

**PROFESIJNÁ ANDRAGOGIKA AKO TEÓRIA O EDUKÁCII
ZAMESTNANCOV A JEJ TEORETICKO-METODOLOGICKÝ
KONCEPT**

**PROFESSIONAL ANDRAGOGY AS A THEORY ON EMPLOYEE
EDUCATION AND ITS THEORETICAL-METHODOLOGICAL
CONCEPT**

DOMINIKA TEMIAKOVÁ

ABSTRAKT

Profesijná andragogika, ktorú dve desaťročia na Slovensku rozvíjala prof. Viera Prusáková, je vedná disciplína, teória o edukácii dospelých v ich pracovnom živote. Štúdia prezentuje prierezový pohľad na túto vednú disciplínu, vrátane jej predmetu, cieľu a významu pre prax ďalšieho (profesijného) vzdelávania dospelých, jej komparáciu s českým konceptom tzv. personálnej andragogiky. Zároveň prináša i nový prístup v podobe subsumácie jej vonkajších i vnútorných vzťahov s inými vedami, resp. vednými disciplínami, ktoré doposiaľ neboli popísané.

Kľúčové slová: profesijná andragogika, ďalšie profesijné vzdelávanie, vzdelávanie zamestnancov, vzdelávanie dospelých v pracovnom živote

ABSTRACT

Professional andragogy, which was developed in Slovakia for two decades by prof. Viera Prusáková, is a scientific discipline, a theory of adult education in their work life. The study presents a cross-sectional view of this scientific discipline, including its subject, goal and significance for the practice of further (professional) adult education, its comparison with the Czech concept called personnel andragogy, and brings a new approach in the form of subsumation of its external and internal relations with other sciences, respectively scientific disciplines that have not yet been described.

Keywords: professional andragogy, further education, education of employees, education of adults in work life

Úvod

Dospelý človek nadobúda tri životne dôležité roly v spoločnosti, profesijnú, partnerskú a rodičovskú. Realizuje sa v týchto oblastiach, žije nimi – sociálnym, voľnočasovým i pracovným životom. Práve v týchto sférach dospelý čelí najväčším zmenám. Pracovný život, teda dlhoročná ekonomická aktivita jedinca, nastupuje po sústavnej príprave na povolanie v školskom (formálnom) systéme vzdelávania. Absolvent končí svoju prípravu na povolanie v druhej až tretej dekáde svojho života – v pracovnom živote teda môžeme stráviť približne tri desaťročia, jednu tretinu života, v prípade pracovnej aktivity na dôchodku i viac. Z biodromálneho hľadiska tak ide o najdlhšiu a najvýznamnejšiu etapu životnej cesty jedinca, ktorá môže, pomerne často, podliehať zmenám (od vertikálnej či horizontálnej mobility v rámci kariéry, cez nadobúdanie nových kvalifikácií rekvalifikačným vzdelávaním či prehlbovaním, inovovaním už nadobudnutej kvalifikácie). A práve v takýchto situáciách nachádza uplatnenie profesijná andragogika – vedná disciplína andragogiky, teória, venujúca sa edukácii dospelých v intenciách ich pracovného života.

Vývoj a predmet skúmania profesijnej andragogiky

Korene profesijnej andragogiky nachádzame v českej koncepcii integrálnej andragogiky Vladimíra Jochmanna (1994, in V. Prusáková, 2008, s. 67), ktorý pojednával o akčných poliach andragogiky – tradičných oblastiach vzdelávania dospelých, pričom jednou z nich je tzv. podniková sféra. Do takejto oblasti, ktorú nazýval tiež profiláciou, pričom vychádzal z inštitucionálneho hľadiska, zaradil „profesijné vzdelávanie, podnikovú výchovu, personálny manažment, starostlivosť o ľudské zdroje (dostatočným zdôvodnením pre jeho samostatnosť je asi kľúčový význam ekonomiky v modernej spoločnosti).“ V. Jochmann (1999, in M. Tureckiová, 2009, s. 18) považoval „profesijnú andragogiku v podstate za synonymum personálneho manažmentu, respektíve starostlivosti o ľudské zdroje v organizácii.“ Takýto prístup, prirodzene, vychádzal z jochmannovskej koncepcie integrálnej andragogiky, ktorá chápe andragogiku ako širokú oblasť starostlivosti o dospelého človeka.

Naše nazeranie na profesijnú andragogiku je však užšie, v zhode s ponímaním V. Prusákovvej a jej výrokom, že „Vždy som videla ako základný predmet skúmania andragogiky v edukácii dospelých (výchove a vzdelávaní dospelých) a nie v širokom ponímaní starostlivosti o dospelého človeka“ (L. Szabová-Šírová, K. Šilhár, 2018, s. 146). O pracovnej výchove písal aj J. Perhács (1995), ktorý uviedol, že pracovný proces zahŕňa tri základné momenty –

cieľavedomú činnosť človeka, predmet práce a výrobné nástroje, ktorými človek na tento predmet pôsobí. V pracovnom procese sa človek formuje, vychováva a získava intelektuálne a manuálne zručnosti, poznatky o prírode, technike, umení, kultúre, ako aj sám o sebe. Úroveň práce je podmienená rozvojom spoločnosti, schopnosťami a kvalifikovanosťou dospelého človeka. Ak je teda práca prejavom človeka, potom jeho pripravenosť na prácu je podmienená úrovňou jeho pracovnej výchovy, ktorá má popredné miesto v systéme zložiek výchovy dospelých.

Zjednodušené môžeme konštatovať, že predmetom skúmania profesijnej andragogiky (ako teórie) je proces ďalšieho profesijného vzdelávania (ako prax) alebo, vychádzajúc z Š. Šveca (2008, s. 109), „oblasť odborného a všeobecného vzdelávania a výcviku zamestnancov v zamestnávateľských organizáciách vo všetkých rezortoch“.

Konkrétne možno predmet skúmania profesijnej andragogiky zadefinovať ako:

- procesy výchovy a vzdelávania dospelého človeka v jeho profesijnom živote, jeho intencionálnej socializácie v oblasti profesijnej práce. (V. Prusáková, 2009)
- problémy vzdelávania a učenia v pracovných podmienkach, v pracovnom prostredí, ako aj v inštitúciách, ktoré pripravujú zamestnancov do pracovných funkcií. (V. S. Hotár, P. Paška, P. Perhács a kol., 2000)
- profesijná socializácia ako proces transmisie a akceptácie vzorov profesionálneho správania sa, konania, zmýšľania, ako aj špecifických foriem kultúry profesionálnej práce. (Š. Švec, 1995)
- výchovu a vzdelávanie, prípravu a tréning, ktoré sú pridružené k pracovnej pozícii a pomáhajú dospelému jedincovi rozvíjať jeho pracovný život. Jadrom takéhoto vzdelávania je zhoda medzi objektívnou (výkonnosťné požiadavky na konkrétnu pracovnú pozíciu) a subjektívnou kvalifikáciou (spôsobilosť konkrétneho človeka). (J. Mužík, 2012)

V. Frk a I. Pirohová (2016) považujú za súčasť profesijnej andragogiky najmä oblasť riadenia ľudských zdrojov, koncepčného prístupu k rozvoju a vzdelávaniu zamestnancov a manažérov, ako aj proces vedenia zamestnancov, napr. prostredníctvom štýlov vedenia.

Cieľom profesijnej andragogiky je analýza a interpretácia edukačných procesov súvisiacich s výkonom práce, zjednodušené povedané vychovať, vzdelávať, vycvičiť či poradiť dospelému v témach týkajúcich sa jeho pracovného života a jeho kariéry, a jej primárnou úlohou je, vychádzajúc z V. Prusákovovej (2009), odhaľovanie možností pomoci dospelému človeku pri riešení problémov jeho profesijného života, a to najmä prostredníctvom produkcie „teórií,

ktoré... umožňujú orientáciu pri plánovaní profesijnej kariéry a v aplikačnej rovine ponúkajú metódy a techniky zvládnutia záťažových situácií v... profesijnom živote.“ V. Prusáková (2012, s. 59) ešte konštatuje, že „V oblasti profesijnej andragogiky je najviac rozvinutá teória profesijného vzdelávania, menej teória profesijného poradenstva a koučovania, sporadicky výchovných problémov v oblasti profesijného života dospelého človeka dotýkajúcich sa organizačnej kultúry (a) profesijnej etiky.“

Význam profesijnej andragogiky pre prax

Význam profesijnej andragogiky ako teórie neustále narastá, pretože má priamy vplyv na prax ďalšieho profesijného vzdelávania, ktoré ako permanentná nutnosť poskytuje šance profesijného rozvoja. Mnoho ľudí nečaká, kým ich zamestnávateľ k vzdelávaniu vyzve, ale aktívne, prostredníctvom ďalšieho profesijného vzdelávania, nadobúda ďalšie kvalifikácie. Vyššia, širšia či viacnásobná kvalifikácia sa stáva akousi poistkou proti nezamestnanosti a vyššou pravdepodobnosťou zamestnateľnosti či uplatniteľnosti na trhu práce, aj keď získané kvalifikácie nezaručujú „doživotné“ uplatnenie a stále istoty. Z tohto dôvodu narastá i význam ďalšieho profesijného vzdelávania. Zabezpečenie potrebnej kvalifikácie a/alebo rekvalifikácie patrí k jeho najdôležitejším úlohám. Ďalšie profesijné vzdelávanie podľa V. Frka, M. Lukáča a B. Frka (2004) okrem iného minimalizuje náklady, zvyšuje schopnosti a kvalifikácie zamestnancov, ako aj ich uspokojenie z práce, uľahčuje prijímanie a riadenie a prispôsobovanie sa zmenám, zlepšuje pozitívnu atmosféru v organizácii, zvyšuje morálku zamestnancov, image organizácie, hodnovernosť, otvorenosť a dôveru zo strany verejnosti, prispieva k riešeniu konfliktov, k efektívnej komunikácii na pracovisku, zlepšovaniu vzťahov medzi nadriadenými a podriadenými.

Ďalšie profesijné vzdelávanie predstavuje integráciu vzdelávania s prácou a so zlepšujúcim sa výkonom. Zabezpečuje aktuálnosť kvalifikácie v rýchlo sa meniacom svete, vedie k zahrnutiu vzdelávania ako súčasť práce a posmeľuje aspirovať na zlepšené výkony, pozitívne reagovať na osobné a odborné výzvy a zmeny. V ďalšom profesijnom vzdelávaní by mal štát prostredníctvom rezortných ministerstiev v spolupráci so zamestnávateľmi stanoviť štandardy vzdelávania, jeho obsah a formy, hodnotiť kvalitu programov a realizáciu vzdelávania. V neposlednom rade je potrebné vytvárať podmienky, ktoré by zvýšili účasť všetkých cieľových skupín na ďalšom profesijnom vzdelávaní.

Význam profesijnej andragogiky ako teórie spočíva najmä v skúmaní procesov v ďalšom profesijnom vzdelávaní a kreovaní teórií. Podľa J. Vetešku (2016, s. 46) profesijná andragogika

systematicky zabezpečuje starostlivosť „o úroveň a rozvoj ľudských zdrojov ako súčasť firemnej kultúry, vytvára zdravú sociálnu klímu umožňujúcu uspokojovanie sociálnych potrieb zamestnancov, a tiež pomáha nachádzať stimulujúci a efektívny mzdový systém a zamestnanecké výhody.“ Autor zároveň dodáva, že na Slovensku sa okrem pojmu profesijná andragogika používa i pojem andragogika práce, s čím však nemožno súhlasiť – napriek tomu, že tento pojem spomínajú významní predstavitelia slovenskej andragogiky vo svojich prácach (napríklad V. Prusáková, 2005 či V. S. Hotár, P. Paška, P. Perhács a kol., 2000), v našich podmienkach sa tento pojem neudomácnil. Termín andragogika práce („andragogika pracy“) sa však využíva v Poľsku, čo je zrejmé najmä z prác Lucjana Turosa (rovnomená publikácia vydaná v roku 2000 i 2006).

Profesijná verzus personálna andragogika

V Českej republike vznikla pred niekoľkými rokmi snaha o etablovanie a rozvoj tzv. personálnej (personální) andragogiky. Niektorí andragógovia, napríklad M. Tureckiová či V. Veteška, ju chápu ako súčasť profesijnej (profesní) andragogiky. Personálna andragogika podľa J. Průchu a J. Vetešku (2014, s. 214) „Využíva andragogické zásady v práci s ľuďmi v rámci zamestnávateľských organizácií. V praxi predstavuje súbor teórií, stratégií, zásad a pravidiel zameraných na socializáciu, vedenie, pomoc a starostlivosť o zamestnancov. Najčastejšie sa využíva v rámci učenia, vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Ďalej pri motivácii, hodnotení a aktívnom utváraní človeka v jeho pracovných rolách. Personálna andragogika je významná aj pre efektívne vytváranie vzťahov človek – práca – firma – skupina. Tento pojem sa v českom prostredí príliš nepoužíva.“

Pre presnejšie ponímanie konceptu personálnej andragogiky vydala M. Tureckiová (2013) štúdiu, v ktorej charakterizuje personálnu andragogiku v systéme edukačných vied. Autorka personálnu andragogiku poníma ako zložku profesijnej andragogiky. Jej aplikačnou rovinou by mala byť oblasť riadenia a rozvoja ľudských zdrojov, vedenie ľudí a podpora rozvoja ich potenciálu v pracovných organizáciách. Personálna andragogika by mala byť „...teoretickým východiskom pre starostlivosť o rozvoj ľudského potenciálu v prostredí pracovných organizácií, ktorého praktickým nástrojom sú pokročilé koncepcie personálnej práce, t. j. personálne riadenie a najmä na rozvoj ľudí zamerané modely riadenia ľudských zdrojov.“ (2013. s. 258). Personálna andragogika je podľa takéhoto konceptu aplikačným a súčasne hraničným odborom andragogiky, ktorý by mal ako zložka profesijnej andragogiky aktuálne a do budúcnosti poskytovať priestor pre skúmanie možností účinnej a pritom kvalitnej edukácie

dospelých v ich meniacich sa pracovných rolách a pozíciách. Zhrňujúc, M. Tureckiová (2013, s. 259) chápe personálnu andragogiku „...v širokom zmysle ako oblasť edukácie dospelých a starostlivosť o dospelých učiacich sa jedincov, zameranú na aktívne utváranie (socializáciu a personalizáciu) jedinca v prostredí práce, prejavujúcu sa navonok kompetentným zvládaním jeho pracovných rolí...“, podnikovú starostlivosť zasahujúcu do oblasti rozvoja potenciálu pracovníkov a prispievajúcu k rozvoju rozličných typov pracovných organizácií (prostredníctvom systémových a vzťahových programov a programov starostlivosti o zamestnancov), a to nie len za účelom udržania ich zamestnateľnosti, ale v širšom spektre utvárania a udržovania ich životnej rovnováhy, harmonizácie a integrácie rozličných stránok života a s nimi spojených sociálnych rolí (pracovníkov, rodičov, manželov, občanov, a i.). Autorka ďalej zdôvodňuje, že k významným zmenám musí dôjsť taktiež v ponímaní profesijného a kariérového poradenstva, ktoré treba taktiež ukotviť do kontextu profesijnej a v rámci nej personálnej andragogiky. Praktické uplatnenie personálnej andragogiky vidí autorka (2013, s. 262) vo „...vytvorení teoretických a empirických modelov riadenia (vedenia) a rozvoja ľudí v pracovných organizáciách, ktoré by zodpovedali podmienkam celospoločenského vývoja a súčasne reflektovali zmeny v prístupoch ku kariére a trajektórii profesijnej dráhy zo strany jednotlivcov i celospoločenských inštitúcií...nemožno zanedbať... ani otázku účinného ovplyvňovania pracovných postojov a ďalších pohnútok (motívov) k učeniu, ani vplyv pracovných podmienok.“

M. Tureckiová (2009, s. 20) dokonca spomína aj tzv. profesijne-kvalifikačnú (profesněkvalifikačnú) a rekvalifikačnú andragogiku. Tiež konštatuje, že „spoločným cieľom personálnej práce v organizácii a profesijnej, respektíve personálnej andragogiky je rozvinúť kľúčové, prehĺbiť či rozšíriť a eventuálne zmeniť profesijné spôsobilosti členov organizácie.“

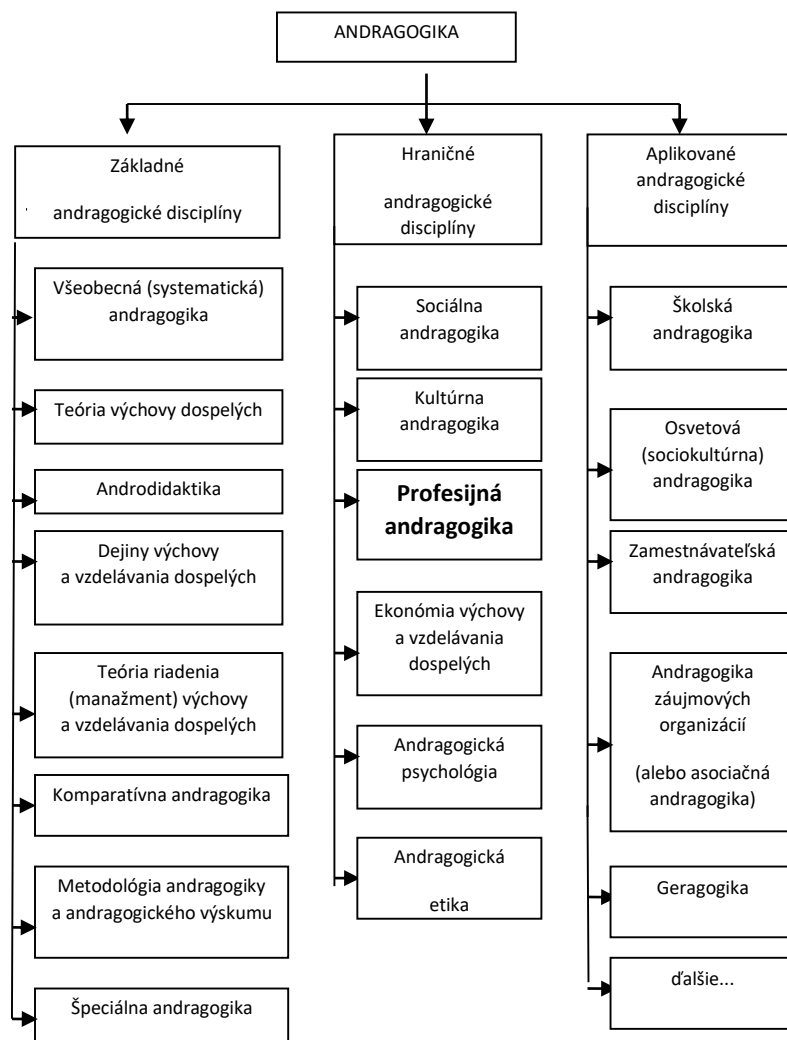
Rozdrobovanie profesijnej (profesní) andragogiky nepovažujeme za prínosné. Pri takomto modeli by to mohlo viesť ku podobnému konceptu andragogickej vedy, aká je v Poľsku, a to síce historicky etablovaná, avšak podľa nášho názoru extrémne členená, pre dnešnú praktickú reflexiu neaplikovateľná – v Poľsku je, ako uvádza L. Turowski (1993, in J. Matulčík, 2004, s. 116), andragogika práce súčasťou andragogiky priemyslu a profesie/remesla. Navyše, ako sme už uviedli, slovenská teória profesijnej andragogiky vychádza z prizmy prof. Viery Prusáckovej, ktorá za jej základný predmet považovala edukačné nástroje, a to výchovu, vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých v pracovnej oblasti, a nie širokú starostlivosť o dospelého.

Profesijná andragogika v systéme andragogickej vedy a jej vybrané vzťahy

V literatúre jestvuje rôzne vymedzenie, a tým aj zaradenie jednotlivých andragogických disciplín v rámci vedného systému andragogiky. Kým napríklad V. Prusáková (2005) zaraďuje profesijnú andragogiku (spolu s kultúrno-osvetovou a sociálnou andragogikou) medzi aplikované vedné disciplíny, G. Porubská a C. Határ (2009) zaraďujú profesijnú andragogiku medzi hraničné vedné disciplíny, a to z dôvodu, že sa tieto konštituuju či boli skonštituované na hranici dvoch vied či vedných disciplín.

V prípade profesijnej andragogiky tak ide o konštituovanie medzi andragogikou a manažmentom ľudských zdrojov, ktorého základným cieľom je podľa G. Kravčákovej (2014, s. 9) „...zabezpečiť potrebu zamestnancov (počet a štruktúra), ochotu pracovať (motivácia) a zabezpečiť využitie ich kvalifikačného a osobnostného potenciálu tak, aby bol v najväčšej možnej miere využitý v prospech dosahovania cieľov organizácie (tzn. ide o zabezpečenie výkonnosti a výkonu, stability a rozvoja zamestnancov).“ Podrobnejšie tento vzťah popíšeme v rámci vonkajších vzťahov profesijnej andragogiky.

Obrázok 1 Postavenie profesijnej andragogiky v systéme andragogickej vedy (Zdroj: Porubská-Határ-Kadlubeková 2016)



Ako každá veda či vedná disciplína i profesijná andragogika má s inými vedami a vednými disciplínami vzťahy – mnohé vedné disciplíny ju ovplyvňujú, formujú a mnohé ďalšie vedné disciplíny, naopak, ovplyvňuje, formuje ona. Ako uvádzajú Z. Palán a T. Langer (2008, s. 45 – 46), andragogika sa významne dotýka predmetov, teórií, metodológií i terminológií iných vedných disciplín – tieto príbuzné vedy skúma a analyzuje a z portfólia ich poznatkov vyberá tie, s ktorými ďalej pracuje. V. S. Hotár, P. Paška, J. Perhács a kol. (2000) uvádzajú, že vzájomné vzťahy možno klasifikovať do dvoch skupín:

- vnútorné vzťahy – vzťahy v rámci pedagogickej, resp. andragogickej vedy,
- vonkajšie vzťahy – vzťahy k príbuzným vedám alebo vedným disciplínam.

Keďže je profesijná andragogika hraničnou, interdisciplinárnou vednou disciplínou andragogiky, skoncipovanou na metodologických fundamentoch andragogiky a manažmentu ľudských zdrojov, má spomedzi vonkajších vzťahov najpevnejšiu väzbu práve s touto vedou. Vychádzajúc z G. Kravčákovej (2014), je najširším, najvšeobecnejším pojmom personálna práca. Pod ním možno rozumieť činnosti orientované na človeka v pracovnom procese – jeho získavanie, formovanie, fungovanie, využívanie, jeho organizovanie a prepájanie činností, výsledkov práce, pracovných schopností a pracovného správania, vzťahu k vykonávanej práci, organizácii, spolupracovníkom a ďalším osobám, s ktorými sa stretáva, a tiež jeho osobného uspokojenia z vykonanej práce, jeho personálneho a sociálneho rozvoja. Pojem personalistika, s ktorým sa môžeme stretnúť v mnohých odborných publikáciách, je už dnes pojem zastaraný, v súčasnej dobe sa už takmer nepoužíva. Manažment ľudských zdrojov G. Kravčáková (2014, s. 9) definuje „...ako integrálny a relatívne samostatný subsystém manažmentu organizácie, obsahom ktorého sú personálne stratégie, politiky, systémy a procesy realizované za účelom zabezpečenia kompetentných a motivovaných zamestnancov, s cieľom efektívne dosiahnuť stratégiu organizácie.“ Vzťah profesijnej andragogiky a manažmentu ľudských zdrojov jestvuje v oblasti vzdelávania zamestnancov, v procesoch akokoľvek súvisiacich so vzdelávaním a ich rozvojom. Najvýznamnejší je v manažmente výkonnosti, čo je jednou z personálnych funkcií (činností, aktivít). Manažment výkonnosti sa v praxi primárne zaoberá hodnotením výkonu a výkonnosti pracovníkov, vzdelávaníu a rozvoju kariéry pracovníkov, ako aj manažmentu talentov. V oblasti vzdelávania a rozvoja ide o úlohy spojené s adaptačným procesom nových zamestnancov (tvorba adaptačného plánu, mentoring, vyhodnotenie adaptačného procesu), identifikovanie potrieb vzdelávania a rozvoja pracovníkov (spolupráca pri personálnom plánovaní a tvorbe individuálnych plánov rozvoja kariéry, hodnotenie výsledkov vzdelávania, zastávanie role školiteľa, poradcu, trénera), hodnotenie práce a pracovného správania

(spolupráca pri vymedzení kritérií hodnotenia pracovného výkonu a pracovného správania, vedenie záznamov o výkone, vykonávanie hodnotení podriadených spolupracovníkov, navrhovanie intervenčných opatrení a stanovovanie cieľov, smerovaných do oblastí vzdelávania, odmeňovania, pracovného povýšenia, prípadne prepustenia). Profesionálna andragogika má však čiastočne vzťah i s ďalšou personálnou funkciou manažmentu ľudských zdrojov – manažmentom zamestnávania, a to konkrétne v procesoch plánovania, dizajnovania a redizajnovania pracovných miest, získavania, výberu, prijímania a adaptácie zamestnancov, rozmiestňovania zamestnancov a ukončovania pracovného pomeru. Vo vzťahu manažmentu by sme radi upozornili i na skúsenosti praxe, že predstava personálneho pracovníka vo firme či organizácii ako pracovnej pozície, ktorej hlavnou úlohou je len ekonomické a administratívne spravovanie pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca, je stále menej aktuálna. Tieto činnosti bývajú v kompetencii zamestnancov na ekonomických oddeleniach, zatiaľ čo sa v praxi môžeme stále častejšie stretnúť s manažermi ľudských zdrojov či personálnymi pracovníkmi, ktorí sú špecializovaní práve na prácu so zamestnancami v oblasti ich vzdelávania a rozvoja, dokonca aj na riešenie vzťahov v pracovných kolektívoch.

Ďalšou vednou disciplínou, s ktorou má profesionálna andragogika vzájomný vonkajší vzťah, je psychológia práce, vedná disciplína psychológie, ktorá skúma vzťah človek – práca. V. Kubáni (2011, s. 10) ju charakterizuje ako jednu zo „...špeciálnych psychologických disciplín, ktorá sa zaoberá zákonitostami psychickej regulácie pracovnej činnosti a využitím poznatkov o týchto zákonitostiach vo všetkých oblastiach ľudskej práce.“ Ďalšou vednou disciplínou je sociológia práce, ktorá, ako uvádza J. Vláčil (2017), skúma technickú a sociálnu deľbu a organizáciu práce, pracovné podmienky a situáciu v rôznych sférach, odvetviach a pracovných skupinách a vplyv tejto situácie na sociálne postavenie, vzťahy, správanie a vedomie pracovníkov, vplyv inštitucionalizovaných socio-ekonomických princípov a mocenských pomerov na pracovnú situáciu a napokon vplyv podnikateľských záujmov a záujmových organizácií pracujúcich na zmeny v pracovných podmienkach, na inovačný potenciál a na sociálnu klímu. Táto vedná disciplína je úzko prepojená so sociológiou podniku, sociológiou organizácie a riadenia a so sociológiou zamestnania, priemyslu a pracovných vzťahov. Profesionálna andragogika v mnohom čerpá aj z kybernetiky, ktorá podľa J. Alexyho (2013) vychádza z poznatkov teórie informácií, pričom skúma problematiku zložitých systémov riadenia a komunikácie v živých organizmoch a strojoch. Kybernetika sa zaoberá systémami, v ktorých sa uskutočňujú riadiace procesy, využíva čiastkové teórie, ktoré vystupujú ako komplex nástrojov. Vonkajšie vzťahy má s teoretickou kybernetikou ako teóriou

systémov, regulácie, informácie, algoritmov, hier, robotov a učenia, i s aplikovanou kybernetikou, najmä s ekonomickou, organizačnou a pedagogickou kybernetikou. Posledným vonkajším vzťahom profesijnej etiky, ktorý spomenieme, je ten s ergonómiou, vednou disciplínou, ktorá, ako uvádza T. Hatina a kol. (2007), skúma interakcie človeka, technických systémov, pracovných činností a pracovných podmienok za účelom dosiahnutia vyššej úrovne vzájomnej adaptácie medzi človekom a jeho prácou z humanitného (zdravotného) a ekonomického (produktivita práce) hľadiska. Výpočet vonkajších vzťahov sa však týmto nekončí, profesijná andragogika nachádza väzby, presahy a prieniky zaiste aj v predmetoch ďalších technických, humanitných či sociálnych vied a ich vedných disciplín.

Z hľadiska vnútorných vzťahov profesijná andragogika svojou podstatou zasahuje, preniká a ovplyvňuje všetky andragogické disciplíny, rovnako ako všetky disciplíny ovplyvňujú ju. Popíšeme niektoré z týchto vzťahov. Vo vzťahu k základným andragogickým disciplínam má profesijná andragogika pevnú väzbu k teórii výchovy dospelých, ktorá podľa J. Perhácsa a P. Pašku (1995) skúma výchovný proces, utváranie osobnosti človeka v podmienkach sociálnych skupín a komunity, riadenej a neriadenej seba výchovy, sebaformovania a seba utvárania. V rámci tohto vzťahu má profesijná andragogika významnú väzbu najmä na jednu zo zložiek výchovy dospelých – pracovnú výchovu. „V oblasti pracovnej výchovy ide o to, aby sa u dospelých utvorili také charakterové a vôľové vlastnosti, ako sú vytrvalosť, dôslednosť, svedomitosť, usilovnosť, samostatnosť, dobrovoľnosť, iniciatívnosť a vôbec pozitívny, tvorivý vzťah k práci.“ (1995, s. 151). Profesijná andragogika ďalej svojimi poznatkami ovplyvňuje i teóriu vzdelávania dospelých (androdidaktiku), ktorá sa podľa V. Prusákovej (2005) zaoberá cieľmi, obsahom, metódami, formami i prostriedkami vzdelávania dospelých, skúma proces a zákonitosti vzdelávania a formuluje všeobecné zásady didaktickej transformácie obsahu a didaktického pôsobenia, resp. metodiky vzdelávania. Vo vzťahu k tejto disciplíne má profesijná andragogika väzbu na kurikulárnu a tiež metodickú stránku ďalšieho profesijného vzdelávania. Profesijná andragogika ovplyvňuje i teóriu riadenia (manažment) výchovy a vzdelávania dospelých. V tejto súvislosti môžeme vychádzať najprv z teórie školského manažmentu, ktorá je podľa M. Pisoňovej a kol. (2017, s. 141) „praxeologická vedná disciplína, ktorá aplikuje všeobecné poznatky manažmentu tak, aby boli v súlade so zákonitosťami a špecifikami procesu učenia a výchovy a vzdelávania. Školský manažment je manažérska aj pedagogická disciplína, ktorej predmetom činnosti je riadenie škôl. Orientuje sa na optimalizáciu činnosti systémotvorných prvkov nielen školy, ale aj školskej sústavy, v ktorej pôsobia učitelia, vychovávatelia, riaditelia škôl a ďalší aktéri.“ V andragogike, ako uvádza C. Határ (s. 2012, s.

46), „Teória riadenia (manažment) výchovy a vzdelávania dospelých je základnou andragogickou disciplínou, ktorá sa zaoberá procesom riadenia andragogického školstva, sociálno-výchovných, edukačných a kultúrno-osvetových zariadení (inštitúcií, organizácií) pre dospelých a súvzťažnými otázkami, podmienkami, resp. problémami, ktoré z riadenia vyplývajú.“ S touto vednou disciplínou má profesijná andragogika vzťah najmä v oblasti manažovania (riadenia) procesov ďalšieho profesijného vzdelávania v zamestnávateľskej organizácii, konkrétne v podobe procesov plánovania, organizácie, vedenia, rozhodovania a marketingu procesu vzdelávania. Ďalším významným vzťahom je ten s komparatívnou andragogikou. Tú J. Matulčík (2012) definuje ako vednú disciplínu, ktorá poznáva, interpretuje a porovnáva zahraničné systémy edukácie dospelých, vrátane ich problémov, koncepcií, teórií, metód, foriem a prostriedkov vzdelávania dospelých, s prihliadnutím na špecifiká a rôznorodé podmienky týchto krajín. V tomto vzťahu má profesijná andragogika väzbu najmä na komparatívno-systémové poznatky v oblasti systémov ďalšieho profesijného vzdelávania dospelých, odkiaľ môže čerpať napríklad pri aplikovaní príkladov dobrej praxe do nášho prostredia.

Vo vzťahu k hraničným, resp. interdisciplinárnym andragogickým disciplinám, má profesijná andragogika najvýznamnejšie väzby so sociálnou aj kultúrno-osvetovou andragogikou. S kultúrno-osvetovou andragogikou sa spája najmä v intenciách obsahového zamerania, kde kultúrno-osvetová činnosť zahŕňa v sebe okrem iného aj záujmové vzdelávanie dospelých, charakteristické voľnočasovosťou a dobrovoľnosťou. Tu je väzba medzi profesijnou andragogikou a kultúrno-osvetovou andragogikou najmä vo vzťahu k záujmovému vzdelávaniu dospelých, a to v oblastiach, ktoré majú presah a využitie aj v ich pracovnom živote (ako napríklad time manažment, zvládanie stresu, cudzie jazyky, prezentačné zručnosti a mnoho ďalších). Ešte pevnejšiu väzbu má profesijná andragogika so sociálnou andragogikou, ktorá sa, ako píše G. Porubská a C. Határ (2009, s. 35), „zaoberá verejnou i privátnou inštitucionálnou, sociálno-výchovnou starostlivosťou a sociálnou pomocou určenou pre intaktných, postihnutých, narušených a ohrozených dospelých v produktívnom i seniorskom veku...“ Tu je významný vzťah najmä k cieľovým skupinám, ktoré sú primárne cieľovými skupinami sociálnej andragogiky, ohrozeným cieľovým skupinám, a to z rôznych dôvodov, ako sú napríklad nezamestnaní, rodičia po rodičovskej dovolenke či prepustení z výkonu trestu, pričom ich ohrozenie spočíva najmä v ekonomickej sfére – uplatniteľnosti na trhu práce. Profesijná andragogika je tak v tomto vzťahu zameraná na ďalšie profesijné vzdelávanie typických cieľových skupín sociálnej andragogiky. Vo vzťahu medzi profesijnou a sociálnou

andragogikou však J. Perhács (2011) pojednával aj o tzv. zamestnávateľskej andragogike, kde je úlohou (sociálneho) andragóga na personálnom oddelení podnikov, firiem a zamestnávateľských organizácií rozvíjať ľudské zdroje, a to prostredníctvom starostlivosti o ich zdravie, zabezpečovania starostlivosti pri dočasnej práceneschopnosti, či pri strate zamestnania, vzdelávania, zvyšovania kvalifikácie, rekvalifikácie, rekreácie, zabezpečovania záujmovej, kultúrnej a telovýchovnej činnosti a zlepšovania interpersonálnych vzťahov na pracovisku. Ďalší významný vzťah má profesijná andragogika s ekonómiou výchovy a vzdelávania dospelých, ktorá podľa G. Porubskej a C. Határa (2009, s. 36-37) „...v širšom chápaní pojednáva o mikro- a makroekonomických aspektoch edukácie dospelých. Upozorňuje na otázky vzťahu ekonomiky (štátu, firmy, inštitúcie, organizácie atď.) a (profesijného, občianskeho, záujmového a pod.) vzdelávania dospelých, vplyvu vzdelávania na ekonomický a hospodársky progres firmy, resp. štátu, a i.“ Významný je i vzťah profesijnej andragogiky a andragogickej psychológie, ktorá podľa M. Machalovej (2004) poznáva a skúma psychiku osobnosti dospelého v edukačnom procese a jej cieľom je poznávať psychologickú dimenziu edukačného procesu a vysvetľovať tieto procesy z hľadiska psychických zmien, vývinových úloh, individualizácie a socializácie dospelého účastníka vzdelávania. V tejto oblasti je podľa nášho názoru najvýznamnejšie pôsobenie vzdelávateľa v ďalšom profesijnom vzdelávaní na dospelého učiaceho sa. Posledným vnútorným vzťahom, ktorý spomenieme, je ten s ďalšou hraničnou disciplínou, andragogickou etikou. Jej predmetom sú podľa D. Kadlubekovej (2016) etické aspekty edukácie dospelých (výchovy, vzdelávania, vycvičovania i poradenstva), etické zdôvodňovanie profesijného konania andragóga (hľadanie odpovedí na otázku „prečo?“ a zdôvodňovanie týchto odpovedí „pretože“). Táto sa viaže s profesijnou andragogikou najmä v špecifických charakteristikách cieľových skupín, s požiadavkou rovného prístupu a eticky problémovými situáciami, ktoré vo vzdelávaní takýchto cieľových skupín môžu byť časté (napríklad fenomén moci v pomáhajúcich profesiách).

Záver

Svet práce a správanie sa dospelých v ňom sa za posledné dekády radikálne zmenil. Reflektujúc od potreby neustáleho zdokonaľovania sa prostredníctvom vzdelávania až po rôznorodé novodobé fenomény pracovného života v 21. storočí sa profesijná andragogika stala etablovanou, no stále dynamicky sa rozvíjajúcou vednou disciplínou, ktorá ako jediná skúma procesy edukácie dospelých vo vzťahu k ich pracovnému životu. Jej teórie neustále nachádzajú široké uplatnenie v praxi. Profesijnú andragogiku ako vednú disciplínu začala na Slovensku

rozvijať Viera Prusáková, ktorá je dodnes považovaná za jej gestorku u nás i v Čechách, no okrem nej ju rozvíjajú aj ďalší, ako napríklad Gabriela Petrová, Ivana Pirohová, Vladimír Frk, Hana Bartoňková, Jaroslav Mužík, Michaela Tureckiová, ai.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

ALEXY, J.: 2013. Manažment znalostí a organizačné správanie. 2 vyd. Bratislava : Publishing house EKONÓM. 288 s. ISBN 978-80-225-3643-1.

FRK, V. – LUKÁČ, M. – FRK, B. 2004. *Základy personálneho a sociálneho riadenia v organizácii*. Prešov : Akcent Print. 188 s. ISBN 80-969274-0-X.

FRK, V. – PIROHOVÁ, I. 2016. *Profesijná andragogika*. Prešov : PU. 224 s. ISBN 978-80-89295-68-5.

HATÁR, C. 2012. Sociálna andragogika. Kapitoly z teórie a metodiky sociálno-edukačnej starostlivosti o dospelých. Nitra : UKF. 151 s. ISBN 978-80-558-0037-0.

HATINA, T. a kol. 2007. Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny. ISBN 978-80-7138-124-2.

HOTÁR, V. – PAŠKA, P. – PERHÁCS, P. a kol. 2000. *Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika. Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo. 547 s. ISBN 80-08-02814-9.

KADLUBEKOVÁ, D. 2016. *Základy andragogickej etiky*. Nitra : PF UKF. 90 s. ISBN 978-80-558-1076-8.

KOSOVÁ, B. 2015. *Filozofické a globálne súvislosti edukácie*. 2. vyd. Banská Bystrica : Belianum. 174 s. ISBN 978-80-557-1021-1.

KRAVČÁKOVÁ, G. 2014. *Manažment ľudských zdrojov*. Košice : UPJŠ. 157 s. ISBN 978-80-8152-219-2

KUBÁNI, V. 2011. *Psychológia práce*. Prešov : Prešovská univerzita. 174 s. ISBN 978-80-555-0318-9.

MACHALOVÁ, M. 2004. *Psychológia vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava : RádioPrint. 273 s. ISBN 80-969339-6-5.

MATULČÍK, J. 2004. Teórie výchovy a vzdelávania dospelých v zahraničí. Bratislava : Gerlach Print, 2004. 138 s. ISBN 80-89142-02-8.

- MATULČÍK, J. 2012. K niektorým teoreticko-metodologickým otázkam a problémom komparatívnej andragogiky. In *Andragogická revue*. roč. IV, č. 1. ISSN 1804-1698. s. 14-21.
- MUŽÍK, J. 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 264 s. ISBN 978-80-73577-38-4.
- PALÁN, Z. – LANGER, T. 2008. *Základy andragogiky*. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PERHÁCS, J. 2011. *Personalizačné a socializačné aspekty rozvoja osobnosti dospělých*. Praha : ČAS. 157 s. ISBN 978-80-904824-4-9.
- PERHÁCS, J. – PAŠKA, P. 1995. *Dospělý človek v procese výchovy*. Bratislava : STIMUL. 157 s. ISBN 80-85697-21-1.
- PISOŇOVÁ, M. a kol. 2017. *Školský manažment. Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava : Wolters Kluwer s r.o. 167 s. ISBN 978-80-8168-660-3.
- PORUBSKÁ, G. – HATÁR, C. 2009. *Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie*. Nitra : UKF. 212 s. ISBN 978-80-8094-597-8.
- PRUSÁKOVÁ, V. 2005. *Základy andragogiky I*. Bratislava : Gerlach Print. 119 s. ISBN 80-89142-05-2.
- PRUSÁKOVÁ, V. 2008. Integrálna andragogika. Vladimír Jochamnn. In *Vzdelávanie dospělých*. Roč. 3, č.1. s. 62-68. ISSN 1335-2350.
- PRUSÁKOVÁ, V. 2009. Profesijná andragogika (nepublikované prednášky, online). 43 s. Dostupné na:
https://is.muni.cz/el/1451/jaro2009/nk401a/um/Prusakova_prof_vzd_prednasky.pdf
- PRUSÁKOVÁ, V. 2012. Slovenská andragogika a jej premeny. In *Andragogická revue*. roč. IV, č. 1. ISSN 1804-1698. s. 55-60.
- PRŮCHA, J. – VETEŠKA, J. 2014. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované a rozšírené vydanie. Praha : Grada. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.
- SZABOVÁ-ŠÍROVÁ, L. – ŠILHÁR, K. 2018. Jedinečnosť vplyvu Viery Prusákovej na rozvoj andragogiky a edukácie dospělých. In MATULČÍK, J. (ed.) *Acta Andragogika 6*. Bratislava : UK. ISBN 978-80-223-4587-3. s. 141-160

ŠVEC, Š. 1995. *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava : Iris. 276 s. ISBN 80-88778-15-8.

ŠVEC, Š. 2008. Systematizácia poznatkov andragogiky. In *Sociálna pedagogika, sociálna práca a sociálna andragogika – aktuálne otázky teórie a praxe*. Prešov : PU. ISBN 978-80-8068-927-8- s. 107-110.

TURECKIOVÁ, M. 2009. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha : UJAK. 128 s. ISBN 978-80-86723-80-8.

TURECKIOVÁ, M. 2013. Personální andragogika v systému edukačních věd. In LUKÁČ, M. (ed.) *Edukácia človeka – problémy a výzvy pre 21. storočie*. Prešov : Prešovská univerzita, 2013. ISBN 978-80-555-0825-2. s. 257-264.

VETEŠKA, J. 2016. *Přehled andragogiky. Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha : Grada. 320 s. ISBN 978-80-262-1026-9.

VLÁČIL, J. 2017. Sociologie práce. In NEŠPOR, R. Z. (Ed.) *Sociologická encyklopedie*. (online) Praha : Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-308-2. Dostupné na: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Sociologie_pr%C3%A1ce

Kontakt

PhDr. Dominika Temiaková, PhD.

Katedra pedagogiky

Pedagogická fakulta

Univerzita Konštantína Filozofa

Dražovská 4

949 01 Nitra