

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

magisterské kombinované štúdium
2011 – 2013

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Viera Kosíková

**ORGANIZAČNÉ FORMY, METÓDY, DIDAKTICKÉ
PROSTRIEDKY VO VZDELÁVANÍ DOSPELÝCH
PRACUJÚCICH V SAMOSPRÁVE**

Praha 2013

Vedúci diplomovej práce:

Prof. PaedDr. Ján Danek, CSc.

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined (Part time) Studies
2011 - 2013

DIPLOMA THESIS

Viera Kosíková

**ORGANIZATIONAL FORMS, METHODS, TEACHING
FACILITIES IN THE FIELD OF ADULT EDUCATION
WORKING IN LOCAL GOVERNMENT**

Prague 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor:

Prof. PaedDr. Ján Danek, CSc.

Vyhlásenie

Vyhlasujem, že predložená diplomová práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezentáciou svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Trnave dňa 25.2.2013

Bc. Viera Kosíková.....

Pod'akovanie

Touto cestou by som chcela poďakovať vedúcemu diplomovej práce **prof. PaedDr. Jánovi Danekovi, CSc.**, za odbornú pomoc, cenné rady, pripomienky a odborné vedenie pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

Anotácia

Diplomová práca sa zaoberá problematikou súčasného vzdelávania zamestnancov pracujúcich v samospráve, ktorej súčasťou je vyšší územný celok, obecná a mestská samospráva. Definuje a rozoberá pojmy celoživotné vzdelávanie, vzdelávanie dospelých, formy, metódy, didaktické prostriedky vzdelávania a špecifikuje vzdelávanie zamestnancov pracujúcich v samospráve. Praktická časť je zameraná na zhodnotenie úrovne, odbornosti a spokojnosti vzdelávania zamestnancov vyššieho územného celku, obecných a mestských samospráv v Trnavskom kraji.

Kľúčové pojmy

Celoživotné vzdelávanie, Európska únia, formy vzdelávania, didaktické prostriedky vzdelávania, metódy vzdelávania, obecná a mestská samospráva, operačný program, projekty vzdelávania, vyšší územný celok, vzdelávanie dospelých, vzdelávanie zamestnancov samospráv.

Annotation

The Diploma Thesis deals with the current training of employees working in local government, which includes self-governing region and municipal government. It defines and discusses the concepts of lifelong learning, adult education, forms, methods, teaching facilities and specifies training of employees working in local government. The practical part is focused on the evaluation of the level of expertise and training satisfaction of employees working within self-governing region and municipal government in Trnava region.

Key words

Adult education, educational projects, educational teaching facilities, employees training in local government, European Union, forms of education, methods of education, municipal government, operational program, self-governing region.

OBSAH

ÚVOD	8
1 NÁROKY A POŽIADAVKY NA VZDELANOSŤ ODBORNÍKOV PRACUJÚCICH V SAMOSPRÁVE	9
1.1 Samospráva	9
1.2 Samosprávny kraj - vyšší územný celok	10
1.3 Obecný a mestský úrad.....	15
1.4 Vzdelávanie pracujúcich v samospráve	18
1.5 Nároky na vzdelávanie v samospráve	23
2 FORMY, METÓDY A PROSTRIEDKY VO VZDELÁVANÍ DOSPELÝCH ..	28
2.1 Formy vzdelávania dospelých	28
2.2 Metódy vzdelávania.....	30
2.2.1 Teoretické metódy	30
2.2.2 Teoreticko-praktické metódy	31
2.2.3 Praktické metódy	32
2.3 Didaktické prostriedky vzdelávania	34
3 PODMIENKY A MOŽNOSTI ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA PRACOVNÍKOV SAMOSPRÁVY	37
3.1 Vzdelávacie projekty podporované Európskou úniou	40
4 PRAKTICKÁ REALIZÁCIA A ÚROVEŇ VZDELÁVANIA PRACOVNÍKOV TRNAVSKÉHO KRAJA	44
4.1 Vzdelávanie zamestnancov samosprávy v Trnavskom kraji	46
5 TEORETICKO - METODOLOGICKÉ VÝCHODISKÁ A METODOLÓGIA VÝSKUMU	50
5.1 Cieľová skupina	51
5.2 Cieľ výskumu.....	51
5.3 Hypotézy.....	51
5.5 Závery	69
5.6 Odporúčania pre prax.....	70
6 ZÁVER	72
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV	73
ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV	77
ZOZNAM PRÍLOH	79

ÚVOD

V predloženej diplomovej práci sa zaoberám aktuálnou teóriou v oblasti vzdelávania dospelých, legislatívou, vlastnými poznatkami a skúsenosťami v oblasti vzdelávania zamestnancov samosprávy. Tému tejto diplomovej práce som si zvolila preto, lebo viac ako 10 rokov pracujem v samospráve. Patrím medzi zamestnancov vyššieho územného celku a od začiatku mojej kariéry som prešla rôznymi spôsobmi vzdelávania. V súčasnosti pracujem ako metodička na odbore organizačnom a správy registratúry. Cieľom mojej diplomovej práce je poukázať na dôležitosť celoživotného vzdelávania a vzdelávania zamestnancov pracujúcich v samospráve. Na základe poznatkov z teórie i praxe budem analyzovať a hodnotiť vzdelávanie zamestnancov samosprávy.

V teoretickej časti svoju pozornosť venujem podstate a významu vzdelávania dospelých v spoločnosti. Podávam stručný prehľad o možnostiach vzdelávania dospelých, ktoré je v našej slovenskej spoločnosti veľmi dôležité, nakoľko prispieva k osobnému rozvoju, seberealizácii a celkovej úrovni schopností dospelého obyvateľstva. Práca bližšie špecifikuje celoživotné vzdelávanie, vzdelávanie dospelých, formy, metódy a didaktické prostriedky vzdelávania dospelých. Osobitnú pozornosť venujem problematike a možnostiam vzdelávania zamestnancov pracujúcich v samosprávnych subjektoch. Bez efektívneho vzdelávania zamestnancov sa dnes nezaobíde žiadna spoločnosť, ktorá chce zvyšovať svoju výkonnosť, napredovať a byť úspešná.

Praktická časť analyzuje vzdelávanie zamestnancov v podmienkach samosprávy, analyzuje a hodnotí vzdelávanie zamestnancov na základe výskumu realizovaného formou dotazníka.

Záver práce je venovaný súhrnu a analýze poznatkov, ktoré priniesol výskum a taktiež návrhom k lepšiemu prístupu k vzdelávaniu zamestnancov samospráv z dôvodu rovnosti využívania vzdelávania.

TEORETICKÁ ČASŤ

1 NÁROKY A POŽIADAVKY NA VZDELANOSŤ ODBORNÍKOV PRACUJÚCICH V SAMOSPRÁVE

1.1 Samospráva

Samosprávu chápeme ako osobitnú formu vyjadrenia plurality názorov na miestnej úrovni v danej spoločnosti. Je to spôsob riadenia určitého územného celku, v ktorom určený subjekt rozhoduje o niektorých záležitostiach sám autonómny spôsobom, teda spravuje sa samostatne. Samospráva pôsobí v dvoch významných rovinách. Prvá rovina znamená demokratický charakter samosprávy, ktorý umožňuje rozšírenie demokratizmu v smere účasti občanov na správe, voľbe funkcionárov samosprávy a poslancov. V tomto prípade hovoríme o politickom význame tohto pojmu. Druhou rovinou je osobitný charakter samosprávy, v ktorom demokraticky zvolený samosprávny orgán nie je len v určitom zmysle slova demokratizovaným štátnym orgánom, ale je to samosprávny orgán so samostatnou a plnou právnou subjektivitou (Chlebovcová, Lorencová, 2005).

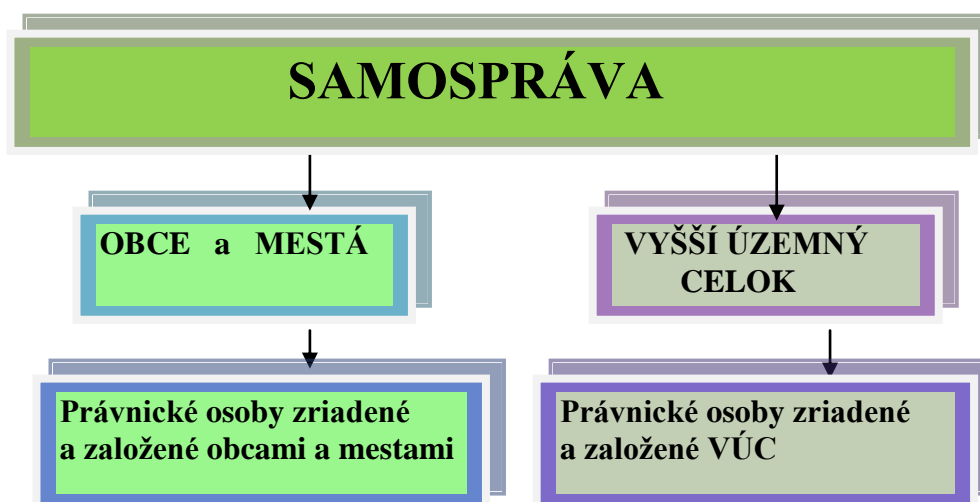
Výhodou samosprávy je, že je bližšie k spravovanému subjektu než vonkajšie a centrálné riadiace orgány, a preto by mala byť, pri zabezpečovaní lokálnych či záujmovo vymedzených záležitostí, efektívnejšia a lacnejšia. Samosprávu členíme na územnú a záujmovú. Územná samospráva je priestorovo vymedzený funkčný celok, ktorý má právo sám rozhodovať o svojich záležitostiach na konkrétnom území. Príkladom územnej samosprávy v Slovenskej republike sú obce ako základné územné samosprávne celky a kraje ako vyššie územné samosprávne celky. Samosprávnu pôsobnosť zabezpečujú mestá a dediny. Samospráva je oprávnenie umožňujúce samostatne vykonávať, obstarávať a spravovať čiastkové záležitosti volenými zástupcami alebo priamo všetkými členmi. OLEJÁR, M. *Samospráva* [online]. © 2008 [cit.2012-05-20].

Územná samospráva je časť verejnej správy spravidla v oblasti otázok lokálneho významu, ktorú uskutočňuje nie štát, ale obyvatelia územných celkov. Územnú samosprávu tvorí obec a vyšší územný celok. Obec a vyšší územný celok sú samostatné, samosprávne a správne celky, právnické osoby s vlastným majetkom a finančnými prostriedkami, povinnosti im možno ukladať iba zákonom. Územná samospráva sa

uskutočňuje na zhromaždeniach obyvateľov obce, miestnym referendom, referendom na území vyššieho územného celku, orgánmi obce alebo orgánmi vyššieho územného celku. Orgánmi obce sú starosta alebo primátor a mestské alebo obecné zastupiteľstvo, orgánmi vyššieho územného celku sú predseda a zastupiteľstvo vyššieho územného celku. Ústava SR, č. 460/1992 Zb., ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných ústavným zákonom č. 244/1998 Z. z., č. 9/1999 Z. z., č. 90/2001 Z. z., č. 140/2004 Z. z. a ústavným zákonom č.323/2004 Z. z., 4.hlava, č.64-70, str.29.

Štruktúra samosprávy je predstavená na obr.č.1

Obr. 1: Štruktúra samosprávy



Zdroj: Rozdelenie samosprávy. Chlebovcová, Lorencová 2005. *Postavenie obecnej samosprávy v systéme verejnej správy na Slovensku*, Bratislava: ŠEVT a.s. 2005, ISBN 80-967908-4-6, s.10

1.2 Samosprávny kraj - vyšší územný celok

Slovenská republika prešla v krátkom časovom období rokov 1989 – 2005 viacerými zásadnými spoločenskými a politickými zmenami. Tieto zmeny sa týkali troch oblastí. V prvom rade išlo o zmenu politického charakteru štátu, teda o prechod z totalitného na demokratický štát a o výrazné posilnenie individuálnych práv a slobôd. V druhom rade išlo o zmeny týkajúce sa transformácie ekonomiky a odstraňovania bariér, ktoré bránili rozvoju trhovej ekonomiky založenej na súkromnom vlastníctve.

Tretou oblasťou boli zmeny spočívajúce v organizácii štátu, najmä novej štruktúry a fungovania verejnej správy a zabezpečovania verejných služieb. Vznikom nového členenia samosprávy boli presunuté viaceré kompetencie zo štátnej správy na obce a vyššie územné celky. Celý zámer má za úlohu zvýšiť efektívnosť a kvalitu riadenia v štátnej správe. Boli zrušené integrované krajské a okresné úrady a rozšírená sieť úradov špecializovanej štátnej správy podriadených priamo ministerstvám (Chlebovcová, Lorencová, 2005).

Vyššie územné celky vznikli 1. januára 2002 na základe zákona č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov. Samosprávny kraj alebo vyšší územný celok, či hovorovo župa je najvyššia územná samosprávna jednotka na Slovensku. Jej územie je v súčasnosti identické s územím kraja. Samosprávny kraj je právnická osoba, ktorá za podmienok ustanovených zákonom samostatne hospodári s vlastným majetkom a s vlastnými príjmami. Zabezpečuje a chráni práva a záujmy svojich obyvateľov (Chovanec, Palúš, 2004).

Samosprávnemu kraju možno, vo veciach územnej samosprávy, ukladať povinnosti a obmedzenia len zákonom alebo na základe medzinárodnej zmluvy. Orgánmi samosprávneho kraja sú zastupiteľstvo vyššieho územného celku a predseda samosprávneho kraja. Zastupiteľstvo vyššieho územného celku rozhoduje ako kolektívny orgán o základných otázkach samosprávy. Obidva samosprávne orgány volia občania v právnych, tajných a rovných voľbách na štvorročné volebné obdobie. Zák. č. 302/2001 Z. z., zo dňa 4. júla 2001, o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch).

Administratívne a organizačné veci zastupiteľstva a predsedu zabezpečuje úrad samosprávneho kraja, ktorý tvoria zamestnanci tohto kraja. Úrad zriaďuje zastupiteľstvo, ktoré určuje aj počet jeho zamestnancov a skladbu pracovných funkcií. Prácu riadi a organizuje riaditeľ úradu, ktorý je zodpovedný predsedovi samosprávneho kraja (Nižňanský, 2002).

Pri výkone svojej pôsobnosti spolupracuje so štátnymi orgánmi, s inými samosprávnymi kraji, obcami a s právnickými osobami. Štátne orgány a samosprávny kraj utvárajú podmienky na ďalšie vzdelávanie predsedov, poslancov zastupiteľstva a zamestnancov samosprávneho kraja. Legislatívne prostredie, v oblasti vzdelávania, v samospráve je úzko prepojené s legislatívou Európskej únie. Jej ciele, v tejto oblasti,

prioritne vychádzajú z Lisabonskej stratégie, kde je vzdelávanie označené ako jedna z hlavných priorít Európskej únie. Podľa Európskej únie sú hlavným motorom vzdelanostnej ekonomiky predovšetkým univerzity a vysokoškolské vzdelávacie inštitúcie, ktoré majú prinášať nové poznatky aplikovateľné do reálneho života a pripravovať vhodných absolventov pre trh práce. Lisabonská stratégia má nesporný význam pre správnu identifikáciu problémov vzájomnej závislosti rozvoja vzdelávania a následného rozvoja celej spoločnosti, ale má aj viacero negatív vychádzajúcich zo zamerania sa na tradičné metódy riešenia problémov vzdelávania. Súčasný vzdelávací systém Slovenskej republiky je regulovaný zo strany štátu prostredníctvom zákonov, vyhlášok, nariadení vlády a opatrení vlády. Medzi základné subjekty, ktoré určujú smerovanie systému vzdelávania, patria vyšší územný celok, obce a mestá, krajský školský úrad a Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Vyšší územný celok má vo svojej kompetencii hlavne nasledovné oblasti:

- zriaďuje a ruší školy a školské zariadenia pri prenesenom výkone štátnej správy,
- vytvára podmienky pre výchovu a vzdelávanie,
- zabezpečuje plnenie povinnej školskej dochádzky v stredných školách,
- vytvára podmienky na zabezpečenie výchovy a vzdelávania detí a žiakov so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami detí a žiakov s mimoriadnym nadaním a talentom v školách a v školských zariadeniach, ktorých je zriaďovateľom,
- vykonáva štátnu správu v druhom stupni vo veciach, v ktorých v prvom stupni rozhodol riaditeľ školy,
- vyšší územný celok v oblasti výchovy a vzdelávania kontroluje dodržiavanie všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti školského stravovania a v oblasti výchovy a vzdelávania.

Poskytuje odbornú a poradenskú činnosť školám a školským zariadeniam, ktorých je zriaďovateľom a taktiež poskytuje právne poradenstvo riaditeľom škôl a školských zariadení, ktorých je zriaďovateľom. Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov, zo dňa 4. júla 2001, o samospráve vyšších územných celkov.

Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov v § 4 ustanovuje základné pôsobnosti samosprávneho kraja. Konkrétne ide o pôvodné pôsobnosti

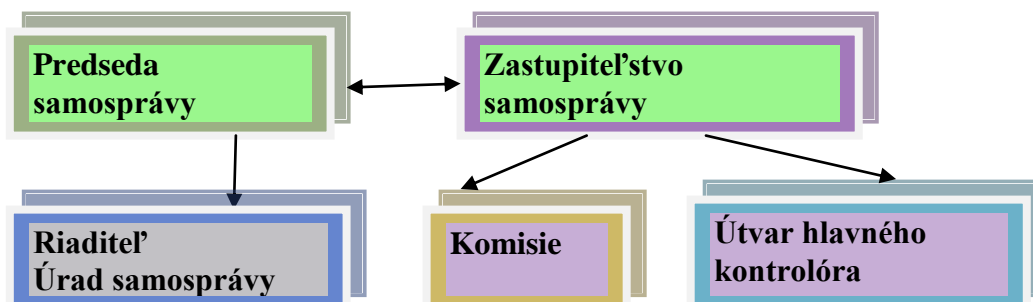
samosprávneho kraja, ktorými má zabezpečovať všestranný rozvoj svojho územia a potreby svojich obyvateľov. Ide najmä o:

- zabezpečenie tvorby a plnenia programu sociálneho, ekonomického a kultúrneho rozvoja,
- ochranu územia samosprávneho kraja,
- vykonávanie plánovacích činností, ktoré sa týkajú územia samosprávneho kraja,
- obstarávanie, prerokúvanie a schvaľovanie územnoplánovacích podkladov a územných plánov regiónov,
- účelné využívanie miestnych ľudských, prírodných a iných zdrojov,
- vykonávanie vlastnej investičnej a podnikateľskej činnosti v záujme zabezpečovania potrieb a rozvoja samosprávneho kraja a jeho obyvateľov,
- zakladanie, zriaďovanie, zrušovanie a kontrola svojich rozpočtových a príspevkových organizácií,
- podieľanie sa na tvorbe a ochrane životného prostredia,
- utváranie podmienok na rozvoj výchovy a vzdelávania, najmä na stredných školách a na ďalší rozvoj vzdelávania,
- utváranie podmienok na tvorbu, prezentáciu a rozvoj kultúrnych hodnôt a aktivít, ochrana pamiatkového fondu,
- koordinovanie rozvoja cestovného ruchu,
- koordinovanie rozvoja telesnej kultúry a starostlivosti o deti a mládež,
- spoluprácu s obcami pri tvorbe programov sociálneho a ekonomického rozvoja obcí,
- podieľanie sa na riešení problémov nad obecného charakteru v rámci samosprávneho kraja,
- spoluprácu s územnými celkami a s orgánmi iných štátov,
- vykonávanie ďalších pôsobností podľa osobitných zákonov. (Nižňanský, 2002).

Uvedené oblasti jednoznačne naznačujú, že vyšší územný celok na vymedzenom území nahrádza a supluje štátne orgány. Jeho pôsobnosť je predovšetkým v bližšom kontakte s občanmi, ktorí sa prostredníctvom volených poslancov podieľajú na riadení územia a poskytujú námety, o ktorých majú zvolené orgány rozhodovať.

Vyšší územný celok je samosprávny kraj. V súčasnosti je v SR, v zmysle zákona č.302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov osem samosprávnych krajov. Štruktúru a nadväznosť orgánov vyšších územných celkov predstavuje obrázok č. 2.

Obr. 2: Štruktúra VÚC



Zdroj: Rozdelenie samosprávy. Chlebovcová, Lorencová 2005 *Postavenie obecnej samosprávy v systéme verejnej správy na Slovensku*, Bratislava: ŠEVT a.s. 2005, ISBN 80-967908-4-6, s.12

Poslanie samosprávnych krajov je vytvárať klímu v kraji, ktorá vytvára istotu pre občanov v prípade, ak sa dostanú do ťažkej životnej situácie, rozširovať sieť partnerov z verejného i podnikateľského sektora, pomáhať v sociálnej oblasti, predovšetkým v tých aktivitách, ktoré nechcú zabezpečovať obce alebo súkromní podnikatelia, aktívne hľadať inovácie zefektívňujúce systém sociálnej starostlivosti a následne ich aj implementovať, pomáhať občanom pri ich snahách začleňovať sa naspäť do spoločnosti a dôstojne žiť. Hlavným poslaním samosprávnych krajov je trvalo udržiavať spoločenský rozvoj daného regiónu a tiež zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov samosprávy a úrovne poskytovaných služieb týmito zamestnancami občanom. Cieľom samosprávnych krajov je dospieť k tomu, aby sa kvalita práce zamestnancov stala prirodzenou a trvalou hodnotou a súčasťou života občanov v danom regióne.

Existencia Vyššieho územného celku je, podľa môjho názoru opodstatnená, pretože občan má podstatne bližšie k poslancovi Vyššieho územného celku, cez ktorého môže priaznivejšie ovplyvňovať dianie v kraji v ktorom reálne žije.

1.3 Obecný a mestský úrad

Základným prvkom miestnej samosprávy sú obce a mestá. Obce a mestá samostatne rozhodujú a uskutočňujú všetky úkony súvisiace so správou obce, mesta a jej majetku, všetky záležitosti, ktoré, ako jej samosprávnu pôsobnosť, upravuje osobitný zákon. Obecný úrad je výkonným orgánom obecného zastupiteľstva a starostu, zložený z pracovníkov dediny. Zabezpečuje administratívne a organizačné veci obecného zastupiteľstva a starostu, ako aj ďalších zriadených orgánov obecného zastupiteľstva. Organizáciu obecného úradu, objem mzdových prostriedkov a rozsah technických prostriedkov, potrebných na jeho činnosť, určuje obecné zastupiteľstvo. Obecný úrad zabezpečuje najmä písomnú agendu všetkých orgánov obce, zabezpečuje odborné podklady a iné písomnosti na rokovanie obecného zastupiteľstva a obecnej rady, vypracúva písomné vyhotovenia všetkých rozhodnutí starostu vydaných v správnom konaní, vykonáva nariadenia, uznesenia obecného zastupiteľstva a rozhodnutia starostu. Prácu obecného úradu organizuje starosta. V obciach s väčším počtom pracovníkov môže byť zriadená funkcia prednostu obecného úradu. Mestami sú obce, ktoré boli za mestá vyhlásené podľa predpisov platných pred dňom účinnosti tohto zákona a obce, ktoré za mestá vyhlási Slovenská národná rada na návrh vlády. Zákon č. 369/1990 Zb. zo dňa 6.septembra1990 o obecnom zriadení.

Oprávnenia a povinnosti pri samospráve mesta, mestského zastupiteľstva, štruktúry a ďalšie potrebné veci upravuje štatút mesta. Obce a mestá, podľa Zákona č.416/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov z 20. septembra 2001 o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky v oblasti školstva a vzdelávania zabezpečujú hlavne nasledovné oblasti:

- vykonávanie štátnej správy na úseku škôl a školských zariadení,
- vymenúvanie a odvolávanie riaditeľov škôl a školských zariadení,
- zriaďovanie a zrušovanie škôl a školských zariadení,
- vytváranie podmienok na plnenie povinnej školskej dochádzky na základných školách,
- vykonávanie kontroly hospodárenia školy s finančnými a materiálnymi prostriedkami a s majetkom,

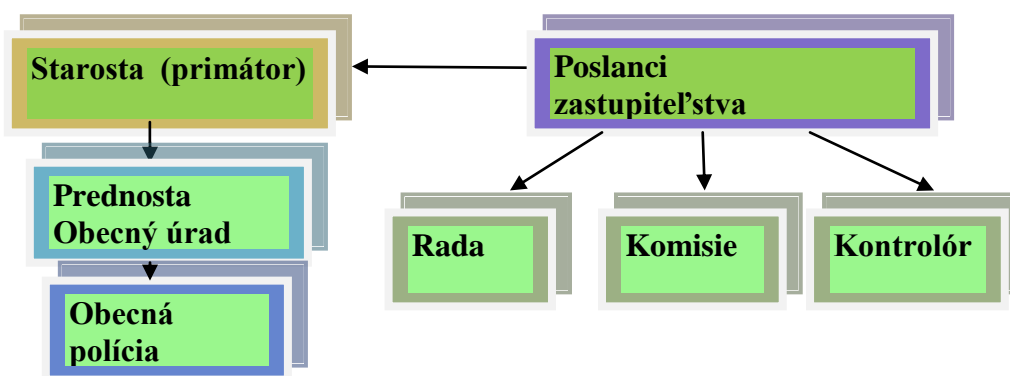
- zabezpečovanie podmienok na stravovanie detí a žiakov vo všetkých školách a školských zariadeniach, ktorých je zriaďovateľom,
- určovanie školského obvodu základnej školy,
- schvaľovanie zmlúv o nájme školských budov a miestností, príslušných priestorov školy alebo školských zariadení, ktorých je zriaďovateľom.

Samosprávu obce vykonávajú obyvatelia obce prostredníctvom orgánov obce, hlasovaním obyvateľov obce alebo verejným zhromaždením obyvateľov obce. Orgánmi obce sú obecné zastupiteľstvo a starosta obce. Obecné zastupiteľstvo je zastupiteľský zbor obce zložený z poslancov zvolených obyvateľmi obce na funkčné obdobie štyroch rokov. Starosta obce, volený osobitne, je jej predstaviteľom a najvyšším výkonným orgánom. Starosta obce je štatutárnym orgánom v majetkoprávných vzťahoch obce, v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov obce a v administratívnych vzťahoch je správnym orgánom. V mestách sú orgánmi mesta mestské zastupiteľstvo a predstaveným mesta a jeho najvyšším výkonným orgánom je primátor mesta. Zákon č.416/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov z 20. septembra 2001 o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky.

Miestna samospráva, okrem už spomínaných základných úloh, vedie riadne hospodárenie s majetkom obce, rozhoduje vo veciach miestnych daní a poplatkov, usmerňuje ekonomickú činnosť v obci, vykonáva správu miestnych komunikácií, zabezpečuje výstavbu a údržbu verejných priestranstiev. Zabezpečuje verejnoprospešné služby, utvára a chráni zdravé podmienky a zdravý spôsob života a práce obyvateľov obce, zakladá, zriaďuje, zrušuje a kontroluje svoje rozpočtové a príspevkové organizácie, zabezpečuje verejný poriadok v obci, zabezpečuje ochranu kultúrnych pamiatok, plní úlohy na úseku sociálnej pomoci, osvedčuje listiny a podpisy na listinách. Základom finančného hospodárenia obce je rozpočet obce, ktorý sa zostavuje na obdobie jedného kalendárneho roka. Pred schválením je rozpočet obce zverejnený najmenej na pätnásť dní spôsobom v obci obvyklým, aby sa k nemu mohli obyvatelia obce vyjadriť. Preto je nevyhnutné, aby občan bol dostatočne informovaný nielen o právach a povinnostiach, ale aj o kompetenciách, fungovaní územnej samosprávy, aby v čo najväčšej miere využil svoje právo zúčastňovať sa na správe verejných vecí na území v ktorom žije. Nielen právom voliť a byť volený, ale aj obracať sa so svojimi podnetmi a sťažnosťami na orgány územnej samosprávy a požadovať pomoc v čase potreby.

Ak sú občania aktívni, samospráva má príležitosť budovať obojstranne užitočnú spoluprácu. Ak je samospráva vo vzťahu k občanom aktívna, občania majú príležitosť zažiť si vzácny a u nás ešte často málo známy pocit užitočnosti pre miestne spoločenstvo. Nadväznosť samosprávnych orgánov v mestách a dedinách predstavuje obrázok č. 3

Obr. 3: Štruktúra samosprávy obec a mesto



Zdroj: Rozdelenie samosprávy. Chlebovcová, Lorencová 2005. *Postavenie obecnej samosprávy v systéme verejnej správy na Slovensku*, Bratislava: ŠEVT a.s. 2005, ISBN 80-967908-4-6, s.15.

Výkon samosprávy musia vykonávať kvalifikovaní odborníci a preto je potrebné zabezpečiť ich systematické vzdelávanie v zmysle ich pôsobnosti a odbornosti. Neustále povinnosti a meniace sa predpisy vyžadujú odborníkov, ktorí sa permanentne vzdelávajú, či už zvyšovaním odbornosti na vysokých školách alebo získavaním vedomostí v rôznych kvalifikačných, rekvalifikačných kurzoch a seminároch k danej problematike. Pre zamestnancov samosprávy je potrebné zvyšovať kvalitu vzdelávanie zameranú na potreby spoločnosti, aktualizovať vzdelávacie programy v súlade s prioritami vzdelávacej politiky, európskymi prioritami, aktuálne zaraďovať do vzdelávania nové aktuálne témy, spôsoby a metódami vzdelávania. Požadované osobnostné predpoklady, vlastnosti a schopnosti pracovníkov vyznačuje empatia, tolerancia, vytrvalosť, flexibilita, kreativita, komunikatívnosť, spoľahlivosť, diskretnosť a zodpovednosť.

1.4 Vzdelávanie pracujúcich v samospráve

Vzdelávanie je cesta pre hľadanie pravdy, prijímanie pravdy, prežívanie pravdy, ale predovšetkým získavania poznatkov a rozšírenia vedomostí a znalostí. Poznanie a kultúra sa vďaka výchove a vzdelávaniu prenášajú z generácie na generáciu. Každá spoločnosť je totiž osobitým partnerstvom medzi jednotlivými generáciami v následnosti, ale skutočnosť, čo staršie generácie potomkom zanechajú, okrem hmotného dedičstva, je predovšetkým vedomie, svedomie, poznanie kultúry. M. Armstrong, (2007, s. 462) uvádza, že *„vzdelávanie je nepretržitý proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu skúseností, znalostí a postojov, ktoré pripravujú ľudí na budúce širšie, náročnejšie a z hľadiska úrovne aj vyššie úlohy”*.

Vzdelanie má obrovský význam po každej stránke. V ekonomike je dôležitým faktorom zamestnanosti i zamestnatel'nosti. Vzdelaní ľudia inak reagujú na politiku, demokraciu, globálne otázky. Majú iný rozhl'ad, iné poznanie, sú odolnejší proti demagógii a populizmu, polopravdám, proti manipulácii, nacionalizmu, xenofóbii a fanatizmu, čo je veľmi dôležité pre každú slobodnú spoločnosť a jej budúcnosť. Vzdelanie je aj významným kultúrnym činiteľom, pretože prostredníctvom lepšieho poznania možno presadzovať etické a právne hodnoty, budovať porozumenie, rešpekt a úctu, ktoré sú veľmi dôležité pre medziľudské, ale aj pre medzinárodné vzťahy. V súčasnej spoločnosti sa vzdelávanie stáva nevyhnutnou podmienkou profesionálneho uplatnenia a aj jednou z priorít spoločenskej praxe. V dobe, v ktorej dnes žijeme človek nemá garantované jedno zamestnanie na celý život ako to bolo ešte v nedávnej minulosti. Je pravda, že štýl vzdelávania, života a práce sa búrlivo mení, čo znamená, že človek sa musí prispôsobovať zmenám a zároveň meniť svoje prístupy k práci. Vzdelávanie prešlo dynamickým procesom vývoja, ktorý bol ovplyvnený politickým a ekonomickým smerovaním spoločnosti. Tak, ako treba riešiť pomery na trhu alebo v spoločnosti prostredníctvom zákonov a práva, je nevyhnutné adaptovať človeka, lebo ak je flexibilný, dokáže reagovať a aktívne sa prispôbiť. FÍGEL, *Vzdelávanie*. [online]. © 2006 [cit.2012-05-23].

Vzdelanosť ľudí patrí k základným cieľom a zároveň aj k potrebám modernej spoločnosti. Nároky na vzdelanie sú podmienené existujúcim náročným turbulentným

prostredím, ktoré vyžaduje sústavné zdokonaľovanie, prehľbovanie, prispôsobovanie a rozvíjanie vzdelanostnej úrovne ľudí. Vzdelávanie musí byť permanentné a má zohľadňovať všetky aktuálne potreby osobnosti i spoločnosti. *„Vzdelávanie znamená pôsobenie na človeka s cieľom získavania vedomostí, utvárania návykov, postojov, spôsobov správania, intelektuálnej a fyzickej pripravenosti. Prostredníctvom vzdelávacích aktivít rozvíjame vedomosti, spôsobilosti a postoje človeka, ktoré sa vyžadujú v jeho pracovnom a osobnom živote“* (Prusáková, 2005, s. 26).

Cieľom vzdelávania je pripraviť ľudí s vysokým stupňom tvorivosti a pracovnej výkonnosti. Nepostačuje len základná kvalifikácia, ktorú študujúci získavajú vo formálnom vzdelávaní, ale je potrebné neustále si dopĺňať, rozširovať a inovovať svoje vedomosti a zručnosti. J. Barták (2008, s.2) uvádza, že *„vzdelávanie dospelých predstavuje celoživotný proces, umožňujúci človeku držať krok so zmenami v oblasti ekonomického, kultúrneho, spoločenského a politického života“*. Možno konštatovať, že človek sa musí vzdelávať po celý život a učiť sa vždy niečo nové. Veľmi dôležité je, že vzdelávanie vplyva na schopnosť človeka utvárať seba samého. Človek sa musí celoživotne vzdelávať. Vzdelávanie je súčasťou celoživotného vzdelávania, ktoré začína už v predproduktívnom veku. Celoživotné vzdelávanie je jedna z podmienok profesnej úspešnosti a tiež rozvoja osobnosti. Zvyšovanie vzdelanosti obyvateľov považuje za svoju prioritu nielen Slovensko, ale aj celá Európska únia. *„Celoživotné vzdelávanie sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti“*. Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov z 1. decembra 2009.

„ Myšlienka celoživotného vzdelávania a učenia je reakciou na požiadavky znalostnej spoločnosti, ktorá vyžaduje nové kompetencie svojich členov“ (Veteška, 2010, s. 9).

Poznáme tri základné kategórie účelných vzdelávacích aktivít, tvoriacich komplex celoživotného vzdelávania. Týmito kategóriami sú formálne vzdelávanie, neformálne vzdelávanie a informálne vzdelávanie.

Formálne vzdelávanie sa realizuje vo vzdelávacích inštitúciách, ich funkcie, cieľ, obsah, prostriedky a spôsoby hodnotenia sú definované a legislatívne vymedzené. Typickou vzdelávacou inštitúciou je škola. Znamená hierarchicky štruktúrovaný a chronologický nadväzujúci systém, ktorého základné elementy tvoria základné,

stredné , odborné a vysoké školy. Z hľadiska vzdelávania dospelých ide o všeobecné alebo odborné vzdelávanie dospelých v štátnom školstve alebo v neštátnych zariadeniach, ktoré majú, svojim spôsobom, školský charakter a vedú, väčšinou, k získaniu formálnych, uznávaných kvalifikácií a certifikátov (Skalková, 2007).

M. Armstrong (2007, s. 466) uvádza, že *„formálne vzdelávanie je plánované a systematické a používa štruktúrované vzdelávacie programy, skladajúce sa z inštrukcie a praktického vyskúšania si naučenej látky“*.

Neformálne vzdelávanie realizuje sa mimo formálneho vzdelávacieho systém. Memorandum o celoživotnom učení (2000) uvádza, že je to vzdelávanie, ktoré nevedie k ucelenému školskému vzdelaniu. Prebieha popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Môže byť uskutočňované na pracovisku a v rámci aktivít občianskych združení a organizácií. Podľa J. Vetešku (2008) je neformálne vzdelávanie zamerané na získavanie vedomostí, skúseností a kompetencií, ktoré pomáhajú jednotlivcom zlepšiť ich spoločenské a pracovné postavenie.

Informálne vzdelávanie je učenie zo skúseností, v rámci každodennej komunikácie a sociálneho života, pod vplyvom masových médií a pod. Je to vzdelávanie mimovoľné, nezámerné, náhodné, príležitostné, priebežné alebo sprievodné učenie sa. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania je to vzdelávanie neorganizované, nesystematické a inštitucionálne nekoordinované, dokonca si ho vzdelávajúci nemusia ani uvedomovať (Skalková, 2007).

Hodnota a dôležitosť vzdelania rastie. Stále viac ľudí cíti potrebu neustále sa vzdelávať a rozširovať okruh svojich vedomostí, čo pomáha kvalitnejšiemu a efektívnejšiemu vykonávaniu činnosti. Výrazne sa posúva ťažisko vzdelávania dospelých, od záujmového a všeobecného, k vzdelaniu zameranému na získavanie profesijných kvalifikácií a kompetencií. Vzdelávanie nie je už len potreba verejných statkov, stáva sa potrebou ľudí a tovarom, ktorý môže zarábať peniaze a má svoj trh. Rastie trh vzdelávacích komerčných ponúk, priemyslu voľného času a komerčnej kultúry (Beneš, 2003).

Neodmysliteľnou súčasťou celoživotného vzdelávania je vzdelávanie dospelých. „*Vzdelávanie dospelých umožňuje participáciu všetkých na rozvoji spoločnosti, ale i aktívnu kontrolu sociálnych, ekonomických, politických a kultúrnych zmien*“ (Beneš, 2008, s.43). Vzdelávanie dospelých v sebe obsahuje vzdelávanie na školách a ďalšie vzdelávanie.

Ďalšie vzdelávanie je zamerané na získavanie nových znalostí, skúseností, vedomostí a kompetencií dôležitých pre uplatnenie nielen v pracovnom, ale aj v osobnom živote. Ďalšie vzdelávanie zahŕňa občianske vzdelávanie, záujmové vzdelávanie a ďalšie profesijné vzdelávanie. „*Za ďalšie vzdelávanie sa na účely tohto zákona považuje vzdelávanie, ktoré umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy alebo ktorým sa pripravuje na získanie stupňa vzdelania v školskom systéme*“ Zákon 567/2001 Z. z. zo dňa 12.decembra 2001, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č.70/1997 Z. z. a ktorým sa mení zákon č. 416/2001 Z. z..

Ďalšie profesijné vzdelávanie je zamerané na zvyšovanie a rozširovanie kvalifikácie. Člení sa na kvalifikačné vzdelávanie, rekvalifikačné vzdelávanie a normatívne vzdelávanie. Kvalifikačné vzdelávanie slúži na rozšírenie a prehĺbovanie už získanej kvalifikácie. Pri prehĺbovaní kvalifikácie ide o prehĺbovanie, 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. Pri zvyšovaní kvalifikácie rozumieme takú zmenu v obsahu získaného vzdelania, ktorá sa prejaví zvýšením stupňa vzdelania. Zaškolenie znamená uvedenie do určitej činnosti, nadobudnutie pracovných návykov, prispôsobenie na novú firemnú kultúru a spôsob práce v novom tíme. Cieľom zaškolenia je príprava pracovníkov na výkon technologicky jednoduchého povolania s používaním jednoduchých pomôcok a nástrojov, vyžadujúcich prevažne len znalosti pracovných postupov, podmienené pracovnými schopnosťami. Zaučenie je vzdelávacia forma pri ktorej absolvent odborného vzdelávania získa vedomosti k vykonávaniu určitej činnosti, najčastejšie je to v oblasti robotníckych profesií. Rekvalifikačné vzdelávanie je zamerané na získanie

konkrétnych poznatkov pre nové vhodné pracovné uplatnenie. Do rekvalifikačného vzdelávania patria rôzne motivačné kurzy, rekvalifikačné stáže, obnovovacie a doplnkové rekvalifikácie. Systém rekvalifikácie je otvorený pre všetky kategórie zamestnancov a občanov. Pomáha riešiť nezamestnanosť a je určitou prevenciou pred stratou zamestnania. Má priaznivý vplyv na psychický stav zamestnanca a jeho pripravenosť na vykonávanie práce. Normatívne vzdelávanie sa zaoberá odbornou spôsobilosťou špecializovaných pracovníkov napr. na úseku bezpečnosti práce a je určené právnymi normami (Palán, 2002).

Všetky uvedené druhy vzdelávania znamenajú prípravu pracovníka v dlhodobom, alebo krátkodobom období na perspektívnu a potrebnú pracovnú činnosť. Môže ísť aj o ucelenú orientáciu v aktívnej spoločenskej činnosti a občianskej zodpovednosti, ale aj záujmu o určitú oblasť spoločenského života.

Občianske vzdelávanie komplexne zahŕňa problematiku právnu, etickú, náboženskú, všeobecnú, estetickú, zdravotnú, občiansku, sociálnu a filozofickú. Je zamerané na formovanie vedomia práva povinností osôb občianskych, spoločenských, politických a rodinných roliach a na utváranie spôsobu, ako tieto role zodpovedne a účinne naplňať. Občianske vzdelávanie je taktiež orientované na uspokojovanie spoločenských potrieb a záujmov občanov (Barták, 2008).

Záujmové vzdelávanie, ktorého charakteristiku predstavuje predovšetkým dobrovoľnosť účasti na vzdelávaní. Predstavuje jednu z hodnotných možností seberealizácie človeka, uspokojuje vzdelávacie potreby v súlade s osobným zameraním, dotvára osobnosť a jej hodnoty, umožňuje seberealizáciu vo voľnom čase (Palán, 2002).

V tomto zameraní je nutné realizovať aj vzdelávanie pracujúcich v samospráve z dôvodu ich prístupu k občanom a plnenia úloh zabezpečenia chodu samosprávy. Z tohto dôvodu je vzdelávanie pracujúcich v samospráve realizované na vysokých školách, vo vzdelávacích akadémiách a vzdelávacích inštitúciách. Vzdelávacie aktivity sú orientované na obsah, dôvody, prostriedky, pravidlá, komunikáciu, usmerňovanie občanov a na aktívnu prácu s cieľom zmeniť život v obci alebo v meste v dlhodobom horizonte pozitívneho vývoja v oblasti kvality života občanov.

1.5 Nároky na vzdelávanie v samospráve

Samospráva pre svoje plnenie úloh a postojov potrebuje múdrych, vzdelaných a veľmi výkonných pracovníkov, ktorí dokážu vykonať všetko pre dosiahnutie svojho výkonu. V období od 1. januára 2002 do 1. januára 2004 sa uskutočnila rozsiahla decentralizácia kompetencií miestnej štátnej správy na obce a samosprávne kraje. Časť pôsobností bola prenesená ako originálne pôsobnosti obcí a samosprávnych krajov a časť ako prenesený výkon štátnej správy. Podľa Ústavy Slovenskej republiky výkon štátnej správy prenesený na obec alebo vyšší územný celok zákonom riadi a kontroluje vláda SR. SYSCOM, *Územná samospráva*. [online]. © 1998-2011 [cit.2012-05-28].

Nároky a požiadavky sa čoraz viac stupňujú v orientácii na manažment samosprávy, ktorý by mal klásť dôraz na efektívnosť a využívať inovatívne nástroje na zvyšovanie kvality a efektívnosti riadenia samosprávy. K rozvoju potrebných vedomostí a zručností zamestnancov však prispieva neustále vzdelávanie sa v danom obore. „*Vzdelávanie predstavuje formu otvorenia a rozvoja osobnosti. V širšom slova zmysle je treba ho chápať ako prvotné, rozširujúce, doplňujúce a inovačné vzdelávanie, ide o proces získavania a osvojovania vedomostí z rôznych oblastí ľudského poznania*“ (Vodák, Kucharčíková, 2007, s.60).

Vytváranie podmienok na vzdelávanie zamestnancov územnej samosprávy je súčasťou priorít Programového vyhlásenia vlády SR z roku 2002, ktoré v časti týkajúcej sa verejnej správy, obsahuje úvahu, že dôslednou realizáciou koncepcie vzdelávania vo verejnej správe vláda vytvorí podmienky pre to, aby zamestnanci orgánov územnej samosprávy i štátnych orgánov zabezpečovali výkon služieb pre fyzické a právnické osoby na požadovanej kvalitatívnej úrovni.

Úspech každej spoločnosti podstatnou mierou závisí od kvality jej pracovníkov, aj napriek tomu, že technika a automatizácia nahrádza čoraz viac ľudských činností. Za všetkým však vždy stál, stojí a bude stáť človek a preto je existenčne dôležité, aby firma, úrad a organizácia mali správnych pracovníkov, ktorí sú vzdelaní, majú prehľad v každej oblasti a tiež sú správne motivovaní, lebo aj správna motivácia zamestnancov znamená úspech riadenia. Zručnosť, šikovnosť a vzdelanosť pracovníkov majú priamy dopad na celkovú hospodárnosť, kvalitu a výkonnosť samosprávy. Kľúčom k úspechu sú teda v prvom rade, kvalitní a odborne vzdelaní ľudia. Najväčšou hodnotou

samosprávy je ľudský kapitál s vôľou pracovať ako tím pre prijatý cieľ a hlavne spokojní občania v danej obci. Vzdelanosť patrí k základným cieľom, ale zároveň aj k dôsledkom modernej spoločnosti. V praxi to znamená, že samosprávy si potrebu zamestnancov, s vysokou úrovňou pracovnej spôsobilosti, riešia nielen systematickým vyhľadávaním schopných, odborne a psychicky pripravených uchádzačov o prácu z vonkajších zdrojov, ale aj odbornou prípravou a rozvojom vlastných zamestnancov v súlade so svojimi strategickými záujmami a potrebami. Úlohu vedenia samosprávy je vytvárať zamestnancom podmienky pre naplnenie ich pracovných cieľov, túžob a hlavne rozvoj osobného talentu jednotlivcov, čo sa vlastne potom odráža na spokojnosti občanov, ktorí patria do danej samosprávy. Spokojnosť občanov sa prejavuje aj v ich aktivitách o verejnom záujme a vecí verejných (Tuma, 2009).

Po prechode pôsobností z orgánov štátu na obce a vyššie územné celky je nevyhnutné vytvoriť podmienky pre ďalšie vzdelávanie zamestnancov územnej samosprávy plniacich úlohy štátnej správy. Ministerstvo vnútra SR vypracovalo, v spolupráci s príslušnými ministerstvami a zástupcami územnej samosprávy, materiál pod názvom „Správa o vytváraní podmienok na systematické vzdelávanie zamestnancov územnej samosprávy, plniacich úlohy štátnej správy.“ Jeho cieľom je prispieť k zlepšovaniu podmienok efektívneho vzdelávania zamestnancov územnej samosprávy plniacich úlohy štátnej správy a na základe toho dosiahnuť, aby títo zamestnanci plnili úlohy štátnej správy na požadovanej kvalitatívnej úrovni.

Spoločné predpisy pre všetkých odborníkov pracujúcich v samospráve obsahujú :

- **Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov**, z ktorého ustanovení vyplývajú úlohy pre obce a samosprávne kraje ako zamestnávateľov, týkajúce sa ďalšieho vzdelávania ich zamestnancov.

Zákonník práce je základná norma v oblasti pracovného práva, ktorá upravuje podmienky zamestnávania pri vzniku, trvaní a ukončení pracovného pomeru, a to aj z hľadiska požiadaviek na zaistenie bezpečnosti a ochrany zamestnancov pri práci a s ohľadom na špecifiká jednotlivých skupín zamestnancov ženy, mladiství, zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou. Zákonník práce definuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako stav pracovných podmienok vylučujúci alebo minimalizujúci pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného

prostredia na zdravie zamestnancov. WEBPRAVNIK, *Zákonník práce*. [online]. © 2002 [cit.2012-07-11].

- **Zákon č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme.** Zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- **Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- **Nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z.**, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách.
- **Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení** v znení neskorších predpisov.
- **Zákon č. 346/1990 Zb. o voľbách do orgánov samosprávy obcí.**
- **Zákon č. 567/2001 Z. z. o ďalšom vzdelávaní** v znení neskorších predpisov, zákon jasne vymedzuje ďalšie vzdelávanie ako integrálnu súčasť celoživotného vzdelávania.

„Tento zákon vymedzuje ďalšie vzdelávanie ako vzdelávanie, ktoré umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy alebo ktorým sa pripravuje na získanie stupňa vzdelania v školskom systéme“ Zákon 567/2001 Z. z. zo dňa 12. decembra 2001, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. a ktorým sa mení zákon č. 416/2001 Z. z..

- **Zákon č. 582/2004 Z. z. o miestnych daniach a miestnom poplatku za komunálne odpady a drobné stavebné odpady.**
- **Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov** v znení neskorších predpisov. Týmto zákonom bolo zriadených osem samosprávnych krajov – vyšších územných celkov (ďalej VÚC).
- **Zákon č. 289/2012 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy**, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy.

Kompetencie, spolu s odbornými vedomosťami predstavujú u zamestnanca podstatnú časť pracovného úspechu. Čím sú u zamestnanca tieto vlastnosti výraznejšie,

tým je pravdepodobnejšia úspešnosť jedinca v organizácii. Vedieť komunikovať, samostatne myslieť, plánovať, kontrolovať, byť tvorivý, znášať a odolávať zaťaženiu a učiť sa novému, aby vedel vyriešiť nečakané veci a problémy je len časť z kompetencií, ktoré musí v sebe mať úspešný zamestnanec (Veteška, Tureckiová, 2008).

Vzdelanie v samospráve sa chápe a organizuje ako ucelený systém s pevne stanovenými cieľmi a so systematickou prípravou pracovníkov na každom poste. Je to jeden z najrozšírenejších prístupov miest a obcí k vzdelávaniu vlastných zamestnancov. Vzdelanie sa v takýchto subjektoch vníma ako integrálna stratégia obce a i mesta. Každé mesto alebo obec má pred sebou strategické ciele s dlhodobjším horizontom splnenia a preto musí svojich občanov, najmä mladú a strednú generáciu, týmto smerom orientovať. Obec i mesto si určuje, v tomto smere, vyzývajúce ciele a dáva občanom vedieť, čo sa v obci zmení a čo sa ale aj od občanov očakáva. V tomto smere obce a mestá riešia celý rad vážnych strategických problémov. Obci už nestačí chytrý starosta alebo primátor v roli veľkého stratéga a znalca, ale je potrebné, aby sa obce a mestá spoliehali a využívali intelektuálnu kapacitu svojich občanov bez ohľadu na ich postavenie, mentálny vek a podobne. Obce, ich predstavitelia, ale aj zamestnanci úradu dnes riešia vážne problémy obce, čo si vyžaduje neustále napredovanie a vzdelávanie v každom smere spoločenského života (Tuma, 2009).

Súlad schopností a očakávaní každého jednotlivca na pracovisku je predpoklad dohody a následnej dobrej spolupráce. Osvedčený spôsob ako tento súlad identifikovať, je pýtať sa na minulé skúsenosti a definovať schopnosti, zručnosti, ktoré by umožnili dosiahnuť úspešný, či uspokojivý výsledok. *„Dobrý líder, ktorý má prehľad o riadení zmien, má dobrú víziu, uvažuje v dlhodobých horizontoch, pozná rozvojové stratégie regiónu, uvažuje perspektívne, má talent facilitátora a vyjednávacieho diplomata, ktorý pristupuje ku riešeniu problémov obce a či mesta s potrebným nadhľadom a flexibilitou, je vzácnou devízou obce či mesta. Je pre región šťastím, ak objaví takéhoto nositeľa zmeny, najviac s neformálnym a otvoreným prístupom ku občanom, so sklonom ku participatívnejmu a nie direktívnejmu riadeniu“* (Tuma, 2009, s. 8).

Medzi najdôležitejšie požadované schopnosti a osobnostné vlastnosti, ktoré by mal spĺňať každý zamestnanec samosprávy, patrí angažovanosť, profesionalita a motivačné činitele, schopnosť a vôľa sa učiť a ďalej sa vzdelávať, analytické a koncepčné

myslenie, schopnosť pracovať pod tlakom, adaptabilita, flexibilita, schopnosť tímovej spolupráce, komunikatívnosť a v neposlednom rade riadiace schopnosti, práca s PC na užívateľskej úrovni, zásady spoločenského správania a vystupovania.

Každý pracovník samosprávy musí poznať špecifickú problematiku vo svojom odbore, vhodným spôsobom vyjadrovať svoj úmysel, prezentovať sám seba, podávať a získavať ústne a písomne požadovanú alebo potrebnú informáciu všeobecného alebo odborného charakteru, pohotovo reagovať na nepredvídané situácie, uplatňovať verbálne a neverbálne prostriedky, spoločenskú a rečovú etiku. „*Pri výbere pracovníkov do funkcie je vždy na mieste veľká opatrnosť. Netreba šetriť časom. Každého pracovníka je potrebné dobre poznať, a včas odhadnúť jeho schopnosti. Vždy je zaujímavé posúdiť kariérový postup pracovníkov, podľa toho, čo už vykonali v minulosti, aké majú certifikáty, akú školu a s akým výsledkom ju ukončili*“ (Tuma, 2009, s.110).

Úspešná kariéra zamestnanca samosprávy je založená na jeho osobnom rozvoji, na raste jeho vedomostí, znalostí a skúseností. Najdôležitejšou cestou k tomuto cieľu je permanentné kontinuálne a celoživotné vzdelávanie, ktoré si jedinec osvojuje vo vyučovaní, mimo neho a rôznymi formami sebavzdelávania. Cieľom vzdelávania je rozvoj osobnosti, výsledkom je dosiahnuté vzdelanie. Vzdelaný človek je ten, ktorý sa naučil získavať to, čo od života žiada a pritom nenarušuje práva ostatných. Ľudia nie sú platení len za to, čo vedia, ale predovšetkým za to, ako nakladajú s tým, čo vedia. Práve preto by v samospráve mali pracovať ľudia, ktorí pozorne a nepretržite sledujú svoje postoje a konania, všímajú si prípadné nedostatky a bezodkladne ich odstraňujú. Vo veciach, v ktorých sú kompetentní, konajú z vlastného podnetu a vo všetkých verejných veciach uplatňujú úctu k princípom demokracie a najmä rešpektujú pravidlá jej fungovania.

2 FORMY, METÓDY A PROSTRIEDKY VO VZDELÁVANÍ DOSPELÝCH

2.1 Formy vzdelávania dospelých

Vzdelanie je pre znalostnú spoločnosť absolútnou nutnosťou. Moderná doba si žiada modernú školu, moderné metódy a formy vyučovania. Formy vzdelávania dospelých definujeme ako určitý rámec výučby, organizačné usporiadanie vzdelávacieho procesu ako je dĺžka trvania a organizačné usporiadanie vzdelávaných. Rozlišovanie foriem záleží od rôznych kritérií. Medzi najdôležitejšie kritéria patrí kritérium didaktické a ekonomické. Podľa J. Mužíka (1998) sa pod formou vzdelávania rozumie organizačný rámec výučby, vyučovania a učenia. Rozdeľuje formy na priamu výučbu, kombinovanú výučbu, korešpondenčné vzdelávanie, terénne vzdelávanie a samo vzdelávanie.

Priama výučba sa vyznačuje priamym osobným kontaktom lektora a účastníka vzdelávania. *„Organizácia priamej výučby je jedna z najúspešnejších foriem vzdelávania, tvorí komplex náročných, vzájomne prepojených a navzájom sa podmieňujúcich činností“* (Mužík, 1998, s. 148).

Kombinovaná výučba je forma štúdia určená predovšetkým tým, ktorí si chcú zvýšiť vzdelanie a vyštudovať vysokú školu popri zamestnaní. Táto forma štúdia poskytuje efektívnu kombináciu distančnej a prezenčnej formy vzdelávania, ktorá, vedľa riadeného samo štúdia, prináša študentom priamy kontakt s vyučujúcimi. Kombinovaná výučba je v praxi veľmi rozšírená.

Korešpondenčné vzdelávanie podľa J. Mužíka (1998) patrí k formám, ktoré je označované ako diaľkové, či dištančné vzdelávanie. Komunikácia medzi účastníkom a vzdelávacou inštitúciou prebieha prostredníctvom študijných materiálov, pomocou riešenia úloh, prípadne krátkodobou konzultáciou. *„Výhody korešpondenčného štúdia sú dostatočne známe – účastník študuje vo svojom voľnom čase, môže sa kedykoľvek prihlásiť, individuálne volí svoj postup na štúdium a overuje si svoje študijné výsledky“* (Mužík 1998, s.124). Korešpondenčné vzdelávanie, alebo dištančné vzdelávanie má veľký význam v systéme celoživotného vzdelávania. Je to perspektívna forma vzdelávania použiteľná pre väčšinu vzdelávacích programov, od krátkych kurzov až po

vysokoškolské štúdium. Špeciálne študijné materiály sú vytvárané pomocou nových informačných a komunikačných technológií, študenti k nim majú prístup prostredníctvom Internetu alebo na CD nosičoch. Základnou výhodou dištančného vzdelávania je jeho schopnosť efektívne a úsporne uspokojiť potreby širokej skupiny študujúcich.

Terénne vzdelávanie podľa J. Mužíka (1998) predstavuje špecifickú formu vzdelávacej práce. Zahrňuje všetky prvky didaktických foriem a to priamej výučby, kombinovaného a korešpondenčného vzdelávania, ale v špecifických podmienkach mimo štandardných vzdelávacích zariadení a inštitúcií. Terénne vzdelávanie je vykonávané v teréne. Forma vzdelávania môže prebiehať v dlhodobých kurzoch, prípadne v metodickom riadení rôznych vzdelávacích aktivít alebo v personálnej podpore projektov a programov. J. Barták (2004) uvádza, že formy vzdelávania dospelých predstavujú trvalý, ustálený komplex didakticko – organizačných opatrení realizovaných v určitom čase a priestore. Základné vzdelávacie formy rozdeľuje na monologické, dialogické a skupinové.

Monologické formy sú založené na ústnom podaní lektora. Je to vlastne priamy vzťah lektora a účastníka vzdelávacieho procesu. Medzi monologické formy patrí aj prednáška. „*Prednáška je cieľavedomý, súvislý a časovo dlhší ústni prejav, umožňujúci vytvorenie silného sociálneho vzťahu, v ktorom lektor manifestuje svoju orientáciu v odbore a môže systematicky, ucelene a dôsledne prezentovať komplex nových poznatkov*“ (Barták, 2004, s. 71).

Dialogické formy sú založené na aktívnom dialogickom vzťahu lektora s účastníkom vzdelávacieho procesu (Barták, 2004).

Skupinové formy zahrňujú sústavu najrôznejších školení, workshopov a seminárov. Zmyslom týchto foriem je navodiť a upevniť zdravé sociálne a komunikačné vzťahy a väzby medzi účastníkmi (Barták, 2004).

Uplatňované metódy a formy vzdelávania samosprávy musia rešpektovať vzdelávacie štandardy pre jednotlivé pracovné miesta a zabezpečovať rozvoj osobnostných zručností zamestnanca územnej samosprávy. Metódy a formy by mali byť pestré, dynamické a žiadna nemá byť apriórne preferovaná alebo vylučovaná.

2.2 Metódy vzdelávania

Efektívnosť vzdelávacích programov je vo veľkej miere podmienená výberom vhodných metód vzdelávania zamestnancov, ktoré predstavujú prostriedky a spôsoby využívané pri prenose a osvojovaní si vedomostí, zručností, postojov a skúseností. Podľa M. Beneša (2003) rozdeľujeme vzdelávacie metódy, ktoré sú zamerané na učebnú látku a na spracovanie učebnej látky. Medzi metódy zamerané na učebnú látku môžeme zaradiť prednášku, pódiové diskusie, referáty. Ďalšie metódy, ako napríklad práca s textom, brainstorming, prípadové štúdie, projekty či skupinové práce slúžia na spracovanie učebnej látky. Veľmi dôležité sú aj komunikačne orientované metódy, ako je napríklad diskusia a v neposlednom rade aj metódy výtvarne orientovanej práce s fotografiou či obrázkom. *„V zásade je možno konštatovať, že didaktická metóda je spojená s naplňovaním stanovených cieľov, s optimálnym zvládnutím obsahu vzdelávania a realizuje sa v rámci danej vzdelávacej formy a za určitých vyučovacích situácií a podmienok“* (Mužík, 1998, s.149).

Metódy sú nástrojom poznávania, cez ktoré prenikáme k podstate javov, procesov a odhaľujeme zákonitosti vývoja. Je to vlastne cesta za niečím, vedecká cesta, postup, ktorým sa získavajú, analyzujú, spracúvajú, klasifikujú, hodnotia a interpretujú vedecké poznatky. Vo všeobecnosti môžeme povedať, že je to spôsob, ktorým dosiahneme cieľ na základe zámernej a organizovanej činnosti. V podstate neexistuje takzvaná jediná správna metóda alebo ideálna metóda pre všetko a pre každú vzdelávaciu situáciu. Každá metóda má svoje výhody, nevýhody, svoje slabé a silné stránky. V súčasnosti sa stále viac a viac objavujú nové koncipované metódy založené na nových poznatkoch teórie učenia. Pri členení didaktických metód vychádzame z hlavného kritéria a tým je didaktický princíp vzťahu k praxi dospelého účastníka výučby. Na základe tohto hľadiska je možné metódy deliť na teoretické, teoreticko-praktické a praktické (Mužík, 1998).

2.2.1 Teoretické metódy

Teoretické metódy majú hlboké historické korene a napriek aj niektorým nedostatkom majú pevné miesto vo vzdelávaní dospelých. K týmto metódam radíme klasickú prednášku, prednášku s diskusiou, cvičenia, semináre.

Prednáška, jej efektívnosť závisí na spôsobe a kvalite jej použitia a najmä na charakteristikách akcie, pri ktorej je použitá. Všeobecne môžeme povedať, že je vhodná pre odovzdávanie ucelených poznatkov čo najväčšiemu množstvu poslucháčov v čo najkratšom čase. Taktiež je veľmi nenáročná na priestorové podmienky a vybavenie, naopak veľmi náročná je pre prednášajúceho, lebo na ňom stojí a padá úspech a efektívnosť celej akcie.

Seminár, obdoba prednášky, ale s tým rozdielom, že sú do výučby viacej zapojení aj poslucháči. Toto zapojenie môže mať viacej podôb. Môže to byť doplnenie prednášky o riadenú diskusiu s preberaným témam, príprava referátov a ich následná prezentácia s poslucháčmi. Hlavným prvkom semináru je existencia spravidla jednej témy, ku ktorej sa vzťahujú všetky časti (Mužík, 1998).

2.2.2 Teoreticko-praktické metódy

„Teoreticko-praktické metódy majú cieľ nielen o problémoch hovoriť, diskutovať, ale viesť účastníkov k priamemu jednaniu, k riešeniu a k rozhodovaniu, a to na školských prípadoch, približujúcej sa čo najviac dennej praxi účastníkov“ (Mužík, 1998, s.152). Medzi tieto metódy patria problémové metódy, diskusné metódy, projektové metódy, diagnostické a kvalifikačné metódy.

Problémové metódy. Do týchto metód patria napríklad prípadové štúdie, ktoré sú jednou z obľúbených metód vzdelávania dospelých, lebo priamo zapojujú účastníkov do „hry“.

- *Prípadová štúdia* je popis reálneho, či fiktívneho problému, jeho detailné vykreslenie, doplnené o otázky k riešeniu. Aj keď je táto metóda založená na aktívnej účasti vzdelávaných osôb, je úloha lektora nevyhnutná a nenahradiiteľná. Lektor predovšetkým uvádza a moderuje riešenie štúdie, poskytuje spätnú väzbu.
- *Hranie rolí* je ďalšia metóda, ktorá patrí do problémových metód, inak nazývané inscenačné metódy, prostredníctvom ktorých dochádza k precvičovaniu reálnych situácií z praxe vo výučbovom prostredí. Typické je taktiež použitie videokamery, ktorá verne zachytáva priebeh aktivity a umožňuje následné vyhodnotenie záznamu pred účastníkom.

Diskusné metódy. Do tohto pomerne veľkého balíka patrí množstvo metód, ktorých spoločným menovateľom je úmyselné rozvíjanie myšlienok a ich verbalizácia v skupine. Radíme sem tieto metódy:

- *Riadená diskusia* – typická forma diskusie, kedy je téma daná vopred tak, aby sa na ňu mohli všetci účastníci dostatočne pripraviť, nasleduje vlastné diskusné stretnutie uvedené a potom riadené a usmerňované moderátorom vo svojom priebehu. Veľké nároky sú kladené ako na prípravu účastníkov, tak predovšetkým na schopnosti moderátora. Moderátor musí rýchle a zodpovedajúcim spôsobom reagovať na odpovede účastníkov, poprípade na meniace sa podmienky diskusie.
- *Panelová diskusia* – spravidla býva súčasťou konferencií, či seminárov, ide o diskusiu odborníkov na danú tému (panel). Pred poslucháčmi, alebo každý odborník z panelu sa postupne vyjadruje k téme a diskusiu takto rozvíja. Metóda slúži predovšetkým pre predstavenie šírky pohľadov na danú problematiku, vzájomnú výmenu názorov medzi odborníkmi, a poslucháčmi diskusie.

Projektová metóda zahŕňa primeranú dĺžku a stupeň náročnosti, má jasné úlohy a aktivizuje každého jednotlivého účastníka. Jej cieľom je nielen prispieť k riešeniu problému praxe, ale viesť účastníkov k efektívnej tvorivej práci a tým aj motivovať k ďalšiemu vzdelávaniu (Mužík, 1998).

2.2.3 Praktické metódy

„Praktické metódy sú založené na vzdelanostnom, znalostnom základe a sledujú rozvoj nových individuálnych hodnôt, dovedností, pracovných návykov. Sú výrazne individuálne, využívajú vedomosti a dosiahnuté skúsenosti každého účastníka“ (Mužík, 1998, s.153). K týmto praktickým metódam patrí inštruktáž, exkurzie, stáže, mentoring, asistovanie, rotácia práce, koučovanie a najnovšie metodickým hitom, ktorý sa používa v manažérskom vzdelávaní je lietajúci tím, kde ide o skupinu ľudí, ktorá pozná celú problematiku a ktorá sa v rámci firmy presúva k riešeniu rôznych problémov v teréne.

Inštruktáž je najjednoduchšia metóda, ktorou zaúčame menej skúseného zamestnanca, čo realizuje buď kolega alebo jeho nadriadený -inštruktor. Zamestnanec si pozorovaním alebo napodobňovaním osvojuje svoju pracovnú úlohu. Táto metóda je vhodná len pre menej náročné úlohy.

Koučing je dlhodobejšie vysvetľovanie, inštruovanie, vyjadrovanie pripomienok a kontrola výkonu zamestnanca zo strany školiteľa alebo kouča. Výhodou je, že zamestnanec je priebežne informovaný o kvalite svojho výkonu, naučí sa spolupracovať so svojím nadriadeným, zlepšuje sa komunikácia, formuje sa cieľ a vidno, či je niekto schopný na výkon vyššej funkcie.

Mentoring pri tejto metóde si školený pracovník sám vyberá svojho radcu, čiže mentora. Obyčajne je to jeho osobný vzor. Mentor poskytuje rady a usmerňuje v pracovnej činnosti.

Asistovanie. Školený pracovník je priradený ako pomocník – asistent skúsenému pracovníkovi, pomáha mu plniť úlohy a učí sa od neho zvládnuť pracovné postupy. Postupne preberá stále viac práce, až kým sa nenaučí samostatne pracovať. Výhodou je sústavné a konkrétne vzdelávanie (Mužík, 1998).

Výber metód vzdelávania v danej organizácii, alebo v podniku ovplyvňujú činitele, ako napríklad ciele vzdelávania, princípy vzdelávania, obsah vzdelávania, charakter cieľovej skupiny, účastníci vzdelávania, časové a materiálne podmienky ako čas prípravy, dĺžka kurzu, prostredie a v neposlednom rade aj osobnosť lektora. Metódy vzdelávania sa najčastejšie členia na nasledujúce dve skupiny:

- *metódy vzdelávania pri výkone práce*, čiže tie, ktoré sa uskutočňujú priamo na pracovisku. Medzi tieto metódy radíme najmä inštruktáž, koučovanie, mentorovanie, konzultovanie, rotácia práce, pracovné porady, učenie prostredníctvom plánovanej skúsenosti, mentoring a sebvzdelávanie,
- *metódy vzdelávania mimo pracoviska* sú napr. prednáška, demonštrovanie, prípadové štúdie, workshop, brainstorming, simulácia, hranie rolí, assessment centre.

Workshop je forma vzdelávacej aktivity, pri ktorej lektor pripraví program tak, aby účastníci, pomocou vlastných skúseností a znalostí, došli k výstupu, ktorý je pre nich užitočný a využiteľný v ich ďalšej práci a praxi. Lektor je pri tom väčšinou v úlohe moderátora. Výstup workshopu sa formuluje vďaka vopred danej téme a cieľu workshopu (Tuma, 2009).

Brainstorming je vzdelávacia metóda, pri ktorej problémy rieši skupina účastníkov, prostredníctvom nových nápadov a myšlienok v tvorivej atmosfére formou voľnej diskusie, v ktorej môžu vzniknúť nové originálne nápady a riešenia.

Brainstorming alebo búrka mozgov je založený na dodržiavaní princípu úplnej voľnosti nápadov, princípu produkcie kvantity pred kvalitou, princípu straty autorského práva nápadu, princípu zákazu kritiky. M. Tuma, (2009, s.146) konštatuje, že „v miestnej samospráve pracuje veľké množstvo zamestnancov, ktorí spolu s volenými organmi zodpovedajú za spravovanie obrovského majetku obci a miest, ale aj za spoločensky a občiansky život občanov. Okrem značnej profesionálnej heterogénnosti je aj vekové spektrum zamestnancov veľmi rozmanité a preto musíme využívať aj adekvátne a špecificky orientované metódy ich rozvoja a vzdelávania.“.

Môžeme povedať, že vývoj smeruje k využívaniu aktívnejších metód vzdelávania a metód vedúcich k seba rozvoju zamestnancov, ktorý sa musí plánovať a podporovať. Vzdelávacie aktivity treba orientovať nielen na vedomostný profil zamestnancov, ale aj na ich hodnotový systém, čím sa rozumie pôsobenie na celkovú kompetenciu jednotlivých zamestnancov. V samospráve je veľmi rozmanité spektrum zamestnancov, preto sa musia využívať adekvátne metódy na rozvoj a vzdelávanie. Uplatňované metódy a formy vzdelávania musia rešpektovať vzdelávacie štandardy pre jednotlivé pracovné miesta a zabezpečovať rozvoj osobnostných zručností zamestnanca územnej samosprávy. Najčastejšie používané metódy vzdelávania, ktoré sa využívajú v samospráve, sú prednáška, prednáška s diskusiou, koučovanie, konzultovanie, brainstorming, e-learning a metódy aktívnej účasti na poradách. Metódy a formy vzdelávania pracovníkov územnej samosprávy musia byť pestré, dynamické a žiadna nemá byť apriórne preferovaná alebo vylučovaná.

2.3 Didaktické prostriedky vzdelávania

Didaktické prostriedky zahŕňajú všetky materiálové predmety, ktoré zaisťujú, umožňujú a zefektívňujú priebeh vyučovacieho a vzdelávacieho procesu a spolu s metódami pomáhajú dosiahnuť stanovené vzdelávacie ciele. V súčasnej modernej dobe neustáleho rozvoja a napredovania sú na spoločnosť kladené vysoké nároky, čo vyžaduje aj primerané požiadavky na modernú techniku a moderné didaktické prostriedky. Didaktické prostriedky delíme na didaktickú techniku a učebné pomôcky. Téma učebné pomôcky a didaktická technika je v dnešnej dobe často skloňovaná. Môže za to neustály technický rozvoj a aplikácia technických zariadení do každej časti života človeka, či už je to oblasť práce, alebo vzdelávania. Moderné didaktické prostriedky

majú za cieľ podporovať učenie, aktivitu a kreativitu vzdelávaných. Medzi didaktickú techniku radíme magnetické, fóliové a elektrické tabule, prístroje na pokusy, audiovizuálne pomôcky ako sú zvukové technické pomôcky a projektové technické pomôcky, dataprojektor, počítače, počítačové siete. Medzi učebné pomôcky patria hmotné, sluchové, zrakové pomôcky, skutočné predmety, dotykové, literárne pomôcky a pomôcky na zobrazovanie (Hladílek, 2004).

„Škála ponúknutých prostriedkov didaktickej techniky sa neustále obohacuje a lektor by mal poznať nielen aktuálnu ponuku, technické parametre nových prostriedkov, ale hlavne možnosti ich účinného didaktického využitia“ (Barták, 2004, s. 84).

Didaktické prostriedky okrem toho, že slúžia názornosti, zrozumiteľnosti a estetickému úroveň vyučovania, plnia ďalšie významné funkcie, ktorými sú:

- **informatívna** – pomôcky a didaktická technika majú pre vzdelávaného veľký informačný význam, jednak ho informujú o vzťahoch, súvislostiach vecí a javov a taktiež plnia úlohu spätnej väzby – informujú ho, ako chápe učivo, spresňujú proces jeho učenia,
- **formatívna** – práca s pomôckami a technikou prispievajú k rozvoju tvorivej činnosti a súčasne k rozvoju myšlienkových operácií, formujú sa zmyslové poznávacie procesy vzdelávaného,
- **inštrumentálna** – pomôcky a technika sú nástrojmi (inštrumentmi), pomocou ktorých získavame nové vedomosti, spôsobilosti a zručnosti
- **motivacná** – pomôcky a technika vzbudzujú záujem vzdelávaného o učivo, spestrujú vzdelávací proces,
- **systematizujúca** – pomôcky a technika pomáhajú zaradiť a triediť vedomosti do určitého systému,
- **názorná** – pomôcky pôsobia na zmysly, vzdelávaný získava konkrétnejšie a ucelené predstavy o tom, čo sa učí,
- **zdroj a nositeľ informácií** - získavanie nových vedomostí,
- **racionálna a ekonomická** – pomocou pomôcok sa zefektívňuje a racionalizuje vyučovanie a učenie (Petlák, 1997).

„Učebné pomôcky a didaktická technika plní dôležitú sprostredkovateľskú funkciu medzi lektorom a účastníkom výučby. Pomáhajú sprostredkovať učebnú látku, a tým

tiež nepriamo prispievajú k tomu, aby si účastníci vzdelávacieho procesu mohli efektívnejšie osvojiť potrebné informácie, vedomosti, dovednosti, prípadne pracovné návyky“ (Mužik 1998, s.189).

Rozvoj a vývoj spoločnosti prináša so sebou veľký prínos moderných didaktických prostriedkov, ktoré nabádajú k zmenám tradičných vzdelávacích postupov z hľadiska obsahu metód a organizačných foriem vyučovania. Všetky didaktické prostriedky podporujú efektívnejšie uplatnenie ktorejkoľvek vzdelávacej metódy. „ *V súčasnej dobe sa v merítku svetových trendov uplatňuje tendencia, ktorá s perspektívami do budúcnosti presadzuje využívanie hypermediálnych prostriedkov v oblasti vzdelávania a vyučovania“ (Skalková 2007, s.245).*

V dnešnej dobe, plnej dynamického rozvoja, existuje veľmi široké spektrum možností vzdelávania, záleží však na pracovníkoch danej samosprávy, ktorí sú zodpovední za výber vzdelávacích aktivít, aké kritériá v rámci vzdelávania svojich zamestnancov uplatnia, aby bol dosiahnutý požadovaný efekt.

3 PODMIENKY A MOŽNOSTI ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA PRACOVNÍKOV SAMOSPRÁVY

Súčasnú dobu spojenú s decentralizáciou a modernizáciou v samospráve neustále zvyšuje nároky na odbornosť a adaptabilitu volených predstaviteľov a zamestnancov miestnej samosprávy, čo si zároveň vyžaduje ich systematické a cieľavedomé vzdelávanie. V každej profesii si človek musí obnovovať, ale hlavne rozširovať a inovovať svoju kvalifikáciu. Vzhľadom na zvyšujúce sa nároky zamestnanci samosprávy absolvujú sériu kvalitných vzdelávacích aktivít špecializovaných na samosprávu s témami ako všeobecný manažment a riadenie ľudských zdrojov, stratégia a plánovanie v obci, manažment prebiehajúcich a zvolených zmien, základy finančného manažmentu, manažment projektov, prípadne iné vzdelávacie aktivity, ktoré sa odvíjajú od aktuálnych potrieb. Vzdelávanie cieľavedome a systematicky podporuje učenie a rozvoj človeka. V tomto zmysle je cieľom vzdelávania, vo verejnej správe, podpora rozvoja kvalifikovaných zamestnancov samosprávy, ktorí sú v prostredí sústavných spoločenských zmien, v záujme plnenia úloh a skvalitnenia služieb poskytovaných občanom a spôsobilosti vykonávať službu profesionálne, efektívne, pružne a nestranne. Kvalitný výkon samosprávnych funkcií si vyžaduje kvalitných a kompetentných ľudí. Strategickým zdrojom ďalšieho pokroku vo všetkých oblastiach, samosprávu nevynímajúc, sa stávajú ľudia, informácie, vedomosti a poznatky (Tuma, 2009).

„ Rozvoj zamestnancov znamená zmenu a adaptáciu na okolité zmeny situácie a pôsobiacie vplyvy . Preto aby ľudia nestagnovali, musia sa tiež prispôbovať meniacim sa podmienkam. To znamená, že je potreba rozvíjať ich schopnosti. “ (Vodák, Kucharčíková, 2007, s.60).

Významným predstaviteľom koordinovaného vzdelávania pre samosprávu na Slovensku je Asociácia vzdelávania samosprávy (ďalej AVS) so svojou sieťou regionálnych vzdelávacích centier (ďalej RVC). Tieto regionálne vzdelávacie centrá sa nachádzajú priamo v regiónoch, čo im umožňuje bezprostredný kontakt a schopnosť reagovať na požiadavky miest a obcí. Aj keď má každé RVC vlastnú právnu subjektivitu, v spojení s AVS vytvárajú silnú sieť s jednotným postupom a vzájomne odsúhlasenými štandardmi poskytovania vzdelávacích aktivít v celej Slovenskej republike. AVS zabezpečuje priebežné vzdelávanie profesijných skupín v samospráve - starostov obcí a primátorov miest, prednostov úradov miestnej samosprávy, hlavných

kontrolórov, poslancov mestských a obecných zastupiteľstiev, matrikárov, ekonómov a účtovníkov. Neoddeliteľnou súčasťou systematického procesu vzdelávania samosprávy je aj odborná literatúra, ktorú AVS vydáva v spolupráci s vydavateľstvom Iura Edition v edícii Vzdelávanie v samospráve. Medzi vydané a distribuované publikácie patria napr. Rozvoj ľudských zdrojov v samospráve, Manažérske kompetencie v miestnej a regionálnej samospráve, Imidž predstaviteľa samosprávy, Miestna samospráva - základné princípy fungovania. Mestá a obce sa môžu samostatne rozhodnúť, či sa stanú členmi jedného, viacerých, alebo žiadneho regionálneho rozvojového centra (RVC), kde veľakrát rozhodujú financie konkrétnej obce alebo mesta. Princíp vzájomnej spolupráce úspešne funguje už niekoľko rokov, v konečnom dôsledku nejde o konkurenciu, ale o vzájomné dopĺňanie sa, čo však zároveň núti jednotlivé RVC zvyšovať úroveň svojej činnosti v porovnaní s ponukou a kvalitou iných. RVC INPORT, *Systém vzdelávania miestnej samosprávy*. [online]. © 1994-2012 [cit.2012-08-20].

Ďalšou inštitúciou, ktorej činnosť je zameraná okrem iného i na odborné semináre respektíve výklad aktuálnych právnych predpisov pre zamestnancov štátnej správy a samosprávy je Inštitút pre verejnú správu. Tento inštitút sídli v Bratislave a má dve hlavné pobočky, ktorými sú Banská Bystrica a Košice. Inštitút pre verejnú správu zabezpečuje vzdelávacie aktivity na objednávku, vrátane komplexných služieb a tiež predaj publikácií vydaných inštitútom. Inštitút pre verejnú správu zabezpečuje odbornú prípravu štátnych zamestnancov, rekvalifikačné kurzy s akreditáciou Ministerstva školstva SR, odborné semináre a výklad aktuálnych právnych predpisov pre zamestnancov štátnej správy a samosprávy, poradenskú, metodickú a informačnú činnosť v oblasti vzdelávania vo verejnej správe. *Inštitút pre verejnú správu* [online]. © 2010-2012 [cit.2012-08-28].

Veľkým problémom pre samosprávy sú financie. Nie každá obec a hlavne menšia obec s menším rozpočtom si môže systematické vzdelávanie svojich zamestnancov dovoliť, nakoľko členstvo v týchto vzdelávacích centrách a účasť na vzdelávacích aktivitách je financované z rozpočtu tej danej obce, alebo mesta, z čoho samozrejme vyplýva, že rovnocennosť medzi obcami a mestami vo vzdelávaní nie je rovnaká. V miestnej samospráve platí priama úmera, čím väčšia obec, tým viac finančných zdrojov a väčší, odborne spôsobilejší aparát zamestnancov a širšie možnosti rozvoja

ľudských zdrojov. Dôležité je spomenúť, že povinnosť vzdelávania volených predstaviteľov obcí neupravuje žiadny zákon, čo je veľkou nevýhodou najmä novozvolených starostov a primátorov, ktorí sú správnym orgánom a mali by mať základné vedomosti o správnom konaní a vedomie zodpovednosti za vykonané úkony. Môžeme povedať, že nie všetky mestá a obce majú rovnakú štartovaciu pozíciu a šancu čeliť výzvam meniaceho sa vzdelávacieho prostredia. Je potrebné zdôrazniť, že v súčasnosti v Slovenskej republike neexistuje koordinačné, metodické a vzdelávacie centrum pre regionálnu a miestnu samosprávu s celoštátnou pôsobnosťou, ktoré by zabezpečovalo bezplatne nielen ďalšie odborné vzdelávanie manažmentu, metodologickú a metodickú prípravu, ale aj odbornú pomoc pri implementácii nových, moderných manažérskych postupov. Vzdelávacie aktivity v ekonomickej a finančnej oblasti zabezpečujú v prvom rade regionálne vzdelávacie centrá a rôzne súkromné firmy, ktoré sa zameriavajú už na konkrétnu aplikáciu všeobecne záväzných právnych predpisov a metodických usmernení.

Pri organizačnom zabezpečovaní vzdelávacích aktivít vychádza každá samospráva z potrieb vzdelávania, z plánu vzdelávania a z plánu finančných prostriedkov určených na vzdelávanie zamestnancov. V tomto smere sú medzi obcami a mestami značné rozdiely, limitované rozpočtom. Vo väčších obciach a v mestách patrí náplň vzdelávania zamestnancov do činnosti útvarov riadenia ľudských zdrojov. Podľa M. Armstronga (2007) cieľom riadenia ľudských zdrojov je zabezpečiť, aby si organizácia získala a zároveň udržala ľudí s potrebnou kvalifikáciou a to hlavne tým, že riadenie ľudských zdrojov musí podnikáť kroky k zvyšovaniu a rozvíjaniu príležitostí k vzdelávaniu a sústavnému rozvoju zamestnancov.

Pracovníci ľudských zdrojov na základe strategických a operatívnych plánov, systematicky pripravujú vzdelávacie podujatia vo forme projektov. Sú to buď projekty, ktoré vznikli na domácom pracovisku, alebo projekty získané na základe výberového konania z externého edukačného prostredia, z rôznych agentúr alebo inštitúcií. V ponuke vzdelávacích aktivít každej samosprávy je niekoľko vzdelávacích projektov, ktoré sú otvorené pre každého pracovníka. Záujem, snaha a úsilie vzdelávať sa vychádza taktiež od zamestnancov a nadväzuje na ich hodnotenie (Tuma, 2009).

Zamestnanci samosprávy najčastejšie absolvujú úvodné školenie, kvalifikačné vzdelávanie, odborné vzdelávanie, špecializačné vzdelávanie, inovačné vzdelávanie a

iné typy vzdelávania podľa účelu, potrieb a kritérií. Všetky tieto vzdelávacie aktivity vedú zamestnancov k návyku rozvíjať sa a kultivovať svoju osobnosť, pracovať v skupine a preberať na seba zodpovednosť, samostatne rozhodovať o pracovných problémoch, mať komplexné vedomosti a rešpektovať zásady bezpečnosti, hygieny práce a ochrany životného prostredia.

3.1 Vzdelávacie projekty podporované Európskou úniou

Pre samosprávy v tomto období je potrebné posúdiť možnosť, rozsah a obsah povinného vzdelávania, vypracovať novú koncepciu vzdelávania územnej samosprávy a orientovať financovanie projektov zameraných na rozvoj ľudských zdrojov z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu. Projekty, ktoré podporujú budovanie kapacít verejnej správy sú zahrnuté do Operačného programu **Zamestnanosť a sociálna inklúzia**. Tento dokument, v programovom období 2007 – 2013 poskytuje podporu v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, zvyšovania zamestnanosti, zvyšovania sociálnej inklúzie a budovania kapacít. Názov operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia reflektuje hlavné problémy trhu práce, ktoré charakterizuje nízka miera zamestnanosti, vysoká miera nezamestnanosti, vysoko štruktúrovaná nezamestnanosť a dlhodobá nezamestnanosť. V podmienkach SR je nevyhnutné prijať primerané opatrenia na priblíženie sa k rovnováhe na trhu práce. Podpora je poskytovaná z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a z prostriedkov štátneho rozpočtu SR. Operačný program schválila Európska komisia dňa 26. októbra 2007, ktorého globálnym cieľom je udržateľnosť a umiestnenie nezamestnaných na voľné pracovné miesta pri sústavnom vzdelávaní pracovnej sily, nakoľko celoživotné vzdelávanie je nevyhnutnou súčasťou procesu tvorby kvalitných a dlhodobo udržateľných pracovných miest. *Operačný program*. [online]. © 2007-2013 [cit.2012-09-22].

Ďalším národným projektom, ktorý je podporovaný z Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia 2007 – 2013 má názov **„Budovanie kapacít regionálnej samosprávy pre implementáciu verejných politík prostredníctvom programov a projektov financovaných EÚ“**. Do tohto projektu sa zapojili

samosprávne kraje Banskobystrickým samosprávnym krajom, Žilinským samosprávnym krajom, Košickým samosprávnym krajom, Prešovským samosprávnym krajom a Trnavský samosprávny kraj. Cieľom projektu je vybudovať komplexný systém riadenia čerpania pomoci z Európskej únie (ďalej EÚ) na úrovni samosprávneho kraja, ktorý prispieva k efektívnemu riadeniu jednotlivých projektov ako aj implementácii vlastných regionálnych programov. Nosnými aktivitami projektu sú:

- vytvorenie štúdií pre vybudovanie komplexného systému riadenia a čerpania pomoci z fondov EÚ na úrovni samosprávneho kraja,
- zavedenie systému riadenia čerpania pomoci z fondov EÚ na regionálnej úrovni do praxe,
- vzdelávanie pracovníkov samosprávy v oblasti štrukturálnych fondov,
- konferencie a semináre,
- podporné aktivity projektu (publicita, informovanosť).

V rámci projektu sú realizované školenia s nasledovným zameraním:

- používateľské a administrátorské zaškolenie,
- sociálno-psychologický výcvik manažérov systému riadenia,
- projektový manažment v podmienkach programového obdobia 2007-2013, štúdie uskutočniteľnosti, hodnotenie a monitoring projektov pre získanie znalostí a zručností v oblasti projektového manažmentu,
- systémy riadenia a finančného riadenia pomoci z EÚ,
- riadenie programov a globálnych grantov,
- Európska únia, rozpočet EÚ, regionálna politika,
- regionálne partnerstvá v systéme riadenia pomoci z EÚ a regionálny marketing,
- verejné obstarávanie v projektovom manažmente - aplikácia zákona o verejnom obstarávaní a európskych nariadení do projektového manažmentu,
- diplomatický protokol - získanie zručností v oblasti reprezentácie, vystupovania, komunikácie, umenia rokovať,
- jazykové vzdelávanie,
- zahraničná stáž vo Francúzsku a v Českej republike - získavanie skúseností od zahraničných partnerov.

Projekt svojimi výsledkami a výstupmi umožní, aby samosprávne kraje efektívne a hospodárne implementovali verejné politiky a poskytovali občanom kvalitné verejné

služby prostredníctvom účinného systému riadenia čerpania pomoci z EÚ prostredníctvom kvalifikovaných a vzdelaných zamestnancov. Trvalá udržateľnosť výsledkov projektu môže mať pozitívny dopad na trvalú udržateľnosť rozvoja jednotlivých sociálno-ekonomických odvetví pod gesciou samosprávnych krajov. Účasť zamestnancov na ďalšom vzdelávaní, v rámci tohto projektu posilňuje vyššie uvedené tézy a garantuje ďalšiu snahu o rozvoj všeobecného a špecifického vzdelávania v dlhodobom horizonte. Tento projekt taktiež, môže výrazným spôsobom pomôcť samosprávnym krajom prevziať zodpovednosť za riadenie operačných programov v rámci štrukturálnych fondov v programovom období rokov 2014 – 2020. Výsledkom realizácie projektu je predovšetkým zvýšenie odborných zručností príslušných zamestnancov samosprávnych krajov potvrdených získanými osvedčeniami a vytvorenie efektívneho mechanizmu ako základného predpokladu a východiska pre prípravu a implementáciu verejných politík v podobe systému riadenia čerpania pomoci z EÚ a z iných zdrojov. Samosprávne kraje budú na konci projektu disponovať odbornými kapacitami a účinným nástrojom správy získaných prostriedkov v rámci projektov financovaných EÚ pre úspešnú implementáciu verejných politík a poskytovanie verejných služieb. COPYRIGHT. *Regionoviny*. [online]. © 2012 [cit.2012-09-12].

Vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu, v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, sa v samospráve realizoval projekt “Samospráva orientovaná na občana”. Projektové aktivity sa začali 1. mája 2009 a boli ukončené 31.10.2010. Cieľom projektu bolo “Zvýšenie adaptability mestských a obecných úradov na nové podmienky prostredníctvom vzdelávania zamestnancov“. Špecifické ciele projektu sa zameriavali na zvýšenie kvalifikačného potenciálu zamestnancov samosprávy prostredníctvom zvýšeného počtu a kvality programov ďalšieho vzdelávania a stimuláciu miest a obcí na ďalšie vzdelávanie zamestnancov za účelom zvýšenia ich adaptability na nové podmienky. Cieľovou skupinou boli zamestnanci vyšších územných celkov, obecných a mestských úradov. CREOART. *Samospráva orientovaná na občana*. [online]. © 2009-2010 [cit.2012-09-12].

Projekt, ktorý sa orientuje na samosprávu a je organizovaný v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia je projekt pod názvom „**Vzdelaný zamestnanec samosprávy – základný nástroj poskytovania kvalitných služieb**“

občanom“ Projekt identifikuje potrebu vzdelávania v oblasti poskytovania služieb a rozvoja ľudských zdrojov. Reaguje na potreby a požiadavky v regióne, nadväzuje na stratégiu mesta a regiónu v oblasti vzdelávania s cieľom posilnenia pozície zamestnanca prostredníctvom zvýšenia jeho kvalifikácie. Počas vzdelávacieho programu sa cieľom stáva posilnenie hlavne manažérskych, komunikačných, projektových, legislatívnych a IT zručností zamestnancov pre ich pracovné prostredie a ich prácu ako jeden z faktorov odborného rastu zamestnancov. *Operačný program*. [online]. © 2007-2013[cit.2012-09-22].

Európsky sociálny fond je európskym finančným nástrojom, ktorý podporuje vytváranie nových a lepších pracovných miest, rozvoj ľudských zdrojov, zvyšovanie kvality a produktivity práce. Najväčším bohatstvom každej organizácie a firmy sú vzdelaní, profesionálne schopní a aktívni zamestnanci, ktorí pre zamestnávateľa prinášajú dobré výsledky. Všetky spomínané projekty, podporované z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu, sú veľkým prínosom v oblasti rozvoja, zlepšovania a poskytovania kvalitných služieb občanovi.

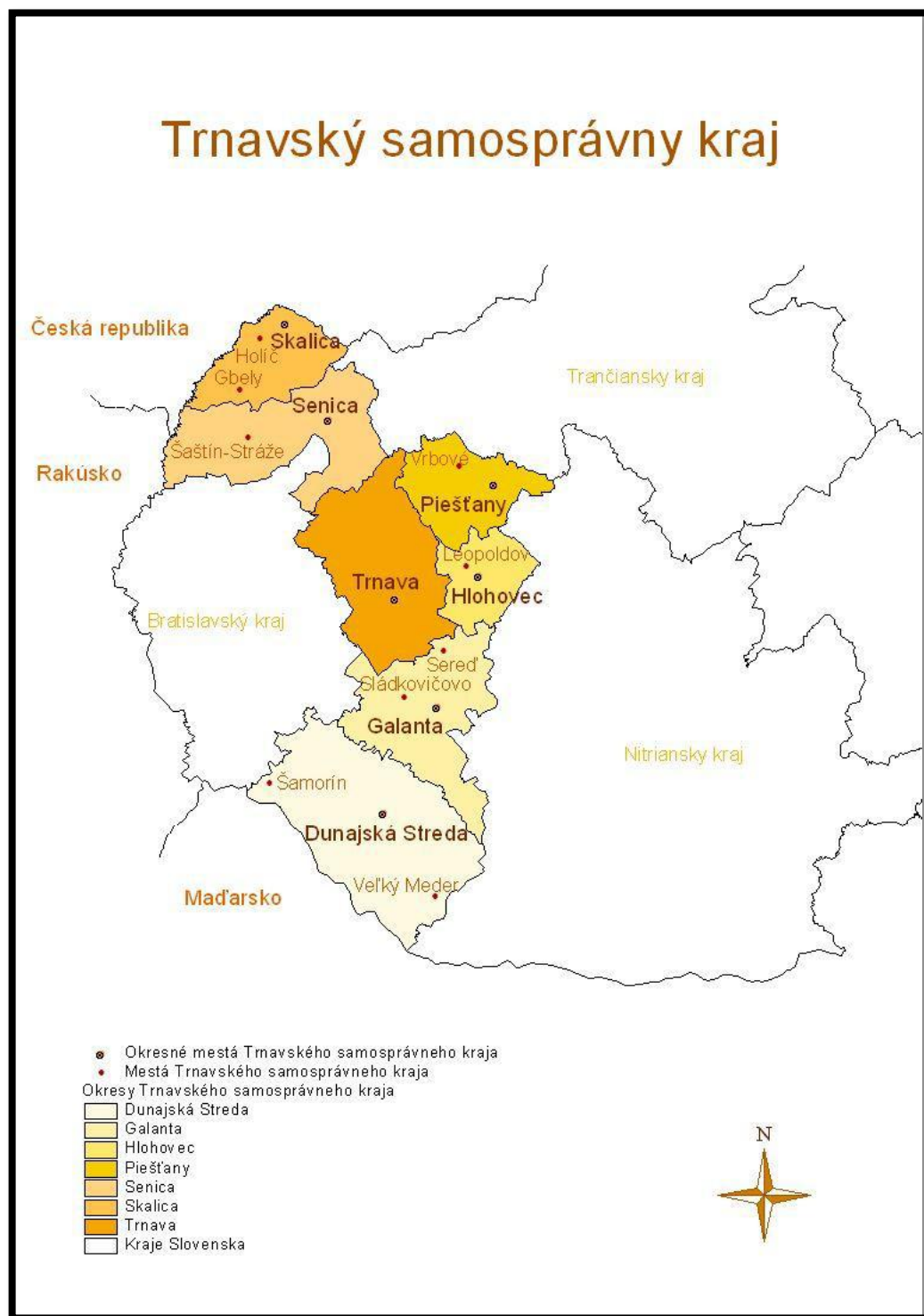
Ak je samospráva vo vzťahu k občanom aktívna, občania majú príležitosť zažiť si vzácny a u nás ešte často málo známy pocit užitočnosti pre miestne spoločenstvo.

4 PRAKTICKÁ REALIZÁCIA A ÚROVEŇ VZDELÁVANIA PRACOVNÍKOV TRNAVSKÉHO KRAJA

Trnavský kraj leží na západe Slovenskej republiky. Susedí s Bratislavským krajom na západe, na východe s Trenčianskym a Nitrianskym krajom, na severe s Českom, Rakúskom a na juhu s Maďarskom. Trnavský samosprávny kraj pozostáva zo siedmich okresov a s celkovou rozlohou 4 148 km² tvorí 8,5% z rozlohy Slovenskej republiky. Počtom 555 509 obyvateľov je síce najmenším zo všetkých krajov Slovenska, ale patrí medzi najproduktívnejšie regióny v oblasti priemyslu a poľnohospodárstva. V kraji sa nachádza 251 obcí, z ktorých šesťnásť má štatút mesta. Sú to Dunajská Streda, Šamorín, Veľký Meder, Galanta, Sereď, Sládkovičovo, Hlohovec, Leopoldov, Piešťany, Vrbové, Senica Skalica, Holíč, Šaštín Stráže, Gbely a Trnava, ktorá je zároveň krajským mestom. Trnavský kraj je jedným z ôsmich regiónov, ktoré tvoria významný stredoeurópsky región. Jeho výhodná poloha ponúka príležitosti nielen pre veľké medzinárodné firmy, ale aj pre malé a stredné podniky. Štruktúra priemyslu je zastúpená takmer všetkými odvetvami. Najväčší podiel na tržbách za vlastné výkony a tovar tvorí výroba elektronických výrobkov, počítačov, automobilová a strojárka výroba. Významnú pozíciu majú obchod, služby a v neposlednom rade oblasť cestovného ruchu. Ročenka Trnavského samosprávneho kraja 2011. [online]. © 2012 [cit.2012-09-10].

Trnavský samosprávny kraj s novou koncepciou starostlivosti o zamestnancov realizuje činnosti v oblasti personálnej práce, bezpečnosti práce, zdravia zamestnancov, ich odmeňovania, sociálnej starostlivosti a vzdelávania. Na rozdiel od predchádzajúceho obdobia sa práca s ľuďmi neorientuje iba na zamestnancov Úradu Trnavského samosprávneho kraja, ale aj na prácu so zamestnancami organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti Trnavského samosprávneho kraja. V zriaďovateľskej pôsobnosti je 98 organizácií. Patria sem gymnáziá, stredné školy, stredné odborné školy, jazykové školy, kultúrne zariadenia, domovy dôchodcov a domovy sociálnych služieb, v neposlednom rade správa a údržba ciest. Nadväznosť na členenie Trnavského samosprávneho kraja vyjadruje obrázok č.4.

Obr. 4 : Členenie Trnavského samosprávneho kraja na okresy



Zdroj :Program hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja Trnavského samosprávneho kraja[online]©2009-2015[cit.2012-05-22] Dostupné z:
<http://www.trnavavuc.sk/sites/default/files/data/dokumenty/2012/05/phsrttsk.pdf>

4.1 Vzdelávanie zamestnancov samosprávy v Trnavskom kraji

„Vzdelávanie a odborná príprava zostávajú hlavnými prostriedkami, ktoré zabezpečujú prístup na trh práce. Preto je dôležité skvalitňovanie vzdelávacieho systému, rozširovanie ponuky školení a poskytovania príležitostí na vzdelávanie“ (Žáryová, 2002, s.26).

V oblasti vzdelávania zamestnancov samospráv sa uskutočňujú aktivity zamerané na zvýšenie kvalifikácie a to rôznymi vzdelávacími formami. Medzi najčastejšie vzdelávanie aktivity môžeme zahrnúť kurzy zamerané na legislatívne zmeny týkajúce sa všetkých oblastí činnosti úradu. V programovom období rokov 2007 – 2013 v rámci operačného programu „**Zamestnanosť a sociálna inklúzia**“, bol Trnavskému samosprávnemu kraju schválený projekt „**Zvýšenie adaptability pracovníkov vo verejnej správe v Trnavskom kraji.**“ Projekt Zvýšenie adaptability pracovníkov vo verejnej správe v Trnavskom kraji je zameraný na zvýšenie adaptability pracovníkov vo verejnej správe. Tento projekt bol implementovaný v rokoch 2009-2010. Do tohto programu boli zaradení aj zamestnanci organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti (ďalej OvZP).

Cieľom projektu boli:

- rozvoj zručností a podpora rastu adaptability a udržania pracovných miest zamestnancov Trnavského samosprávneho kraja (ďalej len TTSK) a organizácií v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti, medzi tieto OvZP patria kultúrne zariadenia, domovy dôchodcov a sociálnych služieb, školy a školské zariadenia,
- podpora rastu vzdelanostnej a kvalifikačnej úrovne zamestnancov v rôznych oblastiach podľa požiadaviek zamestnávateľa a potrieb praxe - ciele vzdelávanie,
- podpora rastu efektivity práce zamestnancov TTSK a OvZP pri práci s ekonomickým informačným systémom SPIN, personálnym a mzdovým systémom VEMA, a podpora jazykových zručností anglický a nemecký jazyk a IKT zručností WORD, EXCEL.

V súvislosti s vývojom informačných a komunikačných technológií mali zamestnanci samosprávy možnosť vzdelávať sa a nadobúdať informačno- komunikačné zručnosti. Jednalo sa o vzdelávanie k získaniu *ECDL - European Computer Driving*

Licence, v preklade Európsky vodičský preukaz na počítače. Je to nadnárodná iniciatíva na podporu, rozširovanie a zdokonaľovanie základnej počítačovej gramotnosti a jej overovania. Systém ECDL je rešpektovaný ako medzinárodný štandard pre kvalifikáciu v základných zručnostiach pri práci s počítačom. Počítačová gramotnosť je dôležitá pre získavanie rôznych druhov a množstva informácií, vedomostí, ktoré sú základom pre rozvíjanie zručností, schopností a postojov, pre aplikáciu vedomostí v podobných a problémových situáciách, pre úspešné zapojenie sa do informačnej spoločnosti. Smernica 24/2006 Úradu Trnavského samosprávneho kraja.

Trnavský samosprávny kraj, ako aj ďalších päť samospráv sa zapojil do národného projektu „**Budovanie kapacít regionálnej samosprávy pre implementáciu verejných politík prostredníctvom programov a projektov financovaných EÚ**“. Cieľom projektu je vybudovať komplexný systém riadenia čerpania pomoci z EÚ na úrovni samosprávneho kraja, ktorý prispieva k efektívnemu riadeniu jednotlivých projektov ako aj implementácii vlastných regionálnych programov. Nosnou aktivitou tohto projektu je vzdelávanie pracovníkov Úradu Trnavského samosprávneho kraja v oblasti štrukturálnych fondov. Ďalším projektom, ktorý sa realizoval vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia v Trnavskom samosprávnom kraji má názov „**Samospráva orientovaná na občana**“. Projektové aktivity sa začali 1. mája 2009 a boli ukončené 31.10.2010. Cieľom projektu bolo zvýšenie adaptability mestských a obecných úradov na nové podmienky prostredníctvom vzdelávania zamestnancov, zvýšiť kvalifikačný potenciál zamestnancov samosprávy prostredníctvom zvýšeného počtu a kvality programov ďalšieho vzdelávania a stimulovať mestá a obce na ďalšie vzdelávanie zamestnancov za účelom zvýšenia ich adaptability na nové podmienky. Cieľovou skupinou boli zamestnanci obecných a mestských úradov a zamestnanci Trnavského samosprávneho kraja. Partnermi v projekte bolo 27 miest a obcí okresov Piešťany a Hlohovec. Boli to mestá Hlohovec, Leopoldov, Vrbové, obce Banka, Bašovce, Borovce, Dolný Lopašov, Drahovce, Ducové, Dubovany, Hubina, Horné Zelenice, Krakovany, Madunice, Moravany nad Váhom, Ostrov, Prašník, Rakovice, Ratkovce, Ratnovce, Sokolovce, Trebatice, Veľké Kostofany, Veľké Orvište, Žilkovce. V rámci tohto projektu boli plánované dve aktivity. Prvá aktivita bola rozdelená do piatich modulov nasledovne:

Modul 1 - Manažment samosprávy je zameraný na získanie teoretických vedomostí o efektívnych manažérskych prístupoch a praktických zručnostiach používania manažérskych techník.

Modul 2 - Rozvoj komunikačných zručností zamestnancov samosprávy, ktorého cieľom je pripraviť zamestnancov obecných a mestských úradov na nový klientsky orientovaný prístup k občanom. Obsah modulu je zameraný tak, aby zamestnanci samosprávy získali najmä praktické komunikačné zručnosti, naučili sa zdokonaľovať vlastnú osobnosť tak, aby boli schopní zvládať narastajúce nároky na pracovnú výkonnosť, stresové situácie a nároky na flexibilitu pri plnení pracovných úloh.

Modul 3 –Európsky vodičský preukaz na počítač ECDL ,ktorého cieľom bolo zvýšiť úroveň znalostí a zručností v narábaní s osobnými počítačmi a ich základnými aplikáciami, poskytnúť jednotnú základnú kvalifikáciu, ktorá umožní zamestnancom nielen využívať základné informačné technológie, ale túto znalosť aj porovnať a doložiť s medzinárodne rešpektovaným dokladom, Certifikátom ECDL.

Modul 4 - E-learningový kurz angličtiny. Modul je určený pre začiatočníkov. Cieľom bolo dosiahnutie plošného zvýšenia jazykovej pripravenosti zamestnancov zapojených do projektu, osvojenie a upevnenie si jazykových znalostí a zručností pri zvládaní bežných situácií v oblasti slovnej zásoby i anglickej gramatiky.

Modul 5 - Samospráva v kočke je orientovaný na zvýšenie právneho povedomia zamestnancov samosprávy, poskytnutie komplexného obrazu o fungovaní samosprávy a jej mieste a prepojení na ostatné inštitúcie. Zámerom modulu je, aby sa zamestnanci vedeli orientovať v zákonoch, ktoré určujú rámec pôsobenia samosprávy a ktorými sa riadia v každodennej činnosti. Súčasťou druhej aktivity je vypracovanie stratégie vzdelávania a plánu vzdelávania pre cieľovú skupinu do roku 2013. Cieľom je položiť základy pre systematické celoživotné vzdelávanie zamestnancov Trnavského samosprávneho kraja a zamestnancov obecných a mestských úradov regiónu. Strategická budúcnosť samosprávy smeruje k vytváraniu učiacich sa samospráv, čo znamená, že sa neučia iba jednotlivci, ale ide o komplexný prístup k vzdelávaniu. CREOART. *Samospráva orientovaná na občana*. [online]. © 2009-2010 [cit.2012-09-12].

V roku 2012 bola začatá implementácia projektu Elektronizácia služieb Projekt je zahrnutý do **Operačného programu Informatizácia spoločnosti - Elektronizácia**

verejnej správy a elektronických služieb na miestnej a regionálnej úrovni. Predpokladaný termín ukončenia projektu je rok 2014. Hlavnou úlohou spomínaného integrovaného informačného systému bude zabezpečenie poskytovania elektronických služieb regionálnou samosprávou. Informatizácia regionálnej samosprávy je vládou Slovenskej republiky vnímaná ako jedna z prioritných oblastí v rámci procesu informatizácie spoločnosti. Cieľom projektu je sprístupnenie elektronických služieb Vyššieho územného celku (ďalej VÚC) verejnosti a zabezpečenie ich všeobecnej použiteľnosti a s tým súvisiaca efektívna integrácia elektronických služieb VÚC do celkovej architektúry eGovernmentu. Elektronizácia služieb VÚC bude tvoriť integrálnu súčasť eGovernmentu spolu s eGovernment službami poskytovanými na ostatných úrovniach verejnej správy. Poskytovanie služieb online zvýši efektivitu a prístupnosť služieb tak na strane používateľa, ako aj na strane poskytovateľa - VÚC, čím v konečnom dôsledku prispeje k budovaniu takého prístupu v samospráve, ktorý je zameraný na občana. NEMEC, M. *Elektronizácia VÚC Trnava*. [online]. © 2012 [cit.2012-10-25].

Ďalšie vzdelávanie zamestnancov samosprávy sa vykonáva priamo na jednotlivých odboroch podľa potreby. Medzi najčastejšie odborné školiace semináre patrí napr. verejné obstarávanie, zákon 9/2010 Z. z. o sťažnostiach, zákon 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach. Školenia sa konajú podľa potreby priamo na úrade, prípadne v Akadémií vzdelávania, alebo v Inštitúte pre verejnú správu. *“Ludia, občania, zamestnanci, ale aj riadiace subjekty už musia vyznávať inú filozofiu, musia byť širšie orientovaní a oveľa lepšie pripravení. Zamestnanci musia byť ochotnejší, nemali by uvažovať v rovine : musím - nemusím, ale chcem, lebo to viem“* (Tuma,2008, s. 7). Samospráva si potrebu zamestnancov s vysokou úrovňou pracovnej spôsobilosti a vzdelanosti. Manažment oddelenia ľudských zdrojov rieši nielen systematickým vyhľadávaním schopných, odborne a psychicky pripravených uchádzačov o prácu z vonkajších zdrojov, ale aj odbornou prípravou a rozvojom vlastných zamestnancov v súlade so svojimi strategickými záujmami a záujmami.

PRAKTICKÁ ČASŤ

5 TEORETICKO - METODOLOGICKÉ VÝCHODISKÁ A METODOLÓGIA VÝSKUMU

Pre dosiahnutie výsledkov výskumu vo vzdelávaní pracovníkov samosprávnych subjektov sme zvolili vyhodnocovaciu metódu štúdia literárnych prameňov, dotazníkovú metódu a metódu štatistického spracovania výsledkov. Prostredníctvom metódy štúdia literárnych prameňov sme získali odborné poznatky ako východiskovú bázu pre realizáciu nášho výskumu. Pre spracovanie údajov z odbornej literatúry sme využili všetky dostupné pramene a vybrali z nich tie najdôležitejšie. Ďalšou metódou, ktorú sme v našom výskume použili bola dotazníková metóda, ktorá sa nám zdala najvhodnejšia, nakoľko táto metóda je zamestnancom pracujúcich v samospráve prístupná a zrozumiteľná. Dotazník obsahoval 20 otázok, ktoré boli stanovené na základe preštudovanej literatúry a z osobnej praxe. Otázky v dotazníku boli otvorené a uzavreté. Zamestnanci každú otázku vypracovali podľa vlastných skúseností a uváženia. Dotazníkom sme oslovili zamestnancov vyššieho územného celku, obecných a mestských samospráv a to buď priamou návštevou, alebo pomocou emailových adries. Vzorku prieskumu tvorilo 100 zamestnancov samospráv v Trnavskom kraji. Dotazník bol anonymný, čím bola zabezpečená objektívnosť, taktiež bol určený na zabezpečenie získania hlbšej analýzy vzdelávania zamestnancov pracujúcich v samospráve. Návratnosť dotazníkov bola 100 %, nakoľko dotazníky do miest a obcí sme osobne doručili a po vzájomnej komunikácii s primátorom, alebo starostom boli dotazníky, ktoré sme rozdali vyplnené a odovzdané. Dotazníky, ktoré sme zaslali emailom na vyšší územný celok, kde aj pracujeme, boli tiež so 100 % návratnosťou. Hodnotiacou analýzou, z doručených dotazníkov, sme urobili vyhodnotenie. Zistené výsledky sme kvantitatívne zhodnotili a spracovali do tabuliek a grafov. Na základe kvalitatívnej analýzy, využitím vlastných pracovných skúseností na Úrade Trnavského samosprávneho kraja a s identifikáciou aktuálnych problémov sme vypracovali odporúčanie pre prax.

5.1 Cieľová skupina

Zamestnanci vyššieho územného celku, obecných a mestských samospráv v Trnavskom kraji.

5.2 Cieľ výskumu

Cieľom výskumu bolo:

- zmapovať a následne analyzovať mieru, spokojnosť, úroveň a odbornosť vzdelávania zamestnancov samospráv v Trnavskom kraji,
- identifikovať rezervy vzdelávania zamestnancov samospráv v Trnavskom kraji, ktoré bránia ďalšiemu rozvoju a napredovaniu vo vzdelávaní,
- zistiť názory na vzdelávacie aktivity, formy a metódy vzdelávania zamestnancov samospráv, ktoré doteraz absolvovali.

5.3 Hypotézy

Hypotéza č. 1

Zamestnanci, ktorí dlhšie pracujú v samospráve, spĺňajú vzdelanie vo svojom odbore a realizujú vlastné sebavzdelávanie majú väčšie predpoklady na poskytovanie kvalitných služieb občanom ako pracovníci bez vzdelávania.

Hypotéza č. 2

Vzájomná spolupráca, výmena skúseností a komunikácia s inými samosprávami a subjektmi vedie k lepšiemu a rýchlejšiemu riešeniu aktuálnych problémov ako bez komunikácie.

5.4 Výsledky výskumu a ich interpretácia

V nadväznosti na odovzdané dotazníky boli výsledky výskumu spracované formou tabuliek a grafov podľa jednotlivých otázok.

Otázka č. 1

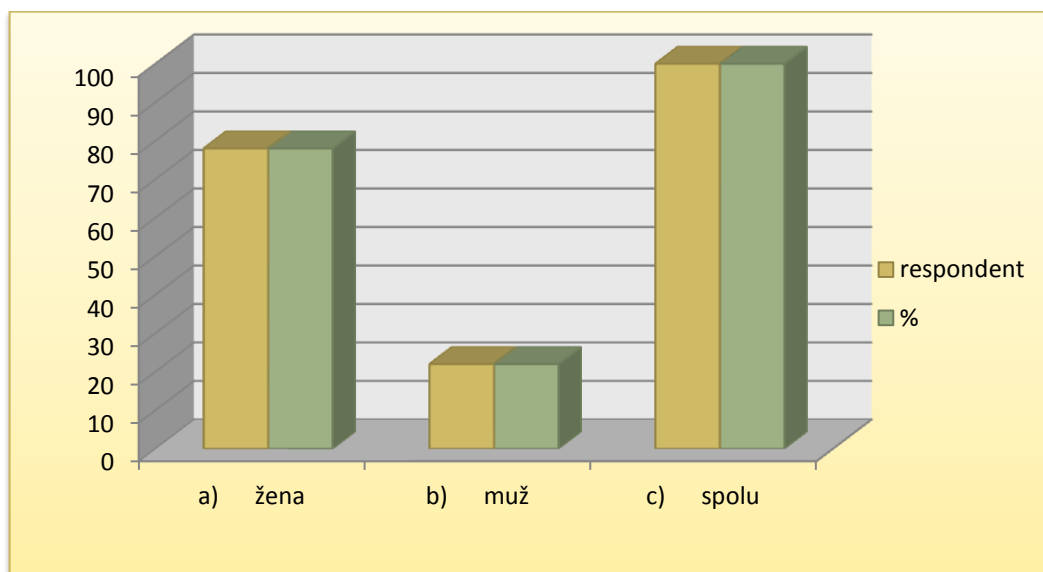
Respondent je?

Tabuľka 1: Respondent

Pohlavie	Respondenti	%
a) žena	78	78
b) muž	22	22
c) spolu	100	100

Zdroj : autor textu

Graf 1: Respondent



Zdroj : autor textu

Výskum bol realizovaný na vzorke zamestnancov, ktorí pracujú v samospráve. Samosprávu tvoria obce, mestá a vyšší územný celok v danom kraji. Celkovo sa do výskumu zapojilo 100 oslovených zamestnancov samosprávy trnavského kraja. Z celkového počtu oslovených respondentov 100, bolo v skutočnosti v počte 78 žien

a 22 mužov. Môžeme konštatovať, že z oslovenej vzorky pracovníkov, pracujúcich v samospráve Trnavského kraja, prevažujú medzi zamestnancami ženy.

Otázka č.2

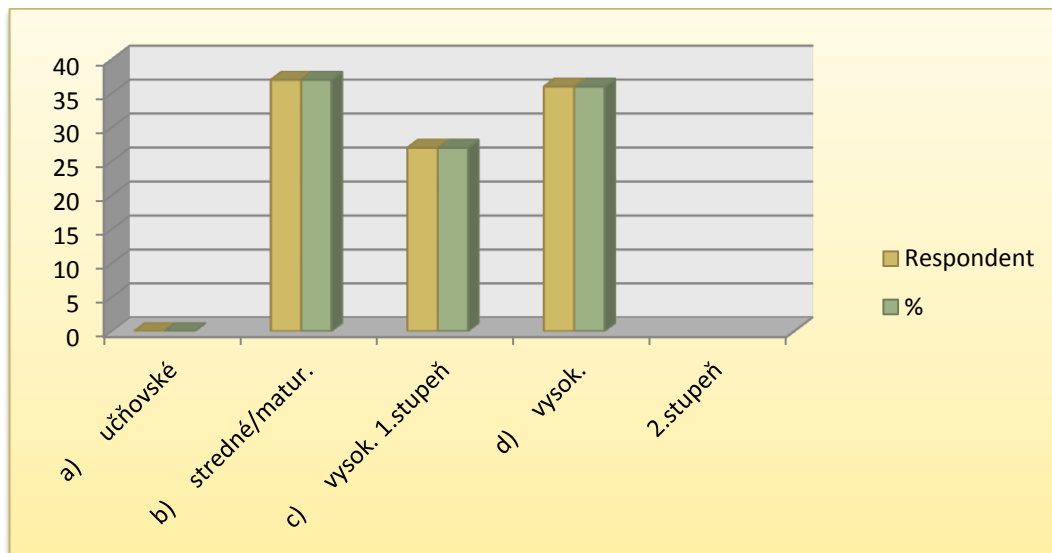
Aké je Vaše vzdelanie?

Tabuľka 2: Vzdelanie respondentov

Vzdelanie	Respondent	%
a) učňovské	0	0
b) stredné/matur.	37	37
c) vysok. 1.stupeň	27	27
d) vysok. 2.stupeň	36	36

Zdroj : autor textu

Graf 2: Vzdelanie respondentov



Zdroj : autor textu

Z odpovedí na otázku č.2 sme z výsledkov zistili, že dosiahnuté stredoškolské vzdelanie má 37% zamestnancov, vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má ukončených 27 % opýtaných respondentov a vysokoškolské vzdelanie II. stupňa má z celkového počtu 36% respondentov. Zistili sme, že ani jeden z respondentov nemá učňovské

vzdelanie. Veľmi potešujúce je, že vysokoškolské vzdelanie má spolu 63% zamestnancov, čo môže umožňovať dynamickejšiu spoluprácu a komunikáciu s občanmi.

Otázka č.3

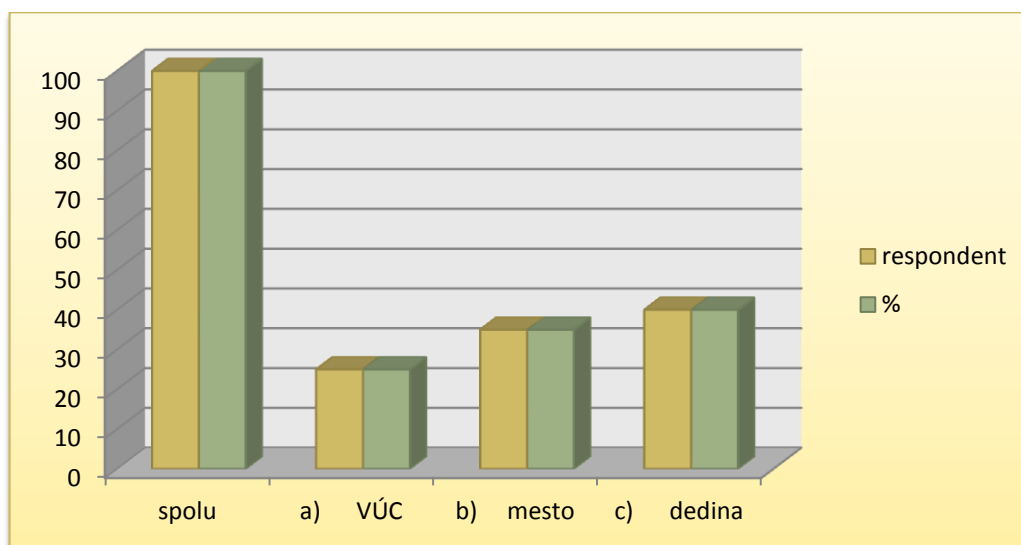
Na akej úrovni pracujete v samospráve ?

Tabuľka 3: Úroveň

Samospráva	Respondent	%
spolu	100	100
a) VÚC	25	25
b) mesto	35	35
c) dedina	40	40

Zdroj : autor textu

Graf 3: Úroveň



Zdroj : autor textu

Celkový počet respondentov ukázal, že v obecných samosprávach pracuje 75% pracovníkov, čo znamená, že majú priamy kontakt s občanmi a potrebou nácviiku komunikácie, spoločenského správania a odbornosti v oblasti kontaktu a požiadaviek občanov.

Otázka č. 4

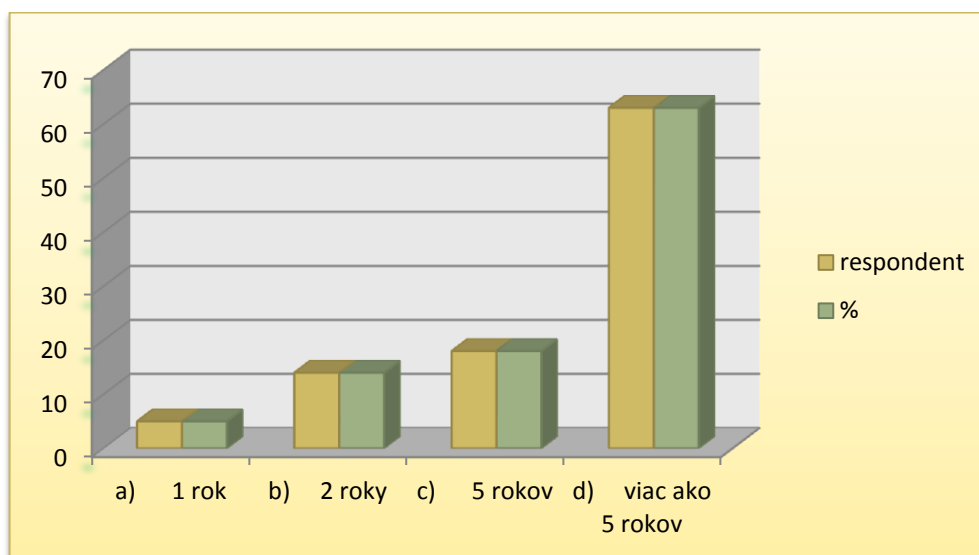
Ako dlho pracujete v samospráve?

Tabuľka 4: Počet rokov práce v samospráva

Počet rokov	Respondent	%
a) 1 rok	5	5
b) 2 roky	14	14
c) 5 rokov	20	20
d) viac ako 5 rokov	61	61

Zdroj : autor textu

Graf 4: Počet rokov práce v samospráve



Zdroj : autor textu

Z počtu 100 zapojených respondentov, ktorí pracujú v samospráve Trnavského kraja, a to na úrovni vyššieho územného celku, mesta a obce, možno z výsledkov konštatovať, že až 61% zamestnancov pracuje v samospráve viac ako 5 rokov, 20% pracuje 5 rokov, 14% respondentov 2 roky a 1 rok iba 5% respondentov. Znamená to fakt výraznejšej praxe a objektívne poznanie súvislostí a povinností samosprávy i potrebu vlastného sebavzdelávania.

Otázka č. 5

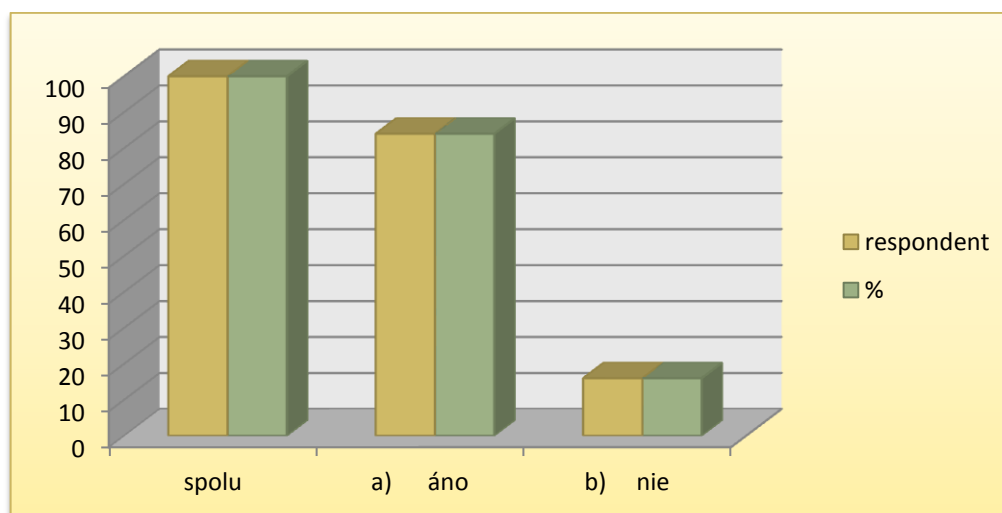
Mali ste možnosť byť účastníkom vzdelávania pre pracovníkov v samospráve?

Tabuľka 5: Možnosti vzdelávania

Možnosť vzdelávania	respondent	%
spolu	100	100
a) áno	84	84
b) nie	16	16

Zdroj : autor textu

Graf 5: Možnosti vzdelávania



Zdroj : autor textu

Cieľom tejto otázky bolo zistiť, či respondenti mali možnosť zúčastniť sa vzdelávania, ktoré sa týkalo pracovníkov samospráv. Z oslovených respondentov bola kladná odpoveď u 84 respondentov, 16 respondenti odpovedali záporne. Na otázku číslo 5 nadväzuje otázka č. 6, v ktorej respondenti mali konkrétne vypísať, aké vzdelávacie podujatia im boli ponúknuté, čo súvisí s celkovou orientáciou ich práce, ale aj záujmom samospráv o kvalitu práce ich pracovníkov.

Otázka č. 6

Ak áno, aké vzdelávacie podujatia Vám boli ponúknuté ?

Tabuľka.6: Vzdelávacie podujatia

Odpoveď	Respondent	%
účasť	84	100
vyjadrilo sa	81	96
nevyjadrilo sa	3	4
konkrétne	26	32

Zdroj : autor textu

Na otázku č. 5 *Mali ste možnosť byť účastníkom vzdelávania pre pracovníkov*, sa vyjadrilo 84 respondentov. Tieto odpovede úzko súvisia s otázkou č. 6 ktorá znie, *ak áno, aké vzdelávacie podujatia Vám boli ponúknuté*. 81 respondentov, čo je 96% respondentov z celkového počtu 84 respondentov vypísalo rôzne vzdelávacie podujatia. 3 respondenti k otázke nevypísali žiadne vzdelávacie aktivity – nevyjadrili sa. V odpovediach sa najčastejšie opakovali odborné vzdelávania podľa zamerania na prácu, ktorú vykonávajú a taktiež podľa aktuálnych zmien, ktoré vychádzajú z legislatívy, či novelizácie zákonov. Medzi ďalšie odpovede patrili odborné školenia s právnickou tematikou, miestne dane, diplomatický protokol, školenia mzdovej agendy, boj proti korupcii, biznis protokol, matrikárske školenia, rozvoj komunikačných zručností, psychosociálny výcvik. 26 respondentov z celkového počtu 81 čo je 32% konkrétne vypísalo vzdelávanie z projektu, ktorý sa realizuje s podporou Európskeho sociálneho fondu v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Konkrétne tieto vzdelávacie podujatia boli zamerané na rozšírenie vedomostí a znalostí informačno komunikačných technológií WORD, EXCEL, informačným systémom SPIN, personálnym a mzdovým systémom VEMA, podpora jazykových zručností z anglického a nemeckého jazyka, regionálny rozvoj a zamestnanosť, ochrana ľudských práv a základných hodnôt, tvorba, rozvoj, ochrana, obnova a prezentácia duchovných a kultúrnych hodnôt. Výsledky ukazujú, že práve oblasti práce miestnej samosprávy sú centrom pozornosti vzdelávacích aktivít samosprávnych orgánov.

Otázka č.7

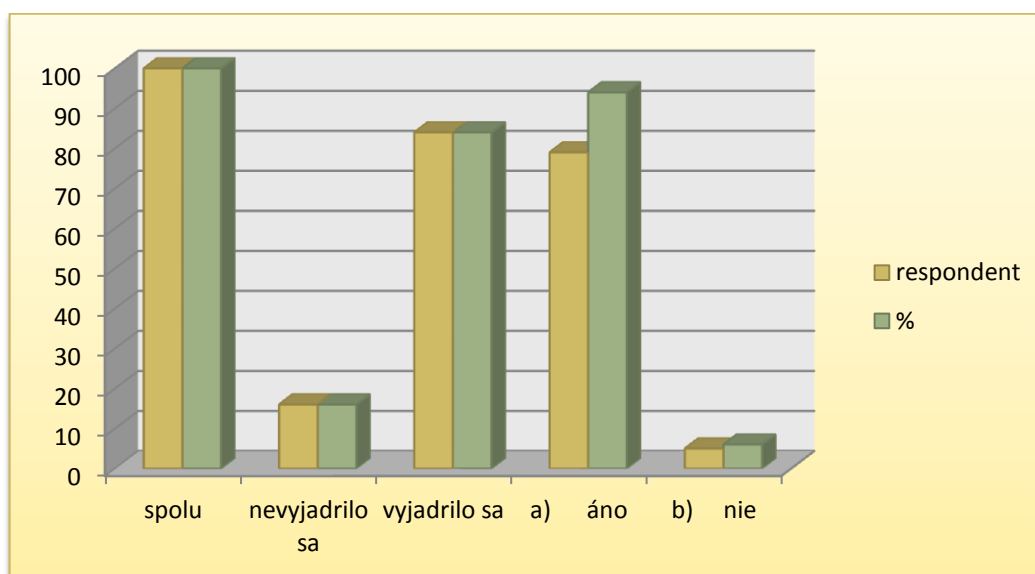
Boli Vami absolvované vzdelávacie podujatia prínosom pre Vašu prácu ?

Tabuľka 7: Prínos vzdelávania

Prínos	Respondent	%
spolu	100	100
nevyjadrilo sa	16	16
vyjadrilo sa	84	84
a) áno	79	94
b) nie	5	6

Zdroj : autor textu

Graf 6: Prínos vzdelávania



Zdroj : autor textu

Z celkového počtu 100 respondentov sa k danej otázke vyjadrilo 84 respondentov, 16 respondentov na otázku neodpovedalo. Z 84 respondentov na danú otázku odpovedalo kladne 79 respondentov, k zápornej odpovedi sa vyjadrili iba 5 respondenti. Z uvedených výsledkov môžeme konštatovať, že zamestnanci samosprávy majú záujem vzdelávať sa, nakoľko vzdelávanie je pre ich prácu prínosom,

nadobúdaním a získavaním nových vedomostí a znalostí v danej problematike, čo sa prejavuje v kontakte s občanmi.

Otázka č.8

Ak áno - v čom ?

Odpovede na otázku č.8 súvisia s počtom 79 respondentov, ktorí vo svojich odpovediach vyjadrovali svoje názory na nimi absolvované vzdelávacie podujatia. Najčastejšími odpoveďami bolo, že vzdelávacie podujatia im umožnili nadobudnúť znalosti a vedomosti, ktoré im pomáhajú orientovať sa v zákonoch, získavať väčší rozhľad a rozšírenie vedomostí s prácou s počítačom, orientovať sa na problematiku v danom regióne, pracovať a komunikovať s obyvateľmi, získavať a rozširovať vedomosti, znalosti v oblasti informačných technológií a jazykových zdatností, ktoré sú v dnešnom dynamickom svete, plnom moderných technológií a automatizácie, nesmierne dôležité.

Príležitosti na vzdelávanie sú dôležité na zabezpečovanie ekonomického a sociálneho pokroku, ako aj na osobné uspokojenie jednotlivcov. Vzdelávanie je spojené s obnovovaním lepšej občianskej účasti, lepšieho zdravia a lepšieho pocitu jednotlivcov. Vzdelávanie a odborná príprava znamenajú väčšiu zamestnanosť a lepšiu kvalitu zamestnania v samospráve i lepšie služby občanom.

Otázka č.9

Ak nie - prečo ?

Z 84 respondentov sa iba 5 vyjadrili s nespokojnosťou vzdelávacích podujatí, ktoré im bolo ponúknuté, nakoľko 3 respondenti sa vyjadrili, že pri svojej práci nevyužívajú cudzie jazyky a práve zamestnávateľ im umožnil takéto vzdelávanie, 2 respondenti boli po vzdelávacom kurze k danej problematike preložený na inú prácu, kde získané znalosti a vedomosti nemohli uplatniť. Z výsledku môžeme konštatovať, že pri určovaní zamestnancov na vzdelávacie aktivity je dôležité robiť personálnu analýzu v danej organizácii a na základe výsledkov zamestnancov ponúknuť vzdelávacie podujatie. Je to aj orientácia na efektívnosť vzdelávacej činnosti.

Otázka č.10

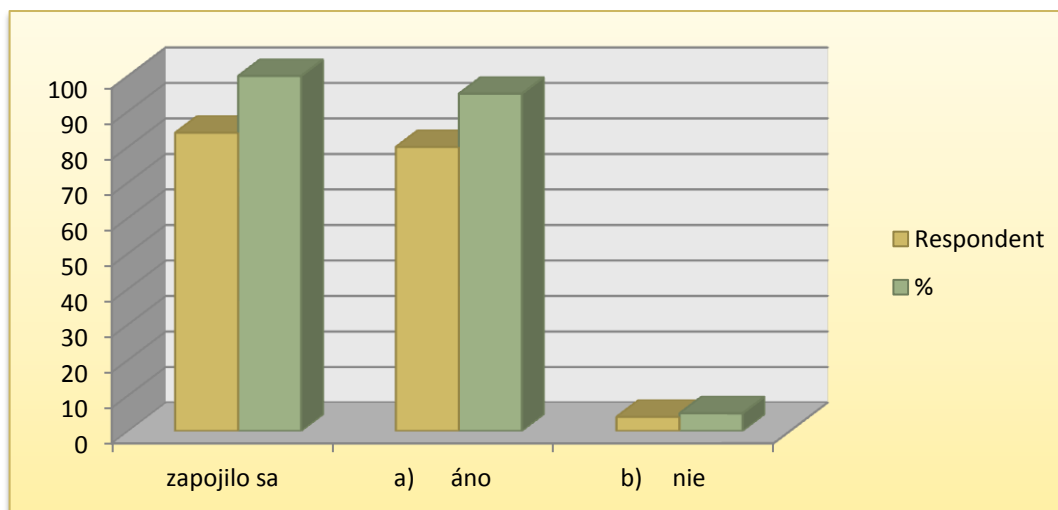
Pri absolvovaní vzdelávacieho podujatia boli Vám poskytnuté didaktické pomôcky ? (brožúry, príručky...)

Tabuľka 8: Didaktické pomôcky

Didaktické pomôcky	Respondent	%
zapojilo sa	84	100
a) áno	80	95
b) nie	4	5

Zdroj : autor textu

Graf 7: Didaktické pomôcky



Zdroj : autor textu

Na otázku č.10 odpovedalo 84 respondentov. Z odpovedí môžeme konštatovať, že organizátori vzdelávacích podujatí kladú dôraz i na didaktické pomôcky, ktoré umožňujú dokonalejšie, rýchlejšie a komplexnejšie osvojenie si danej témy vzdelávania na dosiahnutie stanovených cieľov. Didaktické pomôcky majú možnosť vzdelávaní využiť aj na dodatočné samoštúdium.

Otázka č. 11

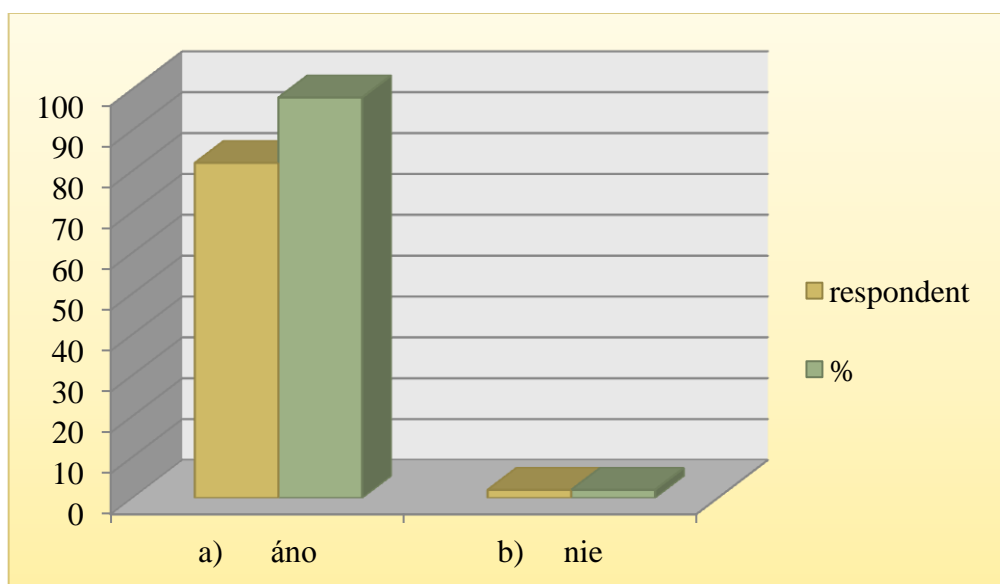
Sú pre Vás dôležité didaktické pomôcky pri absolvovaní vzdelávacieho podujatia ?
(brožúry, príručky...)

Tabuľka 9: Dôležitosť didaktických pomôcok

Dôležitosť didaktických pomôcok	Respondent	%
zapojilo sa	84	100
a) áno	82	98
b) nie	2	2

Zdroj : autor textu

Graf 8: Dôležitosť didaktických pomôcok



Zdroj : autor textu

Účastníkom vzdelávacieho podujatia vyhovujú didaktické pomôcky ako sú napríklad príručky a rôzne brožúry týkajúce sa danej vzdelávacej aktivity, nakoľko na otázku odpovedalo 84 respondentov z celkového počtu 100 respondentov, 26 respondentov sa k otázke nevyjadrilo. Kladne odpovedalo 82 respondentov, čo z celkového počtu 84 respondentov predstavuje 98%. Výsledky poukazujú na záujem o rozširovanie vlastných poznatkov.

Otázka č.12

Aké vzdelávacie podujatia by ste privítali ako prínos pre Vašu prácu v samospráve?

Z oslovených 100 respondentov sa k otázke č.12, *Aké vzdelávacie podujatia by ste privítali ako prínos pre Vašu prácu v samospráve ?* vyjadrilo 98 respondentov, čo je 98%, 2 respondenti sa k tejto otázke nevyjadrili. Respondenti vo svojich odpovediach zvyrazňovali vzdelávacie aktivity týkajúce sa svojich odborov, svojho zamerania a to hlavne častejšie vzdelávacie aktivity ohľadne aktualizácií zákonov, uvádzanie zákonov do praxe, zameranie na praktickú výmenu skúseností a vedomostí v oblasti samospráv, vzdelávanie v oblasti sociálnej starostlivosti, odborné vzdelávanie v rámci informačných technológií, vzdelávania na rozširovanie vedomostí ohľadne personálneho manažmentu. Taktiež by privítali metodické dni v samospráve, kde by sa riešili a odovzdávali skúsenosti k aktuálnym problémom v samospráve. Respondenti ďalej uvádzali vzdelávacie podujatia pri ktorých by nadobúdali väčší rozsah počítačových vedomostí a zručností a vzdelávanie ohľadne verejného obstarávania. Zdôrazňovali slabú komunikáciu a spoluprácu v rámci iných samospráv, čo mnohí pokladajú za jednu z priorít ohľadne odovzdávania si skúseností a vedomostí získaných v samospráve. Medzi ďalšie priority vo vzdelávaní patrí školenie a vzdelávanie v oblasti podávania projektov na úrovni Vyššieho územného celku a ministerstiev SR.

Kvalitatívny nárast vzdelávania zamestnancov samosprávy bude možný len vtedy, keď k systémovým zmenám, týkajúcim sa poskytovania služieb samosprávy na všetkých úrovniach, bude patrične zabezpečené aj zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov samosprávy.

Otázka č.13

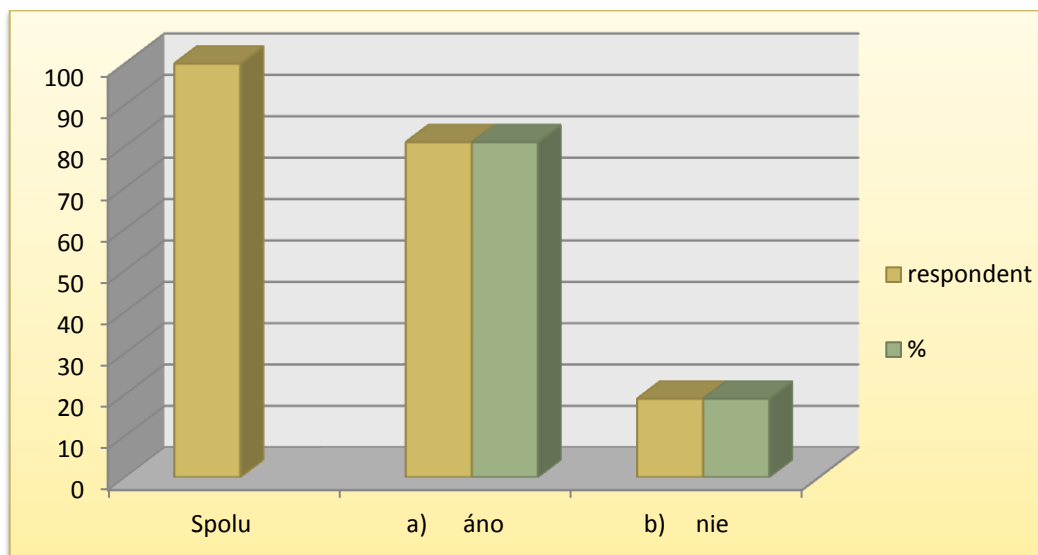
Realizujete aj vlastné sebvzdelávanie pre prácu v samospráve?

Tabuľka 10: Sebvzdelávanie

Sebvzdelávanie	Respondent	%
spolu	100	100
a) áno	81	81
b) nie	19	19

Zdroj : autor textu

Graf 9: Sebvzdelávanie



Zdroj : autor textu

Úlohou otázky č. 12 a 13 bolo zistiť v akej miere zamestnanci samosprávy realizujú sebvzdelávanie - sebarozvoj, ktorý je silným nástrojom pre zlepšovanie motivácie a výsledkov, spolupráce zamestnanca v tíme a tiež silná konkurenčná výhoda na trhu prác. Údaje len poukazujú na skutočnosť, že je potrebné zvýšiť aj vlastné aktivity vo vzdelávaní v záujme kvality služieb občanom. Otázka č. 13 úzko súvisí s otázkou 14, ktorá znie - Ak áno, v ktorých vzdelávacích zariadeniach študujete ?

Na otázku č.14 odpovedalo kladne 81% opýtaných respondentov, ktorí vo svojich odpovediach najčastejšie využívajú sebvzdelávanie študovaním nových vyhlášok a zákonov potrebných pre ich prácu, čítaním odborných časopisov a odbornej literatúry,

štúdium dostupných materiálov pomocou internetu, osobným kontaktom s pracovníkmi iných samospráv, absolvovaním jazykových kurzov a študovaním nových informačných technológií, ktoré pre svoju prácu nevyhnutne potrebujú. Z 81 respondentov 3 respondenti si počas práce v samospráve ukončili I. stupeň vysokoškolského vzdelania a 4 respondenti si dokončili vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Analýzou tejto otázky môžeme konštatovať, že zamestnanci pracujúci v samospráve majú záujem sa vzdelávať a nadobúdať nové vedomosti a znalosti potrebné pre ich prácu.

Otázka č.15

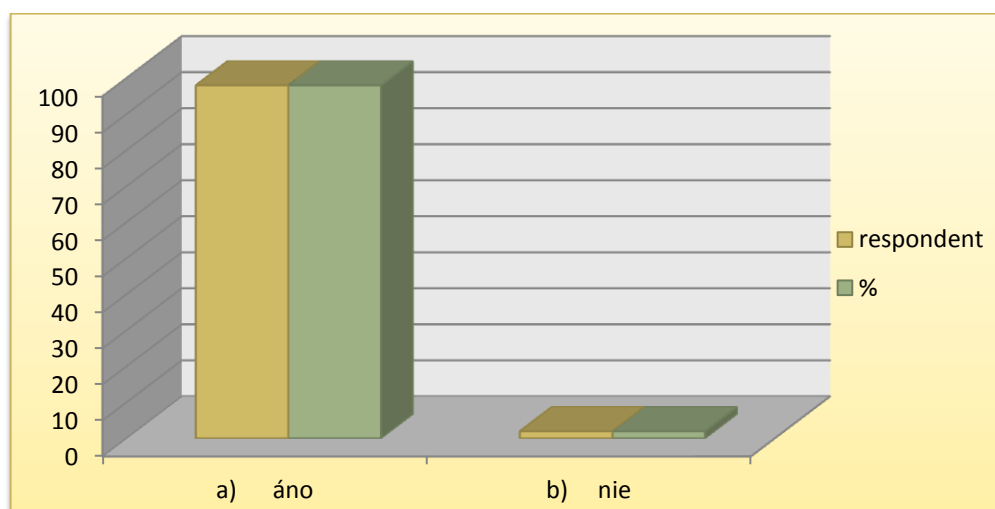
Domnievate sa, že pre Vašu prácu v samospráve máte dostatočnú odbornú prípravu?

Tabuľka 11: Odborná príprava

Odborná príprava	Respondent	%
a) áno	98	98
b) nie	2	2

Zdroj : autor textu

Graf 10: Odborná príprava



Zdroj : autor textu

Získané údaje znamenajú poznanie, že pracovníci samosprávy majú sebadôveru aj na základe dostatočnej odbornej prípravy.

Otázka č.16

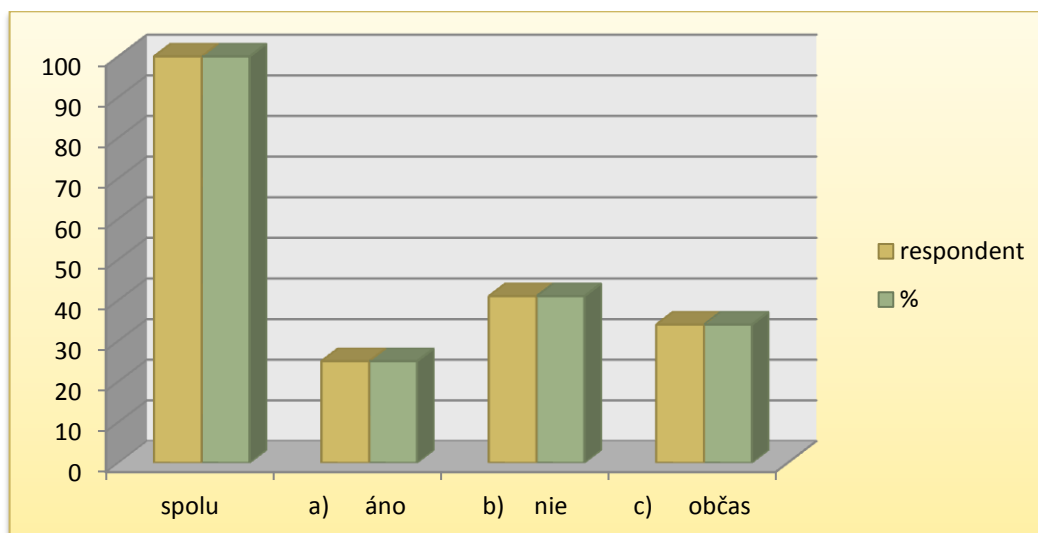
Konzultujete Vaše pracovné problémy v samospráve s inými subjektmi mimo Vášho pracoviska?

Tabuľka 12: Konzultácia s inými subjektmi

Konzultácie	Respondent	%
spolu	100	100
a) áno	25	25
b) nie	41	41
c) občas	34	34

Zdroj : autor textu

Graf 11: Konzultácia s inými subjektmi



Zdroj : autor textu

Z uvedených odpovedí na otázku 41% respondentov odpovedalo záporne, 34% konzultuje pracovné problémy iba občas a čo je veľmi zarmucujúce iba 25% opýtaných tieto problémy konzultuje a rieši. Z výsledkov nám vyplýva, že komunikácia a riešenie problémov s inými subjektmi je na veľmi nízkej úrovni, čo neprospeje samospráve, lebo vzájomná spolupráca a výmena informácií môže výrazne pomôcť priaznivejšie riešiť problémy samospráv.

Otázka č.17

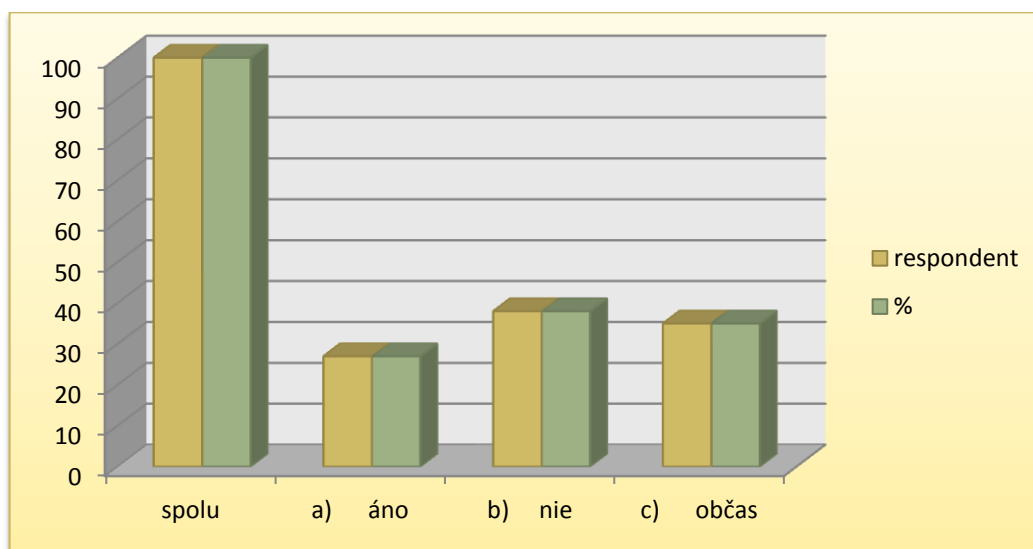
Spolupracujete a vymieňate si pracovné skúsenosti a informácie s inými samosprávami?

Tabuľka 13: Spolupráca s inou samosprávou

Spolupráca	Respondent	%
spolu	100	100
a) áno	27	27
b) nie	38	38
c) občas	35	35

Zdroj : autor textu

Graf 12: Spolupráca s inou samosprávou



Zdroj : autor textu

Môžeme konštatovať, že spolupráca a vymieňanie si pracovných skúseností medzi samosprávami je na nízkej úrovni nakoľko iba 27% respondentov komunikuje a spolupracuje s inými samosprávami, 38% nekomunikuje vôbec a 35% využíva komunikáciu a pracovné skúsenosti iba občas.

Problém by mali riešiť predovšetkým predstavitelia samospráv (predsedovia Vyššieho územného celku, primátori, starostovia), ktorých autorita je závislá aj od kvality práce ich pracovníkov v smere služieb občanom.

Otázka č.18

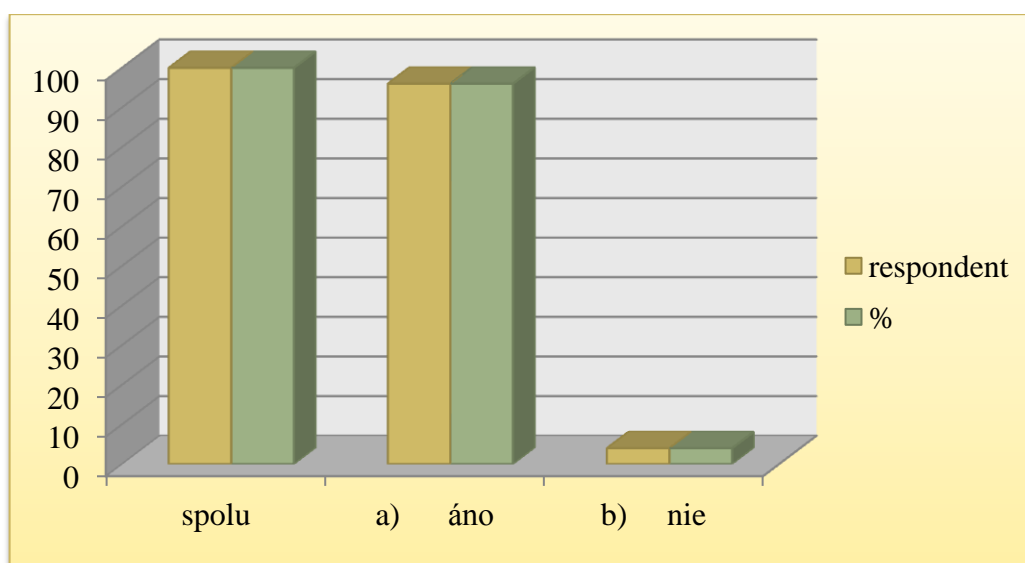
Uspokojuje , napĺňa Váš práca, ktorú vykonávate a chcete sa v nej naďalej vzdelávať?

Tabuľka 14: Spokojnosť s prácou

Napĺňa vás vaša práca	Respondent	%
spolu	100	100
a) áno	96	96
b) nie	4	4

Zdroj : autor textu

Graf 13: Spokojnosť s prácou



Zdroj : autor textu

Až 96% respondentov, ktorí sa zapojili do výskumu je so svojou prácou spokojných. Práca ich napĺňa a chceli by v nej zotrvať, naďalej sa vzdelávať a poskytovať občanom služby na úrovni. 4 respondenti sa vyjadrili k tejto otázke záporne. Je to otázka identifikácie sa so samosprávou a poznanie svojho miesta v obci alebo v územnom celku.

Otázka č.19

Ak nie – prečo?

Otázka č. 19 úzko súvisí s otázkou č. 18, v ktorej sa 4 respondenti vyjadrili, že s prácou nie sú spokojní. 1 respondent sa vyjadril, že práca ho nenapĺňa, lebo je stereotypná, chcel by sa venovať takej práci, kde by mal pocit lepšieho využitia svojich nadobudnutých vedomostí. Ďalší respondent sa vyjadril, že daná práca nenapĺňa jeho pracovné požiadavky. 2 respondentom nevyhovuje slabé finančné ohodnotenie, nakoľko majú veľkú zodpovednosť, ktorá nie je finančne dostatočne ohodnotená. Zistenia vedú k potrebe pravidelného prehodnocovania výsledkov práce pracovníkov samosprávy, ale aj k zisťovaniu spokojnosti so svojou prácou a očakávania z nej.

Otázka č.20

Myslíte si, že je pre Vás prínosom preberať skúsenosti z krajín Európskej únie?

Tabuľka 15: Skúsenosti EÚ

skúsenosti EÚ	respondent	%
spolu	100	100
a) áno	64	64
b) nie	2	2
c) neviem posúdiť	34	34

Zdroj : autor textu

Cieľom tejto otázky bolo zistiť či respondenti, ktorí sa zapojili do výskumu pokladajú za dôležité preberanie skúseností z krajín Európskej únie. Z výsledkov môžeme povedať, že 64% respondentov pokladá za dôležité preberanie skúseností z krajín EÚ, iba 2% opýtaných respondentov nepokladá za prínos preberať skúsenosti z krajín EU a 34% respondentov to nevie posúdiť. Znamená to fakt malého formálneho prístupu k úlohám Európskej únie a potrebu jej chápania ako orgánu spolupráce v záujme obyvateľov Európy.

5.5 Závěry

Hypotéza č.1

Zamestnanci, ktorí dlhšie pracujú v samospráve, spĺňajú vzdelanie vo svojom odbore a realizujú vlastné sebavzdelávanie majú väčšie predpoklady na poskytovanie kvalitných služieb občanom ako pracovníci bez vzdelávania.

Predpokladali sme, že zamestnanci, ktorí dlhšie pracujú v samospráve, spĺňajú vzdelanie vo svojom odbore, realizujú vlastné sebavzdelávanie a majú väčšie predpoklady na poskytovania kvalitných služieb občanom ako nevzdelávajúci sa pracovníci.

Vyhodnotenie hypotézy č.1 bolo realizované z výsledkov odpovedí na otázky č.2, č. 4, č. 13 a 14. Zistili sme, že zo 100 respondentov, ktorí sa zapojili do výskumu, 36% má ukončené vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, 27 % respondentov má ukončené vysokoškolské vzdelanie I. stupňa, čo spolu predstavuje 63% zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním. Z výskumu ďalej vyplýva, že z oslovených respondentov 61% potvrdilo, že v samospráve pracujú viac ako 5 rokov a 81% opýtaných respondentov využíva sebavzdelávanie a to študovaním nových vyhlášok a zákonov potrebných pre ich prácu, čítaním odborných časopisov a odbornej literatúry, či si rozširujú svoje vedomosti a zlepšujú kvalitu práce v samospráve.

Hypotéza č. 1 sa nám podľa výsledkov výskumu potvrdila, čo dokazuje skutočnosť zvyšovania si kvalifikácie pracovníkov samospráv nielen v špecializovaných vzdelávacích inštitúciách, ale aj sebavzdelávaním.

Hypotéza č.2

Vzájomná spolupráca, výmena skúseností, komunikácia s inými samosprávami a subjektmi vedie k lepšiemu, rýchlejšiemu riešeniu aktuálnych problémov.

Predpokladali sme, že vzájomná spolupráca, výmena skúseností, komunikácia s inými samosprávami a subjektmi vedie k lepšiemu, rýchlejšiemu riešeniu aktuálnych problémov.

Vyhodnotenie druhej hypotézy bolo viazané na otázky č. 16 a č. 17. Cieľom týchto otázok bolo zistiť, či zamestnanci samosprávy vzájomne spolupracujú, riešia

a konzultujú problémy týkajúce sa samosprávy. Zaujímavým zistením bolo, že iba 25% respondentov konzultuje svoje pracovné problémy aj inými subjektmi, 41% respondentov vôbec nekonzultuje a nespolupracuje s inými subjektmi, občas tieto konzultácie využíva 34% respondentov. K otázke č.17 spoluprácu a vymieňanie skúseností s inými samosprávami realizuje iba 27% respondentov, nerealizuje 38% a občas spolupracuje 35% respondentov.

Na základe výsledkov výskumu môžeme povedať, že hypotéza č. 2 sa nám nepotvrdila ako výrazný výkričník pre spoluprácu v samospráve a podnet pre Združenie miest a obcí Slovenska, ktoré má realizovať kooperáciu samospráv všetkých stupňov.

5.6 Odporúčania pre prax

Pri analýze vyhodnotených dotazníkov, kvalitatívnou analýzou, identifikáciou aktuálnych problémov v oblasti vzdelávania zamestnancov samospráv, z požiadaviek jednotlivých samospráv a z vlastných pracovných skúseností na Úrade Trnavského samosprávneho kraja sme vypracovali odporúčanie pre prax v oblasti vzdelávania zamestnancov pracujúcich v samospráve v Trnavskom kraji.

Z výsledkov výskumu môžeme konštatovať, že zamestnanci samosprávy majú záujem sa vzdelávať a nadobúdať nové vedomosti a znalosti v rámci svojich odborov. Respondenti sa však vo svojich odpovediach zmienili, že vzdelávacie aktivity, ktoré sú im ponúknuté nie sú vždy podmienené s ich požiadavkami a častokrát realizujú i vzdelávacie aktivity, ktoré nevyužívajú pri svojej odbornosti. I keď na Slovensku existuje pomerne veľký počet inštitúcií vstupujúcich do procesu vzdelávania, či už verejných alebo súkromných, domnievame sa, že základným nedostatkom je absencia akejkoľvek koordinácie systému vzdelávania. Najvýznamnejším nástrojom dosiahnutia vyššej kvalifikácie, pracovnej motivácie a vytvorenia konkurencieschopnej organizácie je koncepcia vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Navrhujeme preto prepojiť a zosúladiť systém vzdelávania s potrebami zamestnancov samospráv, vytvoriť efektívny nástroj komunikácie medzi zamestnávateľmi jednotlivých samospráv, nakoľko podľa výsledkov výskumu táto komunikácia veľmi zaostáva. Z tohto dôvodu navrhujeme vytvoriť *Metodické a informačné centrum vzdelávania* na Úrade Trnavského samosprávneho kraja, nakoľko samosprávny kraj (VÚC), pôsobí ako

najvyšší orgán samosprávy v kraji. Tento inštitút by plnil úlohu koordinačného, metodického, vzdelávacieho a prezentačného centra pre účely lepšej odbornej spolupráce územnej samosprávy.

Ďalšou kompetenciou manažmentu *Metodického a informačného centrum vzdelávania* by bolo vypracovať projekt systematického vzdelávania zamestnancov samospráv podľa vybraných modulov vzdelávania v oblasti ako napríklad účtovníctvo, programové a finančné rozpočtovanie, informačné technológie, jazykové znalosti a iné, vrátane vzdelávacích programov z EÚ. Na základe kompetencií, by odborní zamestnanci informovali pracovníkov samospráv o všetkých relevantných skutočnostiach a zároveň vzdelávali zamestnancov samospráv, čím by sa docielila rovnocennosť vzdelávania na všetkých úrovniach, či už sú to veľké mestá, alebo malé dedinky, ktorým financie nedovoľujú sa systematicky vzdelávať, nakoľko väčšinou hlavným problémom pri realizácii koncepcie vzdelávania v samospráve je nedostatok finančných prostriedkov. Taktiež by sa touto spoluprácou zlepšilo prepojenie vzdelávacích programov pre samosprávu s praxou a s ňou súvisiace skvalitnenie poskytovaných služieb občanom.

Vzájomnou spoluprácou by sa vytvorili podmienky na vzájomnú komunikáciu, výmenu informácií o vedomostiach, zručnostiach a kompetenciách medzi jednotlivými samosprávami, čím by sa zvýšilo poznanie obyvateľov Trnavského kraja o potrebe celoživotného vzdelávania a neustáleho napredovania, či už v osobnom alebo profesijnom rozvoji.

Len dobre pripravený a kvalifikovaný zamestnanec samosprávy je schopný využívať najnovšie znalosti a metódy pre zabezpečenie fungovania samosprávy v záujme kvality a dôvery občanov v jej činnosť.

6 ZÁVER

V diplomovej práci sme venovali pozornosť významu vzdelávania, vyššej kvalite vzdelávania a odbornej príprave, ktorá nielenže poskytuje rastúcemu počtu ľudí možnosť osobného rozvoja, ale aj prispieva k trvalo udržateľnému hospodárskemu rastu, spoločenskej súdržnosti ako aj k väčšiemu počtu a vyššej kvalite pracovných príležitostí. Priblížili sme tri základné kategórie účelných vzdelávacích aktivít, tvoriacich komplex celoživotného vzdelávania, ktorými sú formálne, neformálne a informálne vzdelávanie. Ozrejmili a zdôraznili sme význam foriem, metód a didaktických prostriedkov vo vzdelávaní a pozornosť sme venovali vzdelávacím projektom, ktoré sú finančne podporované Európskou úniou a sú určené na zvyšovanie celkovej vzdelávacej a odbornej prípravy zamestnancov samosprávy, čo umožňuje prispôbiť sa novým technológiám a meniacim sa potrebám spoločnosti. Ďalej sme sa venovali vzdelávaniu zamestnancov pracujúcich v samospráve, ktoré je v súčasnej dynamickej dobe nevyhnutnou podmienkou rozvíjajúcej sa spoločnosti.

V praktickej časti sme sa zaoberali mapovaním a následne aj analýze spokojnosti, úrovne a odbornosti vzdelávania zamestnancov vyššieho územného celku, obecných a mestských samospráv. Ozrejmili a poukázali sme na problematiku vzdelávania pracujúcich v samospráve. Zistili sme názory zamestnancov na poskytované vzdelávacie aktivity, spôsob vzdelávania a prístupnosť k vzdelávaniu.

V závere práce sme z vyhodnotených dotazníkov, analýzou, využitím vlastných pracovných skúseností, ale tiež z požiadaviek jednotlivých zamestnancov vypracovali odporúčania pre prax v oblasti rozvoja vzdelávania pracujúcich v samospráve Trnavského kraja, čo by prispelo k zvýšeniu poznania zamestnancov o potrebe celoživotného vzdelávania a neustáleho napredovania.

Cieľom diplomovej práce bolo prispieť k vytvoreniu efektívne fungujúceho vzdelávacieho systému v samospráve so zámerom skvalitniť činnosť na všetkých jej úrovniach. Tak, ako aj všetky regióny Slovenska, tak i Trnavský samosprávny kraj smeruje všetky svoje aktivity na zlepšenie podmienok pre všetky subjekty pôsobiace na území kraja, osobitne na zlepšenie kvality života jeho obyvateľov.

Len zvyšovanie zručností a vedomostného potenciálu zamestnancov samosprávy vedie k skvalitneniu služieb poskytovaných občanom.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

Zoznam použitých českých zdrojov

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*, Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J. *Základy andragogické didaktiky*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2004.

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1.vyd. Praha: Alfa s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87197-12-7

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, ISBN 978-80-247-2580-2.

HLADÍLEK, M. *Úvod do didaktiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2004, ISBN 80-86723-07-0.

MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. Praha: Codex, Bohémia, 1998, ISBN 80-85963-52-3

MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9

SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: Grada Publishing. 2007. ISBN 80-247-1821-9.

VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, J., *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita J.A. Komenského s.r.o., 2010. ISBN-978-80-86723-98-3.

VODÁK, J. a KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-3651-8.

Zoznam použitých zahraničných zdrojov

GRUŇ, L., PAULIČKOVÁ, A. a VYDROVÁ, V., *Samospráva ako súčasť verejnej správy*. Bratislava: Vydavateľstvo Eurounion spol.s.r.o , 2005. ISBN 80-88984-82-3.

- CHOVANEC, J. a PALÚŠ, I. *Lexikón ústavného práva*. Bratislava: Procom, 2004. ISBN 80-85717-13-1.
- CHLEBOVCOVÁ, H. a LORENCOVÁ, S. *Postavenie obecnej samosprávy v systéme verejnej správy na Slovensku*. Bratislava: ŠEVT a.s. 2005, ISBN 80-967908-4-6.
- NIŽŇANSKÝ, V. *Samospráva vyššieho územného celku*. Bratislava: Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation, 2002, ISBN 80-968786-0-3.
- PETLÁK, E. *Všeobecná didaktika*. Bratislava: Iris, 1997. ISBN 80-89018-64-5.
- TUMA, M. *Rozvoj ľudskoch zdrojov v samospráve*. Martin: Združenie obcí regionálne vzdelávacie centrum, 2009. ISBN 978-80969373-0-5.
- TUMA, M. *Teória a prax personálnej politiky v regiónoch*. Trenčín: Vzdelávacia akadémia J.A. Komenského, 2008. ISBN 978-80-970077-2-0.
- ŽARYOVÁ, T. *Regionálna politika Európskej únie*. Bratislava: Delegácia Európskej komisie v SR, 2002. ISBN 80-89102-01-8.

Zoznam použitých internetových zdrojov

- COPYRIGHT. *Regionoviny*. [online]. © 2012 [cit.2012-09-12]. Dostupné z :<http://regionoviny.sk/2012/01/devatnastmesacny-projekt-v-trnavskom-samospravnom-kraji/>.
- CREOART. *Samospráva orientovaná na občana*. [online]. © 2009-2010 [cit.2012-09-12]. Dostupné z : <http://www.psioph.sk/index.php?page=121>.
- FÍGEL, *Vzdelávanie* [online]. 2006 [cit.2012-23-05]. Dostupné z: http://www.kas.de/wf/doc/kas_8548-1522-1-30.pdf?060606151411.
- Inštitút pre verejnú správu* [online]. © 2010-2012 [cit.2012-08-28]. Dostupné z: <http://www.ivs.sk/vzdelavanie2.html>.
- NEMEC, M. *Elektronizácia VÚC Trnava*. [online]. © 2012 [cit.2012-10-25]. Dostupné z: [http://www.datalan.sk/Projects/Datalan/WEB/media.nsf/vw_ByID/ID_691A0BCAB2242045C1257AD100326EE0_SK/\\$File/moderna%20samosprava_4_2012_final_web.pdf](http://www.datalan.sk/Projects/Datalan/WEB/media.nsf/vw_ByID/ID_691A0BCAB2242045C1257AD100326EE0_SK/$File/moderna%20samosprava_4_2012_final_web.pdf).
- OLEJÁR, M. *Samospráva*. [online]. © 2008 [cit.2012-05-20]. Dostupné z: <http://www.ys.sk/heslo/samosprava.php>.
- Operačný program*. [online]. © 2007-2013 [cit.2012-09-22]. Dostupné z: http://www.esf.gov.sk/documents/OP2007/OpZaSI_Final2007.pdf.

Program hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja Trnavského samosprávneho kraja. [online]. © 2009-2015 [cit.2012-05-22].

Dostupné z: <http://www.trnavavuc.sk/sites/default/files/data/dokumenty/2012/05/phsrttsk.pdf>

RVC INPORT, *Systém vzdelávania miestnej samosprávy*. [online]. © 1994-2012 [cit.2012-08-20]. Dostupné z: <http://www.inprost.sk/system-vzdelavania-miestnej-samospravy-posobenie-rvc-> .

Ročenka Trnavského samosprávneho kraja 2011. [online] © 2012 [cit.2012-09-10]. Dostupné z :<http://www.trnava-vuc.sk/sk/publikacie>

SYSCOM, *Územná samospráva*. [online]. © 1998-2011 [cit.2012-05-28]. Dostupné z : <http://archiv.vlada.gov.sk/old.uv/index2272.html?ID=8580>.

Ústava SR, č. 460/1992 Zb., ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných ústavným zákonom č. 244/1998 Z. z., č. 9/1999 Z. z., č. 90/2001 Z. z., č. 140/2004 Z. z. a ústavným zákonom č.323/2004 Z. z., 4.hlava, č.64-70, str.29. ISBN 80-89052-20-7 vydala Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky 2004 Dostupné z: <http://archiv.vlada.gov.sk/old.uv/8580/stvrta-hlava.html>.

WEBPRAVNIK, *Zákonník práce*. [online]. © 2002 [cit.2012-07-11]. Dostupné z: http://www.webpravnik.sk/?page_id=142

Zákon č. 302/2001 Z. z., zo dňa 4. júla 2001, o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch). In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*.2001.Dostupné z:<http://www.zbierka.sk/sk/predpisy/302-2001-z-z.p-5846.pdf>.

Zákon č. 369/1990 Zb. zo dňa 6.septembra1990 o obecnom zriadení. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*.1990,čiastka60.Dostupné z:<http://www.zbierka.sk/sk/predpisy/369-1990-zb.p-649.pdf> .

Zákon č.416/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov z 20. septembra 2001 o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2001,čiastka 171. Dostupné z: <http://www.zbierka.sk/sk/predpisy/416-2001-z-z.p-5961.pdf>.

Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov z 1. decembra 2009. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2009. Čiastka 194 Dostupné z: <http://www.zbierka.sk/sk/predpisy/568-2009-z-z.p-33345.pdf>.

Zákon 567/2001 Z. z. zo dňa 12. decembra 2001 ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. a ktorým sa mení zákon č. 416/2001 Z. z. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2001. Dostupné z: <http://www.zbierka.sk/sk/predpisy/567-2001-z-z.p-6114.pdf> .

.

Zoznam ostatných zdrojov

Smernica 24/2006 Úradu Trnavského samosprávneho kraja. 2006.

Programové vyhlásenie vlády SR z roku 2002.

ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV

Zoznam obrázkov

Obrázok 1: Štruktúra samosprávy.....	10
Obrázok 2: Štruktúra VÚC.....	14
Obrázok 3: Štruktúra samosprávy obec a mesto.....	18
Obrázok 4: Členenie Trnavského samosprávneho kraja na okresy.....	48

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Respondent	56
Tabuľka 2: Vzdelanie	57
Tabuľka 3: Úroveň samosprávy	58
Tabuľka 4: Počet rokov práce v samospráve	59
Tabuľka 5: Možnosti vzdelávania	60
Tabuľka 6: Ponúknuté vzdelávacie podujatia.....	61
Tabuľka 7: Prínos vzdelávania.....	62
Tabuľka 8: Didaktické pomôcky.....	64
Tabuľka 9: Dôležitosť didaktických pomôcok	65
Tabuľka 10: Sebvzdelávanie.....	67
Tabuľka 11: Odborná príprava.....	68
Tabuľka 12: Konzultácia a inými subjektmi.....	69
Tabuľka 13: Spolupráca s inou samosprávou.....	70
Tabuľka 14: Spokojnosť s prácou.....	71
Tabuľka 15: Skúsenosti EÚ.....	72

Zoznam grafov

Graf 1: Respondent.....	56
Graf 2: Vzdelávanie respondentov.....	57
Graf 3: Úroveň samosprávy.....	58
Graf 4: Počet rokov práce v samospráve.....	59
Graf 5: Možnosti vzdelávania.....	60

Graf 6: Prínos vzdelávania.....	62
Graf 7: Didaktické pomôcky.....	64
Graf 8: Dôležitosť didaktických pomôcok.....	65
Graf 9: Sebavzdelávanie.....	67
Graf 10: Odborná príprava.....	68
Graf 11: Konzultácie s inými subjektmi.....	69
Graf 12: Spolupráca s inou samosprávou.....	70
Graf 13: Spokojnosť s prácou.....	71

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A – Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

PRÍLOHY

Príloha A Dotazník

Vážená/ný respondent, v rámci diplomovej práce s názvom Organizačné formy, metódy a didaktické prostriedky vzdelávania zamestnancov pracujúcich v samospráve som vypracovala dotazník, ktorý som si dovoľila Vám zaslať a poprosiť o vyplnenie. Otázky s možnosťami a, b, c, d, označte Vami správnu odpoveď, pri otvorených otázkach máte možnosť vyjadriť svoj vlastný názor. Za vyplnenie a následné odoslanie dotazníka Vám veľmi pekne ďakujem.

Otázka č. 1

Respondent je :

- a) muž
- b) žena

Otázka č. 2

Aké je vaše vzdelanie?

- a) Učňovské
- b) Stredné (ukončené maturitou)
- c) Vysokoškolské 1.stupeň
- d) Vysokoškolské 2. Stupeň

Otázka č.3

Na akej úrovni pracujete v samospráve ?

- a) VÚC
- b) mesto
- c) obec

Otázka č. 4

Ako dlho pracujete v samospráve?

- a) 1 rok
- b) 2 roky
- c) 5 rokov
- d) viac ako 5 rokov

Otázka č. 5

Mali ste možnosť byť účastníkom vzdelávania pre pracovníkov v samospráve ?

- a) áno
- b) nie

Otázka č. 6

Ak áno, aké vzdelávacie podujatia Vám boli ponúknuté ? (vypíšte názov vzdelávacieho podujatia)

Otázka č.7

Boli Vami absolvované vzdelávacie podujatia prínosom pre Vašu prácu ?

- a) áno
- b) nie

Otázka č.8

Ak áno - v čom?

Otázka č.9

Ak nie – prečo?

Otázka č.10

Pri absolvovaní vzdelávacieho podujatia Vám boli poskytnuté didaktické pomôcky? (brožúry, príručky, texty...)

- a) áno
- b) nie

Otázka č. 11

Sú pre Vás dôležité pri absolvovaní vzdelávacieho podujatia didaktické pomôcky ?

(brožúry, príručky, texty ...)

- a) áno
- b) nie

Otázka č.12

Aké vzdelávacie podujatia by ste privítali ako prínos pre Vašu prácu v samospráve?

Otázka č.13

Realizujete aj vlastné sebvzdelávanie pre prácu v samospráve?

- a) áno
- b) nie

Otázka č.14

Ak áno, ako si rozširujete vedomosti ?

Otázka č.15

Domnievate sa, že pre Vašu prácu v samospráve máte dostatočnú odbornú prípravu?

- a) áno
- b) nie

Otázka č.16

Konzultujete Vaše pracovné problémy v samospráve s inými subjektmi mimo Vášho pracoviska?

- a) áno
- b) nie
- c) občas

Otázka č.17

Spolupracujete, vymieňate si pracovné skúsenosti a informácie s inými samosprávami?

- a) áno
- b) nie
- c) občas

Otázka č.18

Uspokojuje , napĺňa Vás práca, ktorú vykonávate a chcete sa pri jej výkone naďalej vzdelávať?

- a) áno
- b) nie

Otázka č.19

Ak nie – prečo?

Otázka č.20

Myslíte si, že je pre Vás prínosom preberať skúsenosti z krajín Európskej únie?

- a) áno
- b) nie
- c) neviem posúdiť

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc.Viera Kosíková

Obor: Andragogika

Forma štúdia: Kombinované

Názov práce: Organizačné formy, metódy, didaktické
prostriedky vo vzdelávaní dospelých pracujúcich v samospráve.

Rok: 2013

Počet strán textu bez príloh: 64

Celkový počet strán príloh: 4

Počet titulov českej literatúry a prameňov: 12

Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov: 8

Počet internetových zdrojov: 19

Počet ostatných zdrojov: 2

Vedúci práce: Prof. PaedDr. Ján Danek, CSc