

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA
V NITRE
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA**

2124705

**MOŽNOSTI VYUŽÍVANIA EURÓPSKEHO SOCIÁLNEHO
FONDU NA VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV**

2011

Péter Labancz, Bc.

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA
V NITRE
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA**

**MOŽNOSTI VYUŽÍVANIA EURÓPSKEHO SOCIÁLNEHO
FONDU NA VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV**

Diplomová práca

Študijný program:	Regionálny rozvoj
Študijný odbor:	6218800 Verejná správa a regionálny rozvoj
Školiace pracovisko:	Katedra verejnej správy
Školiteľ:	Monika Gubáňová, Ing., PhD.

Nitra 2011

Péter Labancz, Bc.

Čestné vyhlásenie

Podpísaný Péter Labancz vyhlasujem, že som diplomovú prácu na tému „*Možnosti využívani Európskeho sociálneho fondu na vzdelávanie zamestnancov*“ vypracoval samostatne, a že som uviedol všetku použitú literatúru súvisiacu so zameraním diplomovej práce.

V Nitre 28. apríla 2011

.....

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pani Ing. Monike Gubáňovej, PhD. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

Abstrakt

V rámci diplomovej práce sme riešili oblasť možností využívania Európskeho sociálneho fondu na vzdelávanie zamestnancov. Vychádzajúc z teoretických poznatkov sme sa rozhodli zistiť pomocou dotazníkového prieskumu názory zamestnancov, ktorí sa zúčastnili vzdelávacích kurzov v rámci projektu Európsky úradník. Jednalo sa o zamestnancov Mestského úradu v Nových Zámkoch. Stanovený cieľ sa nám podarilo úspešne splniť. Je nepochybne preukázané, že projekt financovaný z ESF, ktorý bol realizovaný na mestskom úrade v Nových Zámkoch splnil svoju úlohu. Výsledky prieskumu jasne poukázali na fakt, že tento projekt financovaný z ESF bol realizovaný na vysokej úrovni. Spokojnosť s úrovňou tohto projektu vyjadrilo viac ako 93% oslovených účastníkov (my sme očakávali minimálne 75%). V rámci vzdelávania najčastejšie kladne hodnotenými aktivitami boli hodnotené výkony prednášajúcich a ich kompetencie a vedomosti v danej problematike. Účastníci si podľa nášho prieskumu cenia najmä to, že sa zlepšili kompetenčne v oblastiach zručností a vedomostí. Najčastejšou oblasťou, v ktorej by sa v budúcnosti chceli účastníci vzdelávať je oblasť tvorby projektov o nenávratné finančné prostriedky (97% účastníkov), vzdelávanie v oblasti cudzích jazykov (93%) a IKT (73%). Každý respondent by mal záujem zúčastniť sa vzdelávacích kurzov aj v budúcnosti. Význam celej práce spočíval v analýze úspešne implementovaného projektu vzdelávania zamestnancov, čerpajúceho finančné prostriedky z Európskeho sociálneho fondu, v rámci miestnej samosprávy na Slovensku.

Kľúčové slová:

Projekt vzdelávania zamestnancov

Európsky sociálny fond

Miestna samospráva

Summary

In this thesis we address the area of how to use the European Social Fund for training of employees. Based on theoretical knowledge, we decided to check through the questionnaire survey the views of employees who attended training courses within the European project officer. These were the employees of the council of Nové Zámky. Stated objective, we successfully met. It clearly demonstrated that the project financed by the ESF, which was implemented at the municipal office in Nové Zámky accomplished its mission. The survey results clearly pointed to the fact that the ESF-funded project was implemented at a high level. Level of satisfaction with this project as more than 93% of participants surveyed (we expect at least 75%). The most positive assessment of the learning activities were rated performance speakers and their competence and knowledge in the art. Participants in our survey especially appreciated that the improved competence in the skills and knowledge. The most common area where the future would like to educate participants in the project area of the non-recurrent funding (97% of participants), training in foreign languages (93%) and ICT (73%). Each respondent would be interested to participate in training courses in the future. Importance of the whole work was to analyze the project successfully implemented employee training, receiving funding from the European Social Fund, the local government in Slovakia.

Keywords:

Training project staff

European Social Fund

Local Government

Obsah

Zoznam skratiek a zančiek.....	9
Úvod	10
1 Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky	11
1.1 Vzdelávanie, vzdelanie ako produkt vzdelávania	11
1.2 Vzdelávanie zamestnancov	12
1.3 Vzdelávanie zamestnancov vo verejnej správe.....	13
1.3.1 Vzdelávanie pred nástupom do verejnej správy	15
1.3.2 Vzdelávanie po nástupe do verejnej správy	15
1.3.3 Druhy ďalšieho vzdelávania.....	17
1.3.4 Zabezpečenie a rozvoj vzdelávacieho obsahu, metódy vzdelávania	18
1.3.5 Personálne zabezpečenie vzdelávacieho procesu	20
1.3.6 Materiálno-technické zabezpečenie vzdelávacieho procesu	21
1.3.7 Inštitucionálne zabezpečenie vzdelávania	21
1.3.7.1 Vzdelávacie inštitúcie vo verejnej správe.....	22
1.3.8 Koordinácia a riadenie vzdelávania vo verejnej správe.....	23
1.3.9 Financovanie vzdelávania vo verejnej správe	24
1.4 Európsky sociálny fond na Slovensku, 2007 - 2013 ako inštitúcia podporujúca vzdelávacie aktivity.....	25
1.4.1 Priority ESF na Slovensku.....	25
1.4.2 Regióny oprávnené na podporu z ESF.....	27
1.4.3 Projekty podporované z ESF na Slovensku.....	27
1.4.4 Nenávratný finančný príspevok z ESF na realizáciu projektov.....	28
2 Cieľ práce	30
3 Metodika práce	31
3.1 Hypotézy prieskumu.....	32
3.2 Prieskumná vzorka.....	33
4 Vlastná práca	34
4.1 Popis úspešne zrealizovaného projektu miestnej samosprávy v meste Nové Zámky	34

4.2	Zhodnotenie výsledkov dotazníka.....	35
4.3	Vyhodnotenie pracovných hypotéz.....	44
4.4	Závery plynúce z prieskumu.....	46
5	Návrhy na zlepšenie	48
Záver	49
Zoznam použitej literatúry	51
Prílohy	53

Motto:

Na výzvy zajtrajška je potrebné reagovať už dnes. Len tak je možné vybudovať silnú organizáciu s dynamickým rastom, ktorá môže mať v budúcnosti úspech. Ten však záleží na znalostiach ľudí, ktorý pre organizáciu pracujú. (Vodák, J., 2007)

Zoznam skratiek a značiek

CNFPT	Národné stredisko verejnej služby
DSPA	Dánska škola verejnej správy
ECDL	Európsky vodičský preukaz na počítače (European Computer Driving Licence)
ENA	Národná škola správy
ESF	Európsky sociálny fond
EÚ	Európska únia
HDP	Hrubý domáci produkt
IKT	Informačné a komunikačné technológie
IPA	Inštitút pre verejnú správu
MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
NFP	Nenávratný finančný príspevok
SR	Slovenská republika
VÚC	Vyšší územný celok

Úvod

Súčasnú rýchlo sa meniace prostredie núti všetky organizácie a podniky vo verejnom i súkromnom sektore, aby sa aktívne zamýšľali nad existujúcimi problémami, hrozbami a hľadali tak riešenia a efektívne cesty rozvoja. Šancu na úspech majú iba organizácie, ktoré disponujú vzdelaným personálom, ktorý je schopný rýchlo sa prispôbiť zmenám, novým trendom a odolať konkurencii.

Ľudia sú zdrojom konkurenčnej výhody organizácie a majú priamy vplyv na produktivitu práce. Preto je potrebné, aby organizácia disponovala kvalifikovanými a motivovanými pracovníkmi.

Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov musí byť nepretržitý, organizovaný a prepojený na pracovnú činnosť. Je súčasťou celoživotného vzdelávania. Zamestnávateľia sú povinní vytvárať podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne svojich zamestnancov. Zamestnanci sú tiež povinní neustále prehlbovať si kvalifikáciu.

Potrebu zamestnancov s vysokou úrovňou pracovnej spôsobilosti riešia organizácie nielen získavaním odborne a psychicky pripravených uchádzačov o prácu, ale aj vzdelávaním a rozvojom vlastných zamestnancov.

Vzdelávanie zamestnancov podnik zabezpečuje prostredníctvom kvalifikačnej prípravy a programov rozvoja zamestnancov. **(Orbánová, 2009)**

Vstupom do Európskej únie získala Slovenská republika oprávnenie čerpať finančné prostriedky zo štrukturálnych fondov EÚ, ktoré sú určené na prekonanie nerovností medzi ekonomicky silnejšími a slabšími regiónmi v rámci Európskej únie. Štrukturálne fondy tak znamenajú pre ekonomicky slabšie regióny príležitosť dostať sa na úroveň ostatných regiónov, respektíve výrazným spôsobom urýchliť proces rozvoja.

Organizácie verejného a súkromného sektora v SR využívajú na vzdelávanie svojich zamestnancov aj finančné prostriedky z Európskeho sociálneho fondu, prostredníctvom Operačných programov Vzdelávanie a Zamestnanosť a sociálna inklúzia, poskytované formou nenávratných finančných príspevkov na schválené projekty.

1 Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky

1.1 Vzdelávanie, vzdelanie ako produkt vzdelávania

Motivácia je jeden z významných faktorov, bez ktorého nemožno hovoriť o efektívnosti vzdelávania. Motívmi k vzdelávacím aktivitám môžu byť potreby, alebo hodnoty. Motívy k vzdelávaniu môžu spočívať aj v záujmoch, schopnostiach a charakterových vlastnostiach jednotlivca (snaha zdokonaľiť sa v odbore, nadobudnúť kvalifikáciu, postúpiť v zamestnaní, zmysel pre povinnosť). Za jeden z najvýznamnejších motívov pokladáme seberealizáciu, ktorá predstavuje snahu osobnosti, čo najdôslednejšie rozvíjať a prejavíť vlastné schopnosti. Potreba poznávania a vzdelávania sa, ktorá býva na seberealizačnej úrovni, býva uspokojovaná pre radosť z poznania a nie pre bezprostredný úžitok. **(Porubská, Ďurdiak, 2005)**

Vzdelávanie je inštitucionalizovaná vyučovacia činnosť učiteľov, lektorov, inštruktorov, alebo iných osôb vo funkcii profesionálneho vzdelávateľa v škole a v mimoškolskom vyučovacom zariadení na prípravu učiacich sa, na ich pracovný a mimopracovný život v spoločnosti, v ktorej žijú. Ide o proces, pri ktorom človek získava vedomosti, spôsobilosti, návyky a zároveň skvalitňuje svoje schopnosti. Tým dochádza k rozvíjaniu výkonovej stránky osobnosti. **(Švec, 2002)**

Vzdelávanie zahŕňa všetky náhodné aj systematické uspokojujúce vzdelávacie potreby. Niekedy sa označujú ako kultúrne aktivity alebo príprava. Učenie je každé zdokonaľovanie v správaní, informáciách, poznatkoch, porozumení, postojoch, hodnotách alebo zručnostiach. **(Chomist, 2002)**

Potreba vzdelávania v spoločnosti má dvojaký charakter:

- individuálny – vychádza z osobných potrieb a záľub jednotlivca,
- spoločenský – ovplyvnený vytýčeným cieľom spoločnosti a podmienený ekonomickými potrebami a možnosťami štátu. Ide o úsilie spoločnosti poskytovať starostlivosť o rozvoj človeka

v období predproduktívnom, produktívnom i postproduktívnom veku. (Dvořáková, 2007)

Vzdelanie ako produkt vzdelávania nemá svoju hmotnú podstatu, ale je len jednou z produktívnych kvalít človeka, ktorú môže využívať, ak sú na to vytvorené predpoklady.

Patria sem napr. pracovné podmienky, duševná a fyzická spôsobilosť, určité návyky, motivácia a pod. (Matulčíková, Matulčík, 2003)

Pojmy vzdelanie a vzdelávanie sú od seba neoddeliteľné. Vzdelanie predstavuje výsledok a produkt výchovy. Vzdelávanie je nepretržitý, permanentný a kontinuálny proces, ktorým sa tento výsledok dosahuje. (Kosová, 2005)

Ďalšie vzdelávanie je vzdelávací proces zameraný na poskytovanie vzdelávania po absolvovaní určitého školského vzdelávacieho stupňa. Ďalšie vzdelávanie členíme na ďalšie profesijné vzdelávanie, občianske vzdelávanie a záujmové vzdelávanie. (Matulčíková, Matulčík, 2003)

Na potrebu **celoživotného vzdelávania** ako celoživotnej nevyhnutnosti sa začalo poukazovať až v 2. polovici 20. storočia pod vplyvom nástupu vedecko-technickej revolúcie. Za medzník v tejto oblasti možno pokladať rok 1970, vyhlásený za Medzinárodný rok vzdelávania, keď sa postupne sformovala i teória celoživotného vzdelávania. (Armstrong, 2007)

1.2 Vzdelávanie zamestnancov

Vzdelávanie zamestnancov znamená investovať do ľudí za účelom dosiahnutia ich lepšieho výkonu a čo najlepšieho využívania ich prirodzených schopností.

Cieľmi vzdelávania zamestnancov sú najmä:

- rozvinúť schopnosti pracovníkov a zlepšiť ich výkon,
- pomáhať ľuďom k tomu, aby sa v organizácii rozvíjali tak, aby budúca potreba ľudských zdrojov organizácie mohla byť maximálne uspokojovaná z vnútorných zdrojov,

-
- znížiť čas, ktorý je potrebný k zaučeniu a adaptácii pracovníkov pracujúcich na novo zriadených pracovných miestach alebo pracovníkov preradených na iné pracovné miesta, či povýšených, potrebné je teda zabezpečiť, aby sa títo pracovníci stali plne schopnými vykonávať túto novú prácu tak rýchlo a s tak nízkymi nákladmi, ako je to len možné. (Buckley, Caple, 2004)

1.3 Vzdelávanie zamestnancov vo verejnej správe

Vzdelávanie pred nástupom do verejnej správy a počas pracovného pôsobenia vo verejnej správe by malo vytvárať podmienky na získavanie a prehľbovanie:

a) všeobecných vedomostí, najmä o:

- základných kategóriách politológie, práva, filozofie, sociológie, psychológie, dejín štátu,
- princípoch fungovania právneho systému demokratického štátu a rozhodujúcich atribútoch verejného a súkromného práva s dôrazom na problematiku správneho práva,
- zásadách fungovania ekonomického systému spoločnosti s prioritou ekonomiky verejného sektoru a jeho rozhodujúcich odvetví, ako aj o priestorových aspektoch fungovania ekonomiky,
- environmentálnom minime,
- manažmente verejnej správy,
- základoch personálneho riadenia a pracovno-právneho postavenia zamestnancov,
- základoch informačného systému verejnej správy,
- organizácii verejnej správy v Slovenskej republike,
- základoch bezpečnostnej politiky,
- terminológii v oblasti verejnej správy,
- štátnom jazyku a jazykovej kultúre v ústnych a písomných prejavoch v úradnom styku

b) odborných vedomostí, najmä:

-
- špecifickej odbornej problematike odvetvia, odboru pôsobnosti zamestnanca alebo voleného predstaviteľa verejnej správy, v ktorom zamestnanec alebo volený predstaviteľ verejnej správy pôsobí (napríklad všeobecná vnútorná správa, financie, správa majetku, kontrola, sociálne veci, školstvo, zdravotníctvo, tvorba a ochrana životného prostredia, verejné obstarávanie...),

c) schopností, najmä:

- aplikovať vedomosti v praxi, zovšeobecňovať vlastné skúsenosti, analyzovať a ujasňovať si teórie a aktuálne problémy, pripravovať rozhodnutia vo vecne vymedzenej oblasti verejnej správy v správnom konaní, rozhodovať a prijímať rozhodnutia, identifikovať rozhodnutia, ktoré vyžadujú predchádzajúcu konzultáciu, uskutočňovať rozhodnutia v spolupráci s inými inštitúciami alebo odborníkmi, vykonávať samostatnú odbornú, analytickú, koordinačnú, kontrolnú a koncepčnú činnosť,

d) administratívnych zručností, najmä:

- získavať informácie, organizovať, vykonávať pridelenú agendu, spracovať a prezentovať správy prostredníctvom kancelárskej techniky, výpočtovej a komunikačnej techniky,

e) interpersonálnych zručností, najmä:

- pracovať v kolektíve, správať sa asertívne, zaujímať postoje, chápať a interpretovať správanie a postoje iných, vyjednávať, utvárať vzťahy, rozvíjať spoluprácu, komunikovať verbálne a písomnou formou, komunikovať verbálne a písomnou formou aspoň v jednom cudzom, svetovom jazyku,

f) schopností a zručností na vykonávanie riadiacich činností, najmä:

- uplatňovať vedomosti o efektívnom riadení, rozhodovaní, organizácii práce, správať sa asertívne, komunikovať s ľuďmi, tvorivosť, adaptabilita a schopnosť prekonávať prekážky.

Uvedené rámcové vymedzenie vedomostí, schopností a zručností, ktoré utvárajú profil zamestnanca verejnej správy, predpokladá ich dopĺňanie a inováciu v súlade s rozvojom teoretického poznania a potrieb praxe.

Konkrétny požadovaný rozsah a obsah vedomostí, schopností a zručností bude štandardizovaný pre jednotlivé skupiny zamestnancov - účastníkov vzdelávania. **(Zákon č. 311/2001)**

1.3.1 Vzdelávanie pred nástupom do verejnej správy

Vzdelávanie pred nástupom do verejnej správy sa bude zabezpečovať predovšetkým v *študijných odboroch* vysokých škôl a stredných škôl (vyšších odborných škôl) *špecializovaných na verejnú správu* (napr. kvalifikačné pomaturitné štúdium v študijnom odbore verejná správa, inžinierske štúdium v študijnom odbore ekonomika verejnej správy, magisterské štúdium v študijnom odbore verejná správa a iné).

Nadalej bude vzdelávanie zabezpečované aj v *odboroch vzdelania všeobecnejšieho zamerania*, ktoré vytvára predpoklady na relatívne široké uplatnenie absolventov (napríklad právo a ekonomické odbory) a v ďalších, ktoré pripravujú absolventov aj na uplatnenie vo verejnej správe.

1.3.2 Vzdelávanie po nástupe do verejnej správy

Vzdelávanie zamestnancov po nástupe do verejnej správy, predstavuje systematicky organizované ďalšie odborné vzdelávanie po celé obdobie ich pracovného pôsobenia.

Tento systém nadväzuje na odbornú prípravu, absolvovanú pred vstupom do verejnej správy, to znamená na kvalifikačné predpoklady vzdelania (dosiahnutý stupeň a odbor vzdelania) a odbornej praxe, s ktorými zamestnanci vstupujú do verejnej správy.

Ďalšie odborné vzdelávanie zamestnancov uskutočňujú vzdelávacie inštitúcie, ktoré sú charakterizované v bode 1.3.7.1 Vzdelávacie inštitúcie vo verejnej správe.

Organickou súčasťou vzdelávacích inštitúcií ďalšieho odborného vzdelávania sú príslušné *stredné školy (a vyššie odborné školy) a vysoké školy*, ktoré v zmysle príslušných zákonov budú umožňovať zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov

štátnej správy, územnej samosprávy a ďalších zamestnancov verejnej správy a podieľať sa najmä na prehľbovaní ich kvalifikácie i na funkčnom vzdelávaní.

Opornými bodmi ďalšieho odborného vzdelávania po nástupe do verejnej správy sú:

- *ciele ďalšieho vzdelávania,*
- *plánovanie vzdelávania,*
- *modulová štruktúra obsahu vzdelávania.*

Ciele vzdelávania

Cieľmi ďalšieho vzdelávania je získanie osobitných kvalifikačných predpokladov na vykonávanie odborných a riadiacich činností vo verejnej správe, prehĺbenie a zvýšenie kvalifikácie.

Absolvované vzdelávanie bude relevantnou súčasťou podmienok horizontálnej a vertikálnej mobility zamestnanca.

Plánovanie vzdelávania

Systematické ďalšie odborné vzdelávanie vyžaduje, aby bolo realizované na základe *plánov (vzdelávania) osobného rozvoja zamestnanca*. Na ich príprave a aktualizácii sa podieľa zamestnanec, jeho vedúci a personalista. Tým sa zabezpečí zosúladenie vzdelávacích potrieb zamestnanca a úradu a dohodne sa *povinnosť a voliteľnosť absolvovania jednotlivých druhov (modulov) vzdelávania*. Absolvované vzdelávanie je súčasťou pravidelného hodnotenia zamestnancov verejnej správy.

Modulová štruktúra obsahu vzdelávania, pozostávajúca zo spoločných a špecifických modulov umožní diferencovať obsah a rozsah vzdelávania podľa:

- **kvalifikačných predpokladov**, s ktorými zamestnanci vstupujú do verejnej správy (to umožní pripraviť napríklad špecifické vzdelávacie programy pre absolventov odborov vzdelania špecializovaných na verejnú správu, a ďalších odborov vzdelania)
- **úsekov, odborov činností vo verejnej správe** (všeobecná vnútorná správa, financie, poľnohospodárstvo, školstvo, sociálne veci, zdravotníctvo, doprava...)

-
- **stupňov (úrovní) verejnej správy** (ústredná, regionálna, miestna štátna správa a samospráva). (**Koncepcia vzdelávania vo verejnej správe.**)

1.3.3 Druhy ďalšieho vzdelávania

Zo stanovených cieľov vyplývajú tieto *druhy ďalšieho odborného vzdelávania*:

- adaptačné (vstupné a prípravné)
- prehľbovanie kvalifikácie (napr. inovačné, špecializačné a jazykové vzdelávanie)
- funkčné
- zvyšovanie kvalifikácie
- rekvalifikácia.

Adaptačné vstupné vzdelávanie

Je *základnou odbornou prípravou novoprijatých zamestnancov verejnej správy*, ktorej účelom je získať vedomosti najmä o pracovnom a organizačnom poriadku úradu, princípoch jeho vnútorného administratívneho a technického chodu a osvojiť si základné pracovné postupy pri vybavovaní agendy podľa pracovnej náplne. *Ukončuje sa v rámci skúšobnej doby pohovorom s vedúcim (predstaveným).*

Adaptačné prípravné vzdelávanie (nadväzná odborná príprava)

Je *odbornou prípravou zamestnancov verejnej správy, nadväzujúcou na adaptačné vstupné vzdelávanie*. Jej účelom je *získanie osobitných kvalifikačných predpokladov* na vykonávanie činností v určitom odbore verejnej správy. Osobitné kvalifikačné predpoklady sú súhrnom stanovených teoretických vedomostí, schopností a zručností, ktoré sú výstupom z absolvovaného vzdelávania. Ich získanie sa overuje.

Prehľbovanie kvalifikácie

Je zamerané na *priebežné udržiavanie, aktualizáciu, zdokonaľovanie, dopĺňovanie vedomostí, schopností a zručností potrebných na výkon činností podľa dohodnutej pracovnej náplne zamestnanca.*

Toto vzdelávanie môže byť uskutočňované *viacerými formami*. Najčastejšou bude najmä *inovačné vzdelávanie*, ktorým sa zamestnanci pripravujú na aplikáciu nových právnych predpisov, nových informačných technológií, realizáciu nových štátnych koncepcií ďalšieho rozvoja verejnej správy. Môže ísť aj o *jazykové vzdelávanie* umožňujúce osvojiť, udržiavať a zdokonaľovať ovládanie cudzích jazykov s cieľom ich využitia najmä v medzinárodnej spolupráci.

Funkčné vzdelávanie

Je *odbornou prípravou na získanie osobitných kvalifikačných predpokladov na vykonávanie riadiacich činností (funkcií)*. Zamerané je na získanie a prehĺbenie teoretických vedomostí najmä o efektívnom riadení, rozhodovaní, organizácii práce, asertívnom správaní a komunikácii s ľuďmi a schopností a zručností uplatniť ich pri výkone riadiacich činností (funkcií) vo verejnej správe. *Funkčné vzdelávanie sa ukončuje skúškou.*

Zvyšovanie kvalifikácie

Je *odbornou prípravou na získanie kvalifikácie s cieľom splniť predpoklady na výkon činností na inom (štátno) zamestnaneckom mieste v súlade s potrebou úradu*. Z tohto hľadiska ide o vzdelávanie umožňujúce zvýšiť dosiahnutý stupeň vzdelania v príslušných študijných odboroch špecializačného pomaturitného štúdia na stredných školách (vyšších odborných školách) a vysokých školách.

Rekvalifikácia

Je *teoretická a praktická príprava, ktorá umožní zamestnancovi zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu, alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na účely udržania zamestnanca v zamestnaní*. Rekvalifikáciu zabezpečuje úrad v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov. (Kosová, 2005)

1.3.4 Zabezpečenie a rozvoj vzdelávacieho obsahu, metódy a formy vzdelávania

Systematická tvorba a rozvoj vzdelávacieho obsahu, ako aj usmerňovanie v oblasti metód a foriem vzdelávania, vyžadujú *inštitucionálne zabezpečenie a koordináciu*. Zabezpečovanie týchto úloh je v pôsobnosti úradu pre štátnu a verejnú službu. Na riešení uvedených úloh by sa mali aktívne podieľať predovšetkým vysoké školy, ale aj ďalšie vzdelávacie inštitúcie a odborníci z praxe.

Vzdelávanie po nástupe do verejnej správy budú poskytovať vzdelávacie inštitúcie na základe *akreditovaných vzdelávacích programov*. Túto akreditáciu vykonáva Ministerstvo školstva SR podľa zákona o ďalšom vzdelávaní v spolupráci s úradom pre štátnu službu alebo priamo tento úrad. Na uskutočňovanie kratších (1-2 dni) vzdelávacích aktivít s krátkou dobou realizácie (do dvoch mesiacov) nie je nevyhnutná akreditácia.

Súčasťou úloh uvedeného úradu by malo byť aj *zabezpečovanie poradenských a konzultačných služieb, analyticko - výskumnej činnosti a vytvorenie informačného a dokumentačného centra pre vzdelávanie vo verejnej správe* v súčinnosti s ďalšími orgánmi verejnej správy.

Analyticko - výskumná činnosť by mala byť zameraná najmä na:

- analýzu vzdelanostnej úrovne zamestnancov verejnej správy
- analýzu uplatňovania absolventov stredných škôl a vysokých škôl vo verejnej správe
- analýzu vzdelávacích potrieb vo verejnej správe
- tvorbu štandardov vedomostí, schopností a zručností
- aplikáciu nových teoretických poznatkov príslušných vedných disciplín a potrieb praxe do vzdelávacieho obsahu
- hodnotenie efektívnosti vzdelávania.

Informačné a dokumentačné centrum bude sústreďovať, spracúvať, a sprístupňovať dokumenty a informácie, týkajúce sa verejnej správy a vzdelávania vo verejnej správe v SR a v zahraničí, najmä v štátoch EÚ.

Voľba metód a foriem vzdelávania musí zohľadňovať ciele, obsah vzdelávania a potreby jeho účastníkov. Z tohto hľadiska treba vo vzdelávacích inštitúciách pri

prezenčných formách štúdia zabezpečiť *zvýšenie podielu aktivizujúcich metód vzdelávania* popri uplatňovaní tradičných metód v opodstatnených prípadoch. To predpokladá uskutočňovať vzdelávanie pre optimálne veľké skupiny účastníkov, umožňujúce uplatňovať metódy diskusie, cvičenia, demonštrácie, prípadovej štúdie, hrania rolí a ďalšie. Viac treba podporovať aj uplatňovanie najnovších foriem vzdelávania (korešpondenčné vzdelávanie, dištančné vzdelávanie), vrátane multimediálnych prístupov (videokonferencie, vzdelávanie pomocou počítačových sietí).

Na ďalšom vzdelávaní sa musí významne podieľať aj *vzdelávanie na pracovisku zamestnanca* a tomu zodpovedajúca voľba vzdelávacích metód (inštruktáž pri výkone práce, coaching, mentoring, vzájomné konzultovanie a ovplyvňovanie, asistovanie, poverenie úlohou, rotácia práce, pracovné porady...).

System celoživotného vzdelávania vo verejnej správe vytvára priestor na *využitie celej škály krátkodobých a dlhodobých foriem vzdelávania* (napríklad seminár, školenie, kurz) a organizačných foriem vzdelávania (denné štúdium, štúdium popri zamestnaní, kombinované štúdium, individuálne štúdium, skupinové vyučovanie...).
(Kleibl, 2009)

1.3.5 Personálne zabezpečenie vzdelávacieho procesu

Vzdelávanie v školskej sústave uskutočňujú stredoškolskí a vysokoškolskí učitelia s odbornou i pedagogickou spôsobilosťou.

Na ďalšom vzdelávaní sa budú popri interných lektoroch podieľať prevažne externí lektori (na pracoviskách školitelia), najmä z radov odborníkov z praxe, vysokoškolských i stredoškolských učiteľov, prípadne experti EÚ.

Zabezpečenie kvalitnej lektorskej činnosti v ďalšom vzdelávaní vyžaduje *stanoviť zásady výberu, prípravy a hodnotenia lektorov* (školiteľov) a zaviesť ich do praxe. Uvedené úlohy (prípadne aj ich legislatívne zabezpečenie) by mali byť v pôsobnosti úradu pre štátnu a verejnú službu (orgánu, ktorý bude zabezpečovať a koordinovať vzdelávanie vo verejnej správe), po jeho zriadení. V tejto súvislosti treba postupne podporovať iniciatívy, v edúce k celoštátnej certifikácii lektorov vzdelávania dospelých na báze profesného združenia.

Prípravu a realizáciu vzdelávacieho procesu vo vzdelávacích inštitúciách, a to po stránke obsahovej, metodickej a organizačnej zabezpečujú najmä interní zamestnanci, odborníci na tieto činnosti. V záujme kvality uskutočňovaného vzdelávania, ale aj podmienok akreditácie bude potrebná aj certifikácia vybraných skupín uvedených zamestnancov vzdelávacích inštitúcií podľa usmernenia úradu pre štátnu a verejnú službu.

1.3.6 Materiálno-technické zabezpečenie vzdelávacieho procesu

Je nevyhnutnou súčasťou podmienok kvalitného vzdelávania vo verejnej správe. Ide najmä o zabezpečenie vhodných učebných priestorov, učebných pomôcok, didaktickej, výpočtovej, rozmnožovacej a komunikačnej techniky, programového vybavenia a ďalšieho materiálneho a technického vybavenia, porovnateľného so štandardom vyspelého zahraničia.

Riešenie úloh v tejto oblasti je v pôsobnosti zriaďovateľov vzdelávacích inštitúcií. Materiálno-technické podmienky sú súčasťou kritérií, ktorých splnenie je podmienkou akreditácie vzdelávacích programov.

1.3.7 Inštitucionálne zabezpečenie vzdelávania

Inštitucionálne zabezpečenie vzdelávania zamestnancov verejnej správy sa uskutočňuje v dvoch etapách, a to pred nástupom a po ich nástupe do verejnej správy.

Vzdelávanie pred nástupom do verejnej správy

Prípravu pred nástupom do verejnej správy bude aj naďalej poskytovať školská vzdelávacia sústava. Týmto štúdiom získajú jeho absolventi stupeň vzdelania a jeho zameranie vyžadované pre prácu vo verejnej správe. Štúdium sa uskutočňuje najmä dennou formou, ale aj štúdiom popri zamestnaní. Niektoré stredné školy a fakulty vysokých škôl vzdelávajú v odboroch špecializovaných na verejnú správu alebo v odboroch, ktoré umožňujú vysoký stupeň uplatnenia ich absolventov vo verejnej správe.

Vzdelávanie po nástupe do verejnej správy

Do orgánov verejnej správy môžu nastúpiť

-
- a) absolventi stredných a vysokých škôl
 - b) zamestnanci z organizácií mimo verejnej správy
 - c) zamestnanci z iných orgánov verejnej správy

Po nástupe do verejnej správy, vzhľadom na stupeň vzdelania, zameranie vzdelania, predchádzajúcu prax, prípadne prax vo verejnej správe je spravidla potrebné, aby si zamestnanci v rámci ďalšieho vzdelávania doplnili vedomosti na výkon konkrétnych činností vo verejnej správe, prípadne získali manažérske zručnosti, ktoré poskytujú rôzne vzdelávacie inštitúcie mimo školskej vzdelávacej sústavy. **(Vetráková, 2004)**

1.3.7.1 Vzdelávacie inštitúcie vo verejnej správe

Návrh systému vzdelávacích inštitúcií vo verejnej správe vychádza z *maximálneho využitia existujúcich inštitúcií*, podľa ich zamerania, skúseností a kapacít.

Na zabezpečenie nových úloh, najmä systematického vzdelávania vrcholového manažmentu štátnej správy a zamestnancov a volených predstaviteľov územnej samosprávy, sa predpokladá *vytvorenie špecializovaných vzdelávacích inštitúcií*. Pri ich vytváraní treba vychádzať zo skúseností a odporúčaní krajín vyspelého zahraničia. Z nich vyplýva, že na plnenie úloh v uvedenej oblasti najvhodnejšie sú nezávislé, *verejnoprávne inštitúcie, hospodáriace na neziskovom princípe*, pričom ich príjmy sú viaczdrojové (štátny rozpočet, rozpočty zamestnávateľských subjektov, príspevky účastníka vzdelávania, ďalšie zdroje, napr. štrukturálne fondy EÚ). Takými vzdelávacími inštitúciami sú napr. vo Veľkej Británii Civil Service College (Škola štátnej služby) a The Local Government Training Board (Úrad pre výchovu v oblasti miestnej správy, výlučne zameraný na podporu územnej samosprávy), vo Francúzsku ENA (Národná škola správy, ktorej absolventi sa uplatňujú na ústredných orgánoch štátnej správy ako vyšší úradníci, finanční inšpektori a diplomati) a CNFPT (Národné stredisko verejnej služby, zabezpečujúce vzdelávanie zamestnancov územnej samosprávy), v Dánsku DSPA (Dánska škola verejnej správy), v Írsku IPA (Inštitút pre verejnú správu).

Vzdelávanie vo verejnej správe zabezpečujú najmä tieto *vzdelávacie inštitúcie*:

- a) **Vzdelávacia inštitúcia**, ktorá zabezpečuje najmä *odbornú prípravu vrcholového manažmentu ústredných orgánov štátnej správy a verejnoprávnych inštitúcií* (vedúci úradov, generálni riaditelia sekcií, riaditelia odborov, prípadne ďalší vedúci zamestnanci podľa rozhodnutia vlády SR).
- b) **Zákonom zriadená verejnoprávna vzdelávacia inštitúcia**, ktorá vykonáva najmä *systematickú prípravu zamestnancov a volených predstaviteľov miestnej a regionálnej samosprávy*.
- c) **Inštitút pre verejnú správu**, dobudovaný na *modernú školu verejnej správy a centrum jednotného systému vzdelávania vo verejnej správe*, ako vzdelávacie zariadenie MV SR vykonáva najmä *odbornú prípravu zamestnancov orgánov miestnej štátnej správy* a koordinovať ju v ďalších vzdelávacích zariadeniach, po dohode a v spolupráci s príslušnými ústrednými orgánmi štátnej správy.
- d) **Rezortné vzdelávacie inštitúcie** vykonávajú najmä *odbornú prípravu zamestnancov detašovaných pracovísk ústredných orgánov štátnej správy, zamestnancov orgánov špecializovanej miestnej štátnej správy a ďalších orgánov verejnej správy v odvetvovej pôsobnosti* (napríklad Slovenská agentúra životného prostredia v Banskej Bystrici a pod.),
- e) **Vysoké školy** vykonávajú najmä *vzdelávanie zamerané na prehĺbovanie kvalifikácie a funkčné vzdelávanie*.
- f) **Nadácia vzdelávania samosprávy SR a regionálne vzdelávacie centrá** pre samosprávu;
- g) **Ostatné vzdelávacie inštitúcie** na základe akreditácie vzdelávacích projektov.

1.3.8 Koordinácia a riadenie vzdelávania vo verejnej správe

Keďže vzdelávanie je *podsystem riadenia a rozvoja ľudských zdrojov* je nevyhnutné, aby nadväzovalo na činnosti, ktoré sú v pôsobnosti *personálneho manažmentu*. Súčinnosť vzdelávania s uvedenými činnosťami *treba riešiť* systémovo,

na základe dlhodobej stratégie riadenia a rozvoja ľudských zdrojov vo verejnej správe.

Vzhľadom na veľký počet subjektov verejnej správy, počet ich zamestnancov funkčne zaradených na rôznych úrovniach verejnej správy a široký rozsah inštitúcií, ktoré budú zabezpečovať odbornú prípravu vo verejnej správe, je nevyhnutné celý systém *metodicky riadiť a koordinovať*. Zabezpečovanie tejto úlohy bude jedným z predpokladov úspešnej realizácie koncepcie vzdelávania vo verejnej správe.

1.3.9 Financovanie vzdelávania vo verejnej správe

Financovanie vzdelávania vo verejnej správe musí spĺňať najmä tieto základné princípy

- *transparentnosť finančných tokov*
- *viacdrojovosť financovania*
- *porovnateľnosť financovania* vzdelávania v štátnej správe, územnej samospráve a ďalších inštitúciách verejnej správy
- *povinnosť úhrady* výdavkov na vzdelávanie na ťarchu toho, kto vzdelávanie požaduje.

Štátne vzdelávacie inštitúcie, ktoré vzdelávajú pre potreby verejnej správy, by mali pracovať *na neziskovom princípe*.

Financovanie vzdelávania po nástupe do verejnej správy

a) Vzdelávanie zamestnancov *štátnej správy* bude zabezpečované z týchto zdrojov

- štátny rozpočet
- príspevok účastníka vzdelávania
- ďalšie zdroje (nadácie, zahraničné programy, štrukturálne fondy EÚ).

Vzdelávanie zamestnancov štátnej správy bude financované predovšetkým zo štátneho rozpočtu.

Na financovanie vzdelávania zamestnancov štátnej správy je možné využiť štrukturálne fondy EÚ (najmä na vybudovanie infraštruktúry pre vzdelávanie) a ďalšie zdroje za predpokladu splnenia podmienok požadovaných poskytovateľom.

b) Vzdelávanie zamestnancov *územnej samosprávy* bude zabezpečované z týchto zdrojov

- štátny rozpočet
- rozpočet orgánu územnej samosprávy
- príspevok účastníka vzdelávania
- ďalšie zdroje (nadácie, zahraničné programy, štrukturálne fondy EÚ

Financovanie vzdelávania zamestnancov územnej samosprávy, ktorí vykonávajú prenesený výkon štátnej správy, je zo štátneho rozpočtu. (**Koncepcia vzdelávania vo verejnej správe**)

1.4 Európsky sociálny fond na Slovensku, 2007 – 2013 ako inštitúcia podporujúca vzdelávacie aktivity

Stratégia, ktorú Slovensko zastáva v oblasti financovania z ESF, spočíva v odvážnom prístupe k riešeniu vysokej miery štrukturálnej nezamestnanosti a značných regionálnych rozdielov. Finančné prostriedky sú mierené na reorganizáciu systému školstva a zlepšovanie príležitostí pre znevýhodnené skupiny. Vďaka tomuto prístupu Slovensko zlepšuje kvalifikáciu svojej pracovnej sily, znižuje rozdiely v zamestnanosti jednotlivých regiónov a podporuje hospodársky rast krajiny, a to ako dnes, tak aj v budúcnosti.

1.4.1 Priority ESF na Slovensku

Strategickým cieľom finančných prostriedkov z ESF na Slovensku v období 2007-2013 je zvýšiť konkurencieschopnosť a výkonnosť regiónov a hospodárstva ako celku. Toto sa dosiahne pomocou opatrení zameraných na riešenie štrukturálnej nezamestnanosti a regionálnych rozdielov v zamestnanosti v celej krajine. V regióne Bratislava bude pozornosť venovaná aj opatreniam pre zamestnanosť s cieľom

zvýšiť konkurencieschopnosť. Stratégia ESF na Slovensku bude presadzovaná na základe dvoch operačných programov:

Operačný program: Zamestnanosť a sociálna inklúzia

Vyššia zamestnanosť bude podporená opatreniami, ktoré povedú k investíciám do pracovnej sily a k znižovaniu dlhodobej nezamestnanosti. Zlepšovanie úrovne kvalifikácie, najmä v zraniteľných častiach populácie, prispeje k sociálnej inklúzii, najmä so zreteľom na rómske komunity. To bude mať za následok okrem iného aj znižovanie rozdielov medzi regiónmi v miere nezamestnanosti. K prioritám patrí:

Podpora rastu zamestnanosti

Vznik a udržateľnosť pracovných miest budú podporené rastom adaptability pracovníkov, podnikov a podporou podnikania. Konkrétne akcie by mohli zahŕňať napríklad zaistenie na mieru šitých kurzov pre dlhodobo nezamestnaných, a to v oblastiach, v ktorých je momentálne málo pracovníkov. To prispeje k zníženiu štrukturálnej nezamestnanosti v odľahlých regiónoch.

Podpora sociálnej inklúzie

Program podporí rovné príležitosti pre prístup na trh práce a integráciu znevýhodnených skupín, najmä so zreteľom na opomínané rómske komunity. Okrem toho program podporí akcie na zaistenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a potreby v súvislosti so starostlivosťou o deti – na pomoc s integráciou a reintegráciou rodičov na trh práce.

Operačný program: Vzdelávanie

Tu sa bude klásť dôraz na dokončenie reforiem systému školstva a na budovanie kultúry zameranej na učenie, ktorá je potrebná, pokiaľ má vzniknúť mobilnejšia, vzdelanejšia a kvalifikovanejšia pracovná sila schopná vytvoriť vysoký udržateľný ekonomický rast a naplniť potreby spoločnosti založenej na znalostiach.

Reforma vzdelávania a odbornej prípravy

K opatreniam bude patriť zvýšenie kvality obsahu a pedagogických procesov, aby absolventi škôl a univerzít mali také vedomosti, ktoré sú žiadané na trhu práce. Podpora pôjde do ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja, ktoré sú hnacím motorom rozvoja smerom k spoločnosti založenej na znalostiach.

Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp spoločnosti založenej na znalostiach

Opatrenia pomôžu založiť kultúru celoživotného vzdelávania rozvíjajúcu zásadné kompetencie a zručnosti a dostupnú všetkým občanom Slovenska po celý ich život. Takáto kultúra občanom umožní zvyšovať kvalifikáciu podľa požiadavky zamestnávateľov. Jedným zo sektorov, ktorému bude venovaná zvláštna pozornosť, bude zdravotníctvo.

Podpora pre ľudí so zvláštnymi vzdelávacími potrebami

Pozornosť sa zameria na ľudí so zvláštnymi vzdelávacími potrebami s dôrazom na rómske komunity, čo podporí boj proti ich marginalizácii v spoločnosti.

Moderné vzdelávanie pre spoločnosť založenú na znalostiach v regióne Bratislava

Tu bude zvláštna podpora venovaná aktivitám v oblasti celoživotného učenia a vzdelávania, ktoré pomôžu rozvinúť zásadné schopnosti, mobilitu a zručnosti potrebné pre dlhodobé zvyšovanie konkurencieschopnosti regiónu Bratislava. (MPSVR SR, 2011)

1.4.2 Regióny oprávnené na podporu z ESF

Úroveň financovania ESF sa v rôznych regiónoch líši v závislosti na ich relatívnom bohatstve.

Vzhľadom k tomu, že Slovensko (okrem regiónu Bratislava) má HDP na jedného obyvateľa nižší než 75 % priemeru EU-25, je oprávnené prijímať pomoc v rámci cieľa konvergencia.

Región Bratislava je oprávnený prijímať pomoc v rámci cieľa regionálnej konkurencieschopnosti a zamestnanosti, pretože má HDP na jedného obyvateľa vyšší než 75 % priemeru EU-25.

1.4.3 Projekty podporované z ESF na Slovensku

Európsky sociálny fond podporuje rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom národných projektov alebo takzvaných dopytovo orientovaných projektov.

Národné projekty realizujú inštitúcie na celonárodnej úrovni, a to na základe zákonom stanovených podmienok.

Dopytovo orientované projekty sú realizované inštitúciami verejné, súkromného i tretieho sektora. O nenávratný finančný príspevok na realizáciu projektu sa môžu uchádzať na základe výziev na predkladanie projektov.

Výzvy na predkladanie projektov vyhlasuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako Riadiaci orgán, resp. Ministerstvo školstva SR ako Sprostredkovateľský orgán pod Riadiacim orgánom.

Výzvy na predkladanie projektov obsahujú základné informácie o podmienkach predkladania žiadostí o poskytnutie nenávratného finančného príspevku ako napr. celkový objem alokovaných finančných prostriedkov, časový harmonogram prijímania žiadostí o poskytnutie nenávratného finančného príspevku, účel opatrenia/schémy štátnej pomoci, opis oprávnených aktivít, pokyny a formuláre pre žiadateľov, spôsob poskytovania informácií pre žiadateľov a ďalšie.

V programovom období 2007 - 2013 vyhlasujú výzvy na predkladanie projektov v rámci svojich kompetencií Sprostredkovateľské orgány pod Riadiacim orgánom:

- Sociálna implementačná agentúra
- Fond sociálneho rozvoja

1.4.4 Nenávratný finančný príspevok z ESF na realizáciu projektov

Oprávnení žiadatelia

O poskytnutie nenávratného finančného príspevku na realizáciu projektu môžu na základe výziev žiadať *inštitúcie verejného, súkromného a tretieho sektora* (napr. samosprávne kraje a miestna samospráva, inštitúcie štátnej a verejnej správy, stredné odborné školy, vysoké školy, univerzity, výskumné a vzdelávacie inštitúcie, mimovládne organizácie, obchodné komory, profesijné združenia a združenia zamestnávateľov, malé, stredné a veľké podniky).

Okruh oprávnených žiadateľov je však vždy bližšie špecifikovaný až v konkrétnej výzve na predkladanie projektov.

Výška nenávratného finančného príspevku

Minimálna a maximálna výška nenávratného finančného príspevku na jeden projekt je uvedená vždy až v konkrétnej výzve.

Spolufinancovanie

Podiel spolufinancovania závisí od charakteru žiadateľa.

Žiadatelia z verejného sektora, napríklad VÚC alebo obce, sa musia podieľať na spolufinancovaní projektu minimálne vo výške 5% z celkových oprávnených nákladov projektu.

Žiadatelia zo súkromného sektora, v prípade ak nepostupujú podľa schém štátnej pomoci, spolufinancujú projekt taktiež vo výške 5% z celkových oprávnených nákladov projektu. Ak postupujú podľa schém štátnej pomoci, výška príspevku závisí od intenzity štátnej pomoci, ktorá sa vypočíta podľa príslušnej schémy štátnej pomoci alebo pomoci *de minimis*.

Pri neziskových organizáciách a štátnych rozpočtových a príspevkových organizáciách sa nevyžaduje žiadne spolufinancovanie. Nenávratný finančný

príspevok z ESF a štátneho rozpočtu môžu získať až do výšky 100% oprávnených nákladov projektu.

Forma poskytovania nenávratného finančného príspevku

U žiadateľov z verejného sektora sa poskytuje nenávratný finančný príspevok buď formou zálohovej platby alebo formou refundácie. Žiadosť o zálohovú platbu môže žiadateľ z verejného sektora predložiť po podpise zmluvy a po začatí realizácie projektu.

Pre žiadateľov zo súkromného sektora a taktiež mimovládneho neziskového sektora sa pri poskytovaní nenávratného finančného príspevku postupuje formou refundácie vynaložených prostriedkov. **(Európska komisia – ESF, 2011)**

2 Cieľ práce

Vychádzajúc z teoretických poznatkov , rozhodli sme sa zistiť dotazníkovým prieskumom názory zamestnancov, ktorí sa zúčastnili vzdelávacích kurzov v rámci projektu Európsky úradník. Jednalo sa o zamestnancov Mestského úradu v Nových Zámkoch.

Stanovili sme si nasledujúce ciele takto:

- stručne popísať realizovaný projekt
- dotazníkovou metódou zistiť názor zúčastnených zamestnancov o ich názoroch na:
 - efektívnosť projektu
 - úlohu, ktorú zohral NFP pri príprave projektu
 - na zlepšenie projektu

3 Metodika práce

Východnou pracovnou metódou bolo štúdium odborných textov, ktoré boli základom pre orientáciu v problematike skúmania. Túto metódu sme využili v prvej časti našej práce a na začiatku štvrtej časti.

Pracovnou metódou vlastného skúmania bol neštandardizovaný dotazník vyplňaný respondentmi písomne s prípadným neformálnym rozhovorom s respondentom. Výhody metódy dotazníku sú:

- Respondenti majú možnosť venovať zodpovedaniu otázok dostatok času a pozornosti v čase, ktorý im vyhovuje.
- Je vylúčený akýkoľvek vplyv opytujúceho sa na odpovede.
- Súkromie pri vyplňovaní dotazníku zvyšuje úprimnosť odpovedí, takto môžu byť zodpovedané aj dôvernejšie otázky.

Rizikom tejto metódy je, že pokiaľ by neboli použité stimuly pre návrat dotazníkov, alebo by nebola téma pre respondenta zaujímavá, môže nízka návratnosť dotazníkov skresliť výsledok.

Neformálne rozhovory s respondentmi umožňujú analýzu ich odpovedí, presné vystihnutie myšlienok a vyjasnenie prípadných nejasností. Pri tejto metóde môžu vzniknúť komplikácie v podobe neochoty zo strany respondentov sa rozhovoru z akéhokoľvek dôvodu zúčastniť. Svoju rolu tu môže zohrávať určitý subjektívny, niekedy aj mimovoľný vplyv pýtajúceho sa na respondenta.

3.1 Hypotézy prieskumu

Hypotéza (z gréckeho slova hypo – pod, nižšie a thesis – tvrdenie) je veta, tvrdenie, výpoveď o jave, ktorej platnosť nie je definitívne overená, nemožno rozhodnúť, či je tvrdenie pravdivé alebo nepravdivé. Tvorenie a skúmanie rozličných vecí a javov núti vedeckých pracovníkov k vytváraniu stále nových hypotéz. Každá vedecká hypotéza musí byť vedecky overiteľná. Najčastejšie overujeme hypotézy experimentom.

S dotazníkom sme spojili nasledujúce hypotézy:

- Hypotéza 1.** Účastníci súboru vzdelávacích kurzov boli s ich priebehom spokojný. Očakávame že spokojnosť vyjadrí viac ako 75% respondentov.
- Hypotéza 2.** Prevažná väčšina oslovených si uvedomuje dôležitosť financovania vzdelávacích kurzov cez nenávratné finančné prostriedky.
- Hypotéza 3.** Účastníci kurzov budú spokojní so všetkými zložkami vzdelávacích kurzov. Predpokladáme že pri každej zložke bude spokojnosť účastníkov vyššia ako 75%.
- Hypotéza 4.** Účastníci kurzov sa zlepšili vo všetkých svojich kompetenciách. Predpokladáme najlepšie hodnotenie vo všetkých zložkách minimálne o 50% oslovených.
- Hypotéza 5.** Pre účastníkov kurzu sú dôležité aspekty obsahu a kvality prezentácií (očakávame viac ako 75% odpovedí vyjadrujúcich ich dôležitosť) a medzi najmenej dôležité aspekty bude patriť možnosť stráviť príjemný čas s kolegami (očakávame menej ako 5% odpovedí).
- Hypotéza 6.** Viac ako 85% účastníkov by sa takéhoto kurzu zúčastnila.
- Hypotéza 7.** Medzi najčastejšie oblasti v ktorých by sa chceli v budúcnosti zamestnanci vzdelávať sú nasledujúce oblasti: cudzie jazyky (očakávame viac ako 85%), IKT (očakávame 75%), účtovníctvo a dane (menej ako 50%), vypracovanie projektov (viac ako 70%), ekonómia (viac ako 50%), manažment (menej ako 40%).

3.2 Prieskumná vzorka

Prieskum prebiehal na Mestskom úrade v Nových Zámkoch, a dotazovanými boli zamestnanci, ktorí sa zúčastnili vzdelávacieho kurzu Európsky úradník (viď kapitola 4.1). Podarilo sa nám osloviť 30 účastníkov tohto kurzu. Títo zamestnanci sa zúčastnili všetkých aktivít kurzu. Jednotlivé časti kurzu prebiehali v týždňových intervaloch.

4 Vlastná práca

4.1 Popis úspešne zrealizovaného projektu miestnej samosprávy v meste Nové Zámky

Mesto Nové Zámky získalo v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia nenávratný finančný príspevok vo výške 36 388 € na projekt s názvom Európsky úradník.

Projekt bol zameraný na vytváranie vhodných podmienok pre ďalšie vzdelávanie zamestnancov mestského úradu a mestských organizácií. Hlavnou aktivitou boli vzdelávacie kurzy: ECDL–štart, KORWIN a vyučovanie anglického jazyka.

Prostredníctvom projektu boli zabezpečené finančné zdroje a vytvorené potrebné podmienky pre úspešnú realizáciu vzdelávacích kurzov, ktoré sa zameriavali na informačno-komunikačné technológie a anglický jazyk. Vzdelávacích kurzov sa zúčastnilo 111 zamestnancov. Partnerom mesta pri realizácii projektu je Regionálne osvetové stredisko v Nových Zámkoch.

Kurzy prebiehali od septembra 2009 do konca augusta 2010.

Počas tohto obdobia bolo zrealizovaných:

- 7 vzdelávacích kurzov IKT „ECDL Štart“
- 9 vzdelávacích kurzov IKT „Korwin“
- 6 vzdelávacích kurzov anglického jazyka
- tri záverečné skúšky a odovzdania certifikátov
- zabezpečenie publicity projektu prostredníctvom letákov, plagátov, prezentácií.

Rozpočet projektu
Celkový rozpočet projektu
42410,22 €
Výška nenávratného finančného príspevku z ESF
36388 €
Verejné zdroje
6022,22 €

Ciele projektu

Investovanie do vedomostí a zručností zamestnancov

Odborné vzdelávanie

Informačné a komunikačné technológie

Jazykové vzdelávanie

Aktivity

Vytvorenie projektového tímu

Založenie administratívy

Uzatvorenie zmlúv a dohôd s dodávateľmi

Realizácia úvodnej publicity, oslovenia a výber členov cieľových skupín projektu

Realizácia vzdelávacích kurzov IKT

Realizácia vzdelávacieho kurzu anglického jazyka

4.2 Zhodnotenie výsledkov dotazníka

Na základe vyplneného dotazníku sme spravili jeho vyhodnotenie.

Otázka 1. Naplnil projekt Vaše očakávania?

Už z názvu projektu - Európsky úradník vyplýva, že cieľom mesta Nové Zámky bolo priblížiť sa k najvyspelejším mestám EÚ v oblasti vzdelania zamestnancov územnej samosprávy, konkrétne zamestnancov mestského úradu.

V prvom rade nám išlo o to, aby sme zistili do akej miery naplnil projekt očakávania zamestnancov zúčastnených na vzdelávacích kurzoch. Každý účastník si preštudoval projekt ešte pred začatím kurzov, a tým si vytvoril predstavu o priebehu, výsledkoch a úspešnosti projektu.

Respondenti sa vyjadrili, že po preštudovaní projektu mali vysoké očakávania. Boli sme však zvedaví, či boli spokojní aj po ukončení vzdelávacích kurzov.

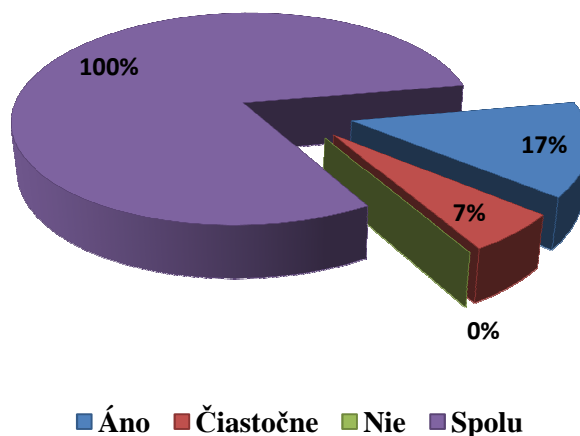
1. Naplnil projekt Vaše očakávania?

Tab. 1 Miera splnenia očakávaní absolventov

	Absolútne početnosti	Relatívne početnosti
Áno	28	93%
Čiastočne	2	7%
Nie	0	0%
Spolu	30	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 1 Miera splnenia očakávaní absolventov



Zdroj: vlastné spracovanie

Prvá otázka bola zameraná na zistenie miery spokojnosti respondentov po absolvovaní vzdelávacích kurzov.

Z tabuľky 1 a z obrázku 1 vyplýva, že až 93% respondentov prieskumu je spokojný s výsledkami vzdelávacích kurzov, a teda projekt naplnil ich očakávania. Úplnú nespokojnosť s projektom nevyjadril žiaden z účastníkov.

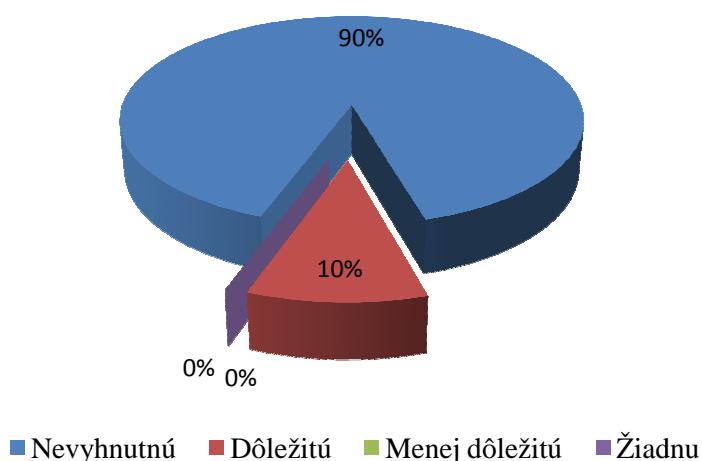
2. Akú úlohu podľa Vás zohral NFP z ESF pri realizácii projektu?

Tab. 2 Úloha NFP z ESF pri realizácii projektu

	Absolútne početnosti	Relatívne početnosti
Nevyhnutnú	27	90%
Dôležitú	3	10%
Menej dôležitú	0	0%
Žiadnu	0	0%
Spolu	30	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 2 Úloha NFP z ESF pri realizácii projektu



Zdroj: vlastné spracovanie

Otázka 2 bola zameraná zistenie dôležitosti získaných nenávratných finančných príspevkov z ESF pri financovaní realizovaného projektu, a na to, či si účastníci kurzov túto dôležitosť uvedomujú.. Dotazníkom bolo zistené že z celkového počtu 30 oslovených respondentov, podľa 27 (90%) získaný finančný príspevok mal **nevyhnutnú úlohu** pri realizovaní projektu a podľa 3 (10%) mal **dôležitú úlohu** pri financovaní projektu.

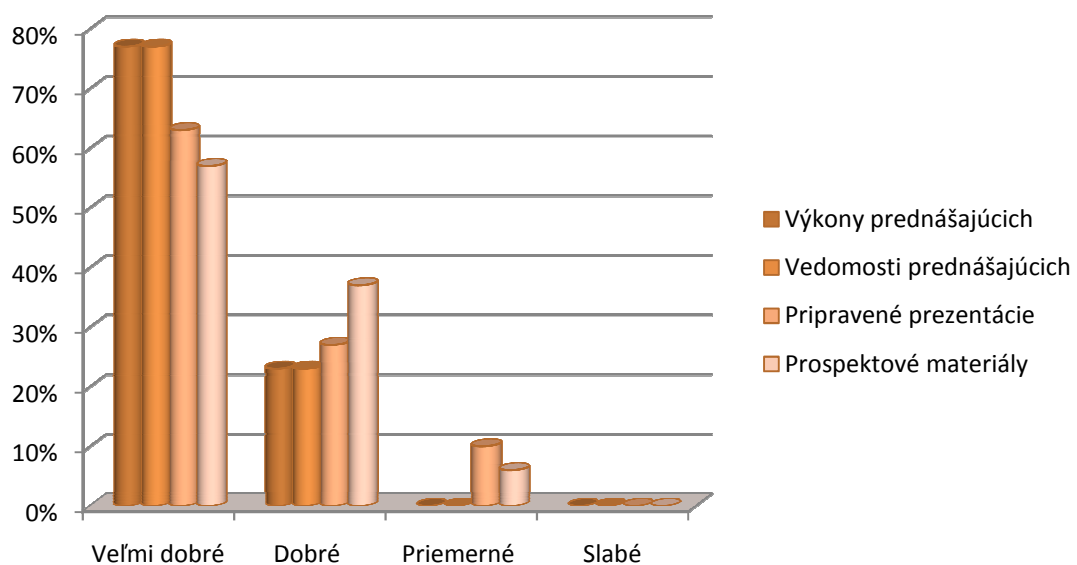
3. Prosím ohodnoťte jednotlivé zložky vzdelávacieho kurzu

Tab. 3 Hodnotenie zložiek vzdelávacieho kurzu

	Veľmi dobré	Dobré	Priemerné	Slabé
Výkony prednášajúcich	77%	23%	0%	0%
Vedomosti prednášajúcich	77%	23%	0%	0%
Pripravené prezentácie	63%	27%	10%	0%
Prospektové materiály	57%	37%	6%	0%

Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 3 Hodnotenie zložiek vzdelávacieho kurzu



Zdroj: vlastné spracovanie

Cieľom otázky 3 bolo zistiť ako hodnotia respondenti jednotlivé časti absolvovaného vzdelávacieho kurzu. Väčšina oslovených hodnotila ako veľmi dobré zložky výkony prednášajúcich (77%) a vedomosti prednášajúcich (77%). Nižšie percento respondentov hodnotilo ako veľmi dobré zložky pripravené prezentácie (63%) a prospektové materiály (57%).

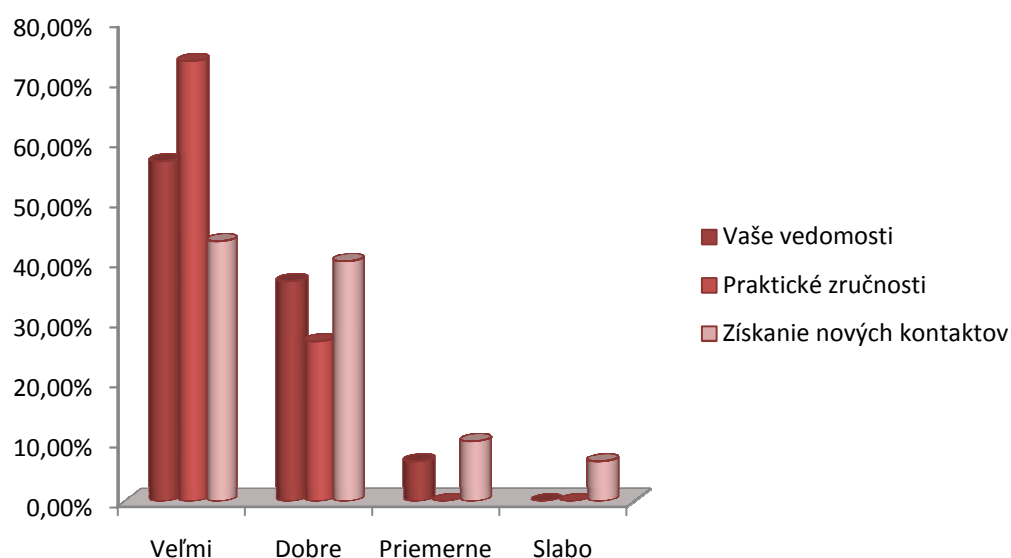
4. Ktorú z nasledujúcich kompetencií Vám pomohol kurz zlepšiť a v akom rozsahu?

Tab. 4 Rozsah jednotlivých vylepšených kompetencií

	Veľmi	Dobre	Priemerne	Slabo
Vaše vedomosti	56,67%	36,67%	6,67%	0,00%
Praktické zručnosti	73,33%	26,67%	0,00%	0,00%
Získanie nových kontaktov	43,33%	40,00%	10,00%	6,67%

Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 4 Rozsah jednotlivých vylepšených kompetencií



Zdroj: vlastné spracovanie

Otázka 4 zisťuje, ktoré kompetencie sa zlepšili počas absolvovaní vzdelávacieho kurzu a v akom rozsahu. 73,33% tvrdí že najväčší pokrok je sledovaný v praktických zručnostiach. 56, 57% respondentov najlepšie hodnotilo dosiahnutý pokrok vo svojich vedomostiach. 43,33% oslovených prideluje veľmi veľký význam novozískaných kontaktov počas vzdelávacieho kurzu.

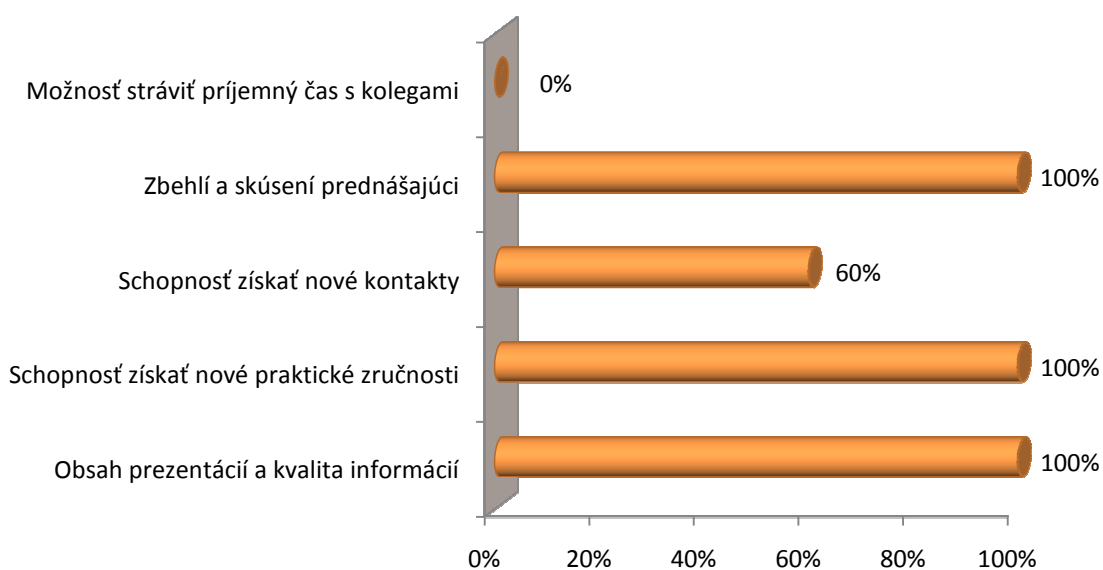
5. Prosím určite, ktoré z vymenovaných aspektov sú podľa Vášho názoru dôležité na vzdelávacích kurzoch (viacero odpovedí je možných)

Tab. 5 Dôležité aspekty vzdelávacích kurzov podľa respondentov

	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť
Obsah prezentácií a kvalita informácií	30	100%
Schopnosť získať nové praktické zručnosti	30	100%
Schopnosť získať nové kontakty	18	60%
Zbehlí a skúsení prednášajúci	30	100%
Možnosť stráviť príjemný čas s kolegami	0	0%

Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 5 Dôležité aspekty vzdelávacích kurzov podľa respondentov



Zdroj: vlastné spracovanie

Otázka 5 sa snaží zistiť ktoré aspekty sú dôležité počas absolvovania vzdelávacieho kurzu. V prípade že bolo možné uvádzať viacero odpovedí každý oslovený respondent hodnotil ako dôležité nasledovné zložky: obsah prezentácií

a kvalita informácií, schopnosť získať nové praktické zručnosti, zbehlí a skúsení prednášajúci. 60% oslovených uvádza ako dôležitú zložku schopnosť získať nové kontakty.

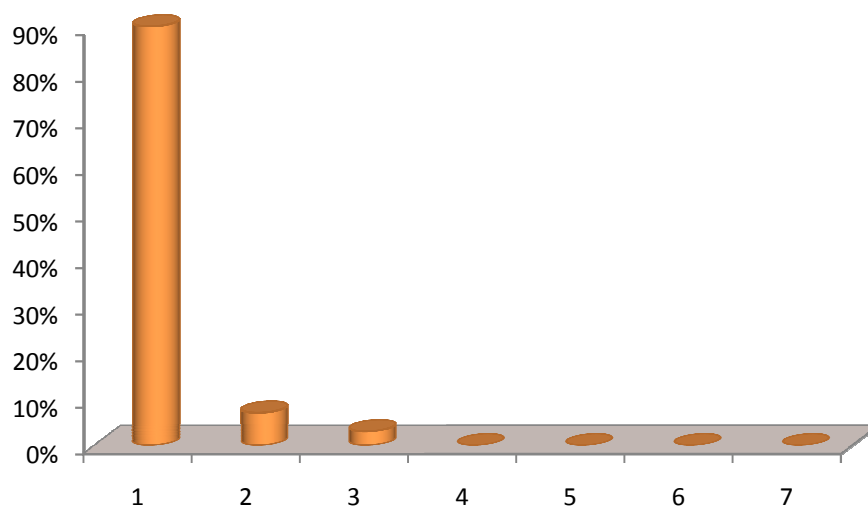
6. Celkovo hodnotíte vzdelávacie kurzy ako?

Tab. 6 Celkové hodnotenie vzdelávacích kurzov podľa respondentov

Prínosné	1	2	3	4	5	6	7	Neprínosné
Percento oslovených	90%	7%	3%	0%	0%	0%	0%	

Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 6 Celkové hodnotenie vzdelávacích kurzov podľa respondentov



Zdroj: vlastné spracovanie

Otázka 6 zisťovala celkové hodnotenie absolvovaného vzdelávacieho kurzu. Účastníci mali k dispozícii hodnotiacu škálu od 1 do 7, a možnosť označiť kurz za

neprínosný. Číslo 1 znamenalo, že kurz bol veľmi prínosný a zostupné čísla značili klesajúcu prínosnosť. Väčšina oslovených (90%) jednoznačne hodnotí spomenutý vzdelávací kurz ako prínosný. Za neprínosný tento kurz nepovažoval žiade s účastníkov kurzu.

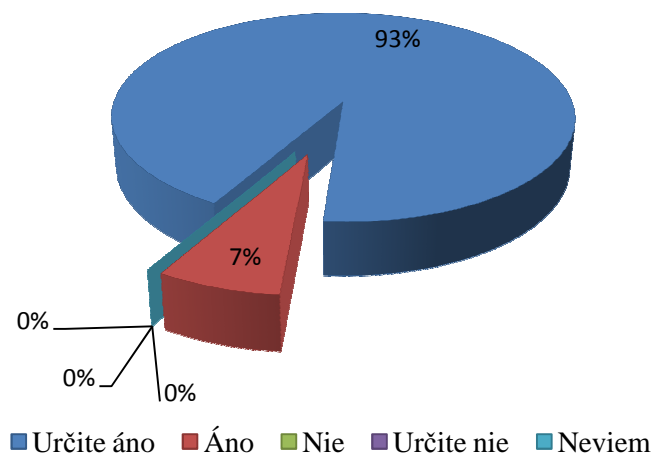
7. Mali by ste záujem o ďalšie vzdelávacie kurzy v budúcnosti?

Tab. 7 Záujem respondentov o ďalšie vzdelávacie kurzy

	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť
Určite áno	28	93%
Áno	2	7%
Nie	0	0%
Určite nie	0	0%
Neviem	0	0%

Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 7 Záujem respondentov o ďalšie vzdelávacie kurzy



Zdroj: vlastné spracovanie

Otázka 7 bola zameraná na zistenie záujmu respondentov o ďalšie vzdelávacie kurzy v budúcnosti. 93% oslovených jednoznačne vyjadril svoj záujem zúčastniť sa na vzdelávacích aktivitách v budúcnosti. Nikto z respondentov neodpovedal na otázku odpoveďou nie, určite nie a ani nerozhodným neviem.

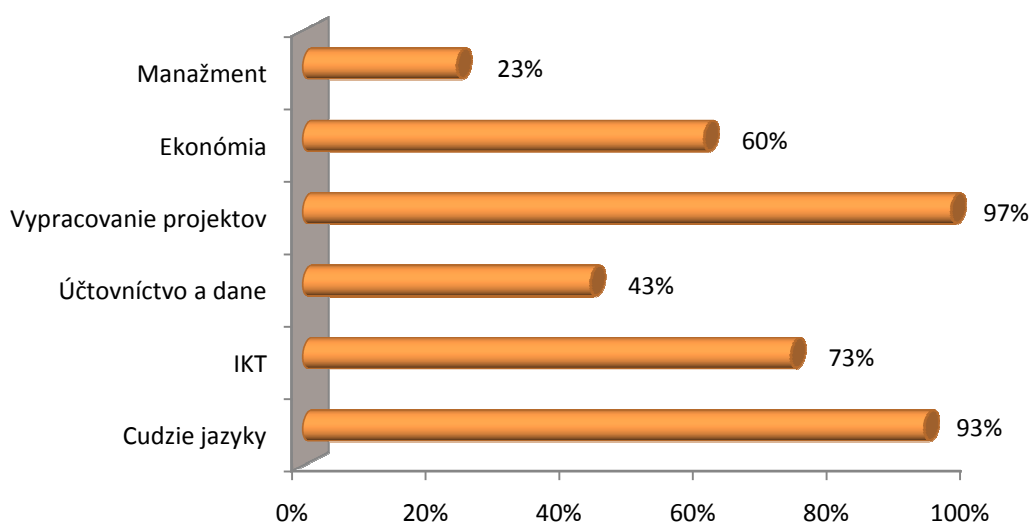
8. V ktorých oblastiach by ste sa v budúcnosti chceli zdokonaľovať? (viacero odpovedí je možných)

Tab. 8 Oblasti v ktorých by sa chceli zdokonaľovať respondenti

	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť
Cudzie jazyky	28	93%
IKT	22	73%
Účtovníctvo a dane	13	43%
Vypracovanie projektov	29	97%
Ekonómia	18	60%
Manažment	7	23%

Zdroj: vlastné spracovanie

Obr. 8 Oblasti v ktorých by sa chceli zdokonaľovať respondenti



Zdroj: vlastné spracovanie

Cieľom otázky 8 bolo zistiť v ktorých uvedených oblastiach by sa chceli zdokonaľiť respondenti. Na grafe č 8 vidíme že viac ako polovica oslovených označila oblasti vypracovanie projektov (97%), cudzie jazyky (93%), IKT (73%), ekonómia (60%).

4.3 Vyhodnotenie pracovných hypotéz

Hypotéza 1.

Účastníci súboru vzdelávacích kurzov boli s ich priebehom spokojný. Očakávame že spokojnosť vyjadrí viac ako 75% respondentov.

Hypotézou 1 sa zaoberá otázka 1 a otázka 6. Nakoľko 93% respondentov uviedlo, že projekt naplnil ich očakávania a 90% hodnotil projekt ako prínosný, vyhodnocujeme túto hypotézu ako potvrdenú.

Hypotéza 2.

Prevažná väčšina oslovených si uvedomuje dôležitosť financovania vzdelávacích kurzov cez nenávratné finančné prostriedky.

Hypotézou 2 sa zaoberá otázka 2. Nakoľko z odpovedí vyplýva, že 90% oslovených hodnotí úlohu financovania cez nenávratných finančných príspevkov ako nevyhnutnú, vyhodnocujeme túto hypotézu ako potvrdenú.

Hypotéza 3.

Účastníci kurzov budú spokojní so všetkými zložkami vzdelávacích kurzov. Predpokladáme že pri každej zložke bude spokojnosť účastníkov vyššia ako 75%.

Hypotézou 3 sa zaoberá otázka 3. Túto hypotézu vyhodnocujeme, ako nepotvrdené, pretože spokojnosť účastníkov je vyššia ako 75% len pri 2 zložkách: výkony prednášajúcich a vedomosti prednášajúcich.

Hypotéza 4.

Účastníci kurzov sa zlepšili vo všetkých svojich kompetenciách. Predpokladáme najlepšie hodnotenie minimálne o 50% oslovených.

Hypotézou 4 sa zaoberá otázka 4. Túto hypotézu vyhodnocujeme ako nepotvrdenú, nakoľko viac ako 50% oslovených hodnotilo najlepšie len 2 zložky a to: praktické zručnosti (73,33%) a vedomosti (56,67%).

Hypotéza 5.

Pre účastníkov kurzu sú dôležité aspekty obsahu a kvality prezentácií (očekávame viac ako 75% odpovedí vyjadrujúcich ich dôležitosť) a medzi najmenej dôležité aspekty bude patriť možnosť stráviť príjemný čas s kolegami (očekávame menej ako 5% odpovedí).

Hypotézou 5 sa zaoberá otázka 5. Keďže 100% oslovených odpovedalo, že pre nich sú dôležité aspekty obsahu a kvality prezentácií a 0% respondentov hodnotil ako dôležitý aspekt stráviť príjemný čas s kolegami, vyhodnocujeme túto hypotézu ako potvrdenú.

Hypotéza 6.

Viac ako 85% účastníkov by sa takéhoto kurzu zúčastnila.

Hypotézou 6 sa zaoberá otázka 7. Túto hypotézu vyhodnocujeme ako potvrdenú nakoľko 93% oslovených odpovedalo na túto otázku určite áno a 7% odpovedalo áno.

Hypotéza 7.

Medzi najčastejšie oblasti v ktorých by sa chceli v budúcnosti zamestnanci vzdelávať sú nasledujúce oblasti: cudzie jazyky (očekávame viac ako 85%), IKT (očekávame 75%), účtovníctvo a dane (menej ako 50%), vypracovanie projektov (viac ako 70%), ekonómia (viac ako 50%), manažment (menej ako 40%).

Hypotézou 7 sa zaoberá otázka 8. Túto hypotézu vyhodnocujeme ako nepotvrdenú, nakoľko v oblasti IKT by sa chcelo vzdelávať 73% oslovených (voči predpokladaných 75%). V ostatných oblastiach očakávania sa splnili.

4.4 Závery plynúce z prieskumu

Je nepochybne preukázané, že projekt financovaný z ESF, ktorý bol realizovaný na mestskom úrade v Nových Zámkoch splnil svoju úlohu. Výsledky prieskumu jasne poukázali na fakt, že tento projekt bol realizovaný na vysokej úrovni. Spokojnosť s úrovňou tohto projektu vyjadrilo viac ako 93 % oslovených účastníkov (my sme očakávali minimálne 75%).

Potešiteľným faktom je, že si účastníci vysokým percentom (90%) uvedomujú dôležitosť podpory EÚ na ich vzdelávaní.

V rámci vzdelávania najčastejšie kladne hodnotenými aktivitami boli hodnotené výkony prednášajúcich a ich kompetencie a vedomosti v danej problematike (zhodne po 77%). Pripravenosť materiálnym a technickým zabezpečením dopadlo o trochu horšie, pri prezentáciách sa nám vyskytlo vyššie negatívne percento pri úrovni prezentácií (10% účastníkov sa o prezentáciách vyjadrilo, ako o priemerných). Prospektové materiály získali najmenšie percento v rámci hodnotenia (57% ich hodnotí ako veľmi dobré), takže tu sa nám črtá prvá rezerva, na ktorú by bolo v budúcnosti brať vyšší ohľad.

Účastníci si podľa nášho prieskumu cenia najmä to, že sa zlepšili kompetenčne v oblastiach zručností (viac ako 73,33% sa zlepšilo veľmi dobre) a vedomostí (viac ako 56,67% sa zlepšilo veľmi dobre), najmenej kompetencií získavali účastníci v oblasti získavania nových kontaktov (43,33%), a v tejto oblasti s nachádzajú i negatívne percentá, hovoriace, že túto kompetenčnú vlastnosť kurz nerozvinul (6,67% hodnotiacich odpoveďou dobre). I keď teda nebolo primárnym cieľom týchto kurzov nadväzovanie nových kontaktov, vidíme tu druhú oblasť, ktorú by bolo treba zlepšiť v budúcnosti.

V rámci očakávaní účastníkov, boli tieto naplnené najmä v oblastiach obsahu prezentácií a kvality prednášajúcich a v rozšírení praktických zručností.

Najčastejšou oblasťou v ktorej by sa v budúcnosti chceli účastníci vzdelávať je oblasť tvorby projektov o nenávratné finančné prostriedky (97% účastníkov), vzdelávanie v oblasti cudzích jazykov (93%) a IKT (73%). Paradoxne najmenej majú

účastníci kurzu záujem vzdelávať sa v oblastiach manažmentu (23%) a účtovníctva a daní (43%).

Z dopytovaných by sa v budúcnosti takéhoto ale podobného projektu zúčastnilo 93% samozrejme (odpoveď určite áno) a zvyšných 7% tiež (odpoveď áno).

Všetky tieto aspekty svedčia o vysokom kredite realizátorov, lektorov a výbere a skladbe celého kurzu. Je veľmi dôležité, aby boli zamestnanci štátnej správy vzdelávaní, ovšem, musia byť vzdelávaní ak, aby boli naplnené jednak ich očakávania ako i celospoločenské ciele.

Tomuto projektu sa to podarilo, tak, ako nám to prezentuje nami vytvorený a vyhodnotený dotazník.

5 Návrhy na zlepšenie

Keďže z dotazníkového prieskumu nám vyplynulo, že vzdelávanie zamestnancov podporené finančnými zdrojmi z ESF bolo vysoko efektívne, odporúčame do budúcnosti podávať podobné projekty, v rámci ktorých by trebalo zlepšiť nasledovné aspekty:

- v rámci zložiek vzdelávacích kurzov by sme odporúčali vzdelávacím inštitúciám, ktoré budú realizovať vzdelávanie zamestnancov, zvýšiť kvalitu pripravených prezentácií a prospektových materiálov
- prepracovať štruktúru vzdelávacích kurzov na základe hodnotenia absolventov kurzov
- špecializovať projekty v rámci jednotlivých oblastí vzdelávacích kurzov, po ktorých je najväčší dopyt zo strany zamestnancov

Záver

Naša práca sa zaoberala implementáciou vzdelávania zamestnancov v podmienkach Slovenskej republiky, pričom toto vzdelávanie muselo byť financované z prostriedkov EU.

V prvej časti práce sme poukázali na to, ako je vzdelávanie hodnotené a chápané rôznymi autormi. Medzi autorov, ktorí sa touto problematikou zaoberajú z ktorých sme vychádzali by som spomenul Matulčíkovú, Chosovú, Komista, zo zahraničných napríklad Armstronga či Buckleya. Títo autori nám dali odpoveď na otázku, čo je vzdelávanie, ako sa vzdelávanie člení, aké druhy vzdelávania poznáme.

Špecifikom vzdelávania vo verejnej správe je inštitucionalizovanosť vzdelávacích procesov riadená zložkami verejnej správy, ktoré nesú zodpovednosť a následne i výhody so vzdelania svojich zamestnancov.

Potvrdil sa nám fakt, že vzdelanie je výsledkom vzdelávania a že vzdelávanie zamestnancov je veľmi dôležitou zložkou vzdelávania. Koniec koncov to dokazujú v našich podmienkach aj Operačné programy Vzdelávanie a Zamestnanosť a sociálna inklúzia, kde je kladený dôraz na celoživotné vzdelávanie.

V podmienkach Slovenska sa oblasť vzdelávania opiera o ESF. Konkrétnymi aktivitami v rámci operačných programov sú žiadosti o nenávratný finančný príspevok na vzdelávacie aktivity. O tieto príspevky je záujem, čo dokladuje aj množstvo ukončených, či prebiehajúcich vzdelávacích aktivít. Tieto aktivity prebiehajú ako v súkromnom, tak a v štátnom sektore.

V druhej časti práce sme si preto vybrali a popísali jednu z aktivít, ktorá bola financovaná z ESF, a síce sa jednalo o kurz Európsky úradník, ktorý prebiehal na mestskom úrade v Nových Zámkoch. Rozhodli sme sa, že položíme účastníkom tohto kurzu niekoľko otázok formou dotazníku aby sme zistili, ako vnímajú úroveň vzdelávania na tomto kurze, jeho prínosy, klady i zápory a čo by očakávali od podobných kurzov v budúcnosti, ak by s ich chceli mohli zúčastniť.

Toto všetko sme si stanovili v cieľoch našej práce. Organizačne sme sériu otázok vypracovali do krátkeho dotazníku. Opytovanými boli zamestnanci mestského úradu v Nových Zámkoch, ktorí boli zároveň účastníci kurzu.

Stanovili sme niekoľko hypotéz, z ktorých sa nám väčšina potvrdila. Medzi skúmané hypotézy patrila spokojnosť účastníkov kurzu s priebehom kurzu a jeho úrovňou, tu sa nám podarilo zistiť, že kurz zodpovedal predstavám účastníkov a mal vysokú úroveň najmä vďaka prednášajúcim. Dokazuje to aj fakt, že účastníci kurzu by sa takéhoto kurzu radi zúčastnili znovu.

Miernu kritiku kurzu sme zaznamenali v oblasti propagačných materiálov a zvolenej formy prezentácie. Čo teda do budúcnosti odporúčame vylepšiť.

Potešiteľné bolo, že účastníci kurzu nadobudli podľa vlastných slov kompetencie v rôznych oblastiach a v týchto by sa radi aj vzdelávali do budúcnosti. Sme radi, že si účastníci kurzu uvedomujú dôležitosť politiky Európskej únie v oblasti zamestnanosti, pretože je zrejmé, že táto politika smeruje správne. Toto je zrejmé nielen z výsledkov tohto kurzu ale i mnohých iných, ktoré zvyšujú kvalifikáciu, odbornosť a kompetentnosť zamestnancov rôznych inštitúcií súkromného i verejného sektora.

Z našej práce je zrejmé, že projekty financované z ESF sú prijímané kladne a aj ich predpokladaný efekt bude prínosný pre celú spoločnosť.

Zoznam použitej literatúry

ARMSTRONG, Michael. 2007. Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha: GRADA PUBLISHING, s. r. o. 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-3.

BARTOŇKOVÁ, Hana. 2010. Firemní vzdělávání. Praha: GRADA, 2010. 208 s. ISBN 9788024729145.

BUCKLEY, Roger – CAPLE, Jim. 2004. Trénink a školení. Brno: COMPUTER PRESS, 2004. 304 s. ISBN 80-251-0358-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. 2007. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

Európska komisia – Európsky sociálny fond. 2011 [online] Európska komisia, aktualizované 2011. [cit. 2011-02-10]. Dostupné na:
<<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=3&langId=sk#>>.

HÜTTLOVÁ, Eva. 1997. Organizace práce a pracovní podmínky. Praha: VŠE, 1997. 1. vyd. 93 s. ISBN 80-7079-068-7.

CHOMIST, Heinrich. 2002. Poznámky k problematike celoživotného učenia sa a vzdelávania. In.: ACADEMIA, roč. 13. 2002, č. 3. ISSN 1335-5864.

JANUŠEK, Marian. 2007. Eurofondy. Žilina: Poradca podnikateľa 2007. 58 s. ISSN 1337 – 6802.

KACHAŇÁKOVÁ, Anna. 2008. Personálny manažment. Bratislava: IURA EDITION, 2008. ISBN 978-80-8078-192-7.

KLEIBL, Jiří. - DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. - ŠUBRT, Bořivoj. 2009. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2001. 260 s. ISBN 80-7179-389-2.

KOSOVÁ, Beata. 2005. Konceptia celoživotného vzdelávania, jej aplikácia v podmienkach SR a participácia Akadémie vzdelávania na jej realizácii. Banská Bystrica, roč. 10, 2005, č. 1

MATULČÍKOVÁ, Mária – MATULČÍK, Július. 2003. Manažment ďalšieho vzdelávania. Bratislava: EKONÓM, 2003. 134 s. ISBN 80-225-1677-5.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. 2011 [online] Bratislava: MPSVR SR, aktualizované 2011. [cit. 2011-02-10]. Dostupné na:

<<http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1>>.

NĚMEC, Otakar. 2002. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: VŠE, 2002. 1. vyd. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

ORBÁNOVÁ, Darina a kol. 2009. Podniková ekonomika pre 3. ročník študijného odboru OA, SPN, ISBN 978-80-10-01633-4

PORUBSKÁ, Gabriela – ĎURDIAK, Ľuboš. 2005. Manažment vzdelávania dospelých. 1. vyd. Nitra: SLOVDIDAC, 2005. 210 s. ISBN 80-969 303-0-3.

ŠVEC, Štefan. 2002. Základné pojmy v pedagogike a andragogike. 2. rozš. a dopl. vyd. Bratislava: IRIS, 2002. 318 s. ISBN 80-89018-31-9.

TRUNEČEK, Ján. 2004. Znalostní podnik ve znalostní společnosti. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2004. 312 s. ISBN 80-86419-67-3.

VETRÁKOVÁ, Milota - SEKOVÁ, Mária. 2004. Manažérska komunikácia (učebný text – dištančné vzdelávanie). Banská Bystrica : Ekonomická fakulta UMB, 2004, podiel autora 260 strán, ISBN 80-8055-974-0.

Zákon č. 400/2009 Z.z. Zákon o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

Zákon č. 386/ 1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona č. 387/ 1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/ 1997 z. z. v znení zákona č. 567/ 2001 Z. z.

Koncepcia vzdelávania vo verejnej správe.

Koncepcia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike.

Nariadenie (ES) Európskeho Parlamentu a Rady Európskej únie č. 1081/2006 z 5. júla 2006 o ESF

Prílohy

Príloha 1. Dotazník

Príloha 1 Dotazník

Príloha 1

1. Naplnil projekt Vaše očakávania?

Určite áno
Áno
Čiastočne
Nie
Určite nie

2. Akú úlohu hral NFP z ESF pri realizácii projektu?

Nevyhnutnú, bez príspevku by sa projekt nedal zrealizovať
Dôležitú, bez príspevku by prebehlo menej vzdelávacích kurzov
Menej dôležitú
Žiadnu

3. Prosím ohodnot'te vzdelávacie kurzy

	Veľmi dobré	Dobré	Priemerné	Slabé
Výkony prednášajúcich				
Vedomosti prednášajúcich				
Pripravené prezentácie				
Prospektové materiály				

4. Ako Vám vzdelávacie kurzy pomohli zdokonaľit'?

	Veľmi	Dobre	Priemerne	Slabo
Vaše vedomosti				
Praktické zručnosti				
Získanie nových kontaktov				

