3 mesiace
3 – 6 mesiacov
6 – 12 mesiacov
12 – 24 mesiacov
viac ako 24 mesiacov (uved'te koľko)

10. V akom pracovnom pomere ste so zamestnávateľom?

brigáda
absolventská prax
dohoda o vykonaní práce
pracovná zmluva na dobu určitú
pracovná zmluva na dobu neurčitú
nezamestnaný/á
iné (uved'te.....)

11. Koľko rokov pracujete?

0 rokov
1 – 3 roky
4 – 10 rokov
11 – 20 rokov
21 – 30 rokov
31 – 40 rokov
41 rokov a viac

12. Ako dlho pracujete vo Vašom súčasnom zamestnaní?

menej ako 1 rok

1 - 3 roky

4 – 10 rokov

11 – 20 rokov

21 – 30 rokov

31 – 40 rokov

41 rokov a viac

13. Korešponduje Vaša pracovná pozícia s Vaším nadobudnutým vzdelaním? (Berte do úvahy Vaše súčasné zamestnanie, v prípade nezamestnaných Vaše posledné zamestnanie).

áno

nie, mám nižšie vzdelanie

nie, mám nižšie vzdelanie, ale vzdelávam sa v danej oblasti (externé štúdium, školenia, kurzy, semináre a pod.)

nie, mám vyššie vzdelanie

14. Absolvovali ste v priebehu posledných piatich rokov nejaké štúdium, školenie, kurz popri zamestnaní?

áno (napíšte aké.....)

nie

15. Ste spokojní s výškou Vašej mzdy?

áno

nie

16. Postúpili ste v práci za posledných 5 rokov na vyšší post?

áno

nie

17. Ak ste v práci za posledných 5 rokov postúpili na vyšší post alebo sa Vám zvýšila mzda, čo bolo dôvodom zmeny.

dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania, zvyšovanie kvalifikácie
rozšírená pracovná náplň bez zvyšovania kvalifikácie
celoplošné zvyšovanie plátov
neviem

18. Máte záujem o kariérny rast?

áno, chcem v živote niečo dokázať
nie, chodím do práce iba preto, aby som mal/a z čoho žiť
nerozmýšľal/a som o tom

19. Ako vnímate vzdelanie?

ako „povinnú jazdu“
ako nevyhnutnú súčasť života spoločnosti, pričom je potrebné dosiahnuť
vysokoškolské vzdelanie
ako nikdy sa nekončiaci proces – celoživotné vzdelávanie
neviem

20. Prečo pracujete?

aby som mal/a na živobytie, na výdavky a pod.
aby som mal/a na živobytie, ale chcem v živote aj niečo dosiahnuť
práca ma baví
nepracujem

21. Plánujete (respektíve máte záujem) o dopĺňanie svojho vzdelania ešte v priebehu tohto roka?

áno, momentálne si vzdelanie dopĺňam
áno, chcel/a by som
nie
neviem

22. O aký druh ďalšieho vzdelania by ste mali záujem?

.....