

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalárske kombinované štúdium
2012 – 2013

BAKALÁRSKA PRÁCA

Soňa Šipková

Vzdelávanie dospelých vo vybranom meste

Praha 2013

Vedúci bakalárskej práce: PhDr. Michal Kopčan

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies
2012 - 2013

BACHELOR THESIS

Soňa Šipková

Adult education in the selected city

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Michal Kopčan

Prehlásenie

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

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Soblahove dňa 15.02.2013

Soňa Šipková

Pod'akovanie

Touto cestou by som sa chcela pod'akovať vedúcemu mojej bakalárskej práce PhDr. Michalovi Kopčanovi za cenné rady, pripomienky, návrhy a trpezlivosť pri spracovaní tejto práce.

Anotácia

Bakalárska práca sa zaoberá súčasným vzdelávaním dospelých v trenčianskom regióne. Skladá sa z piatich kapitol a niekoľkých podkapitol. Rozoberá históriu, legislatívu, špecifiká, ciele, obsah, formy a metódy vzdelávania dospelých. Teoretické poznatky sú využité v praktickej aplikácii SWOT analýzy vzdelávacích inštitúcií pôsobiacich v trenčianskom regióne. Na záver sú popísané návrhy a odporúčania a spôsob ich implementácie s cieľom vytvorenia systému, v ktorom by občania trenčianskeho regiónu mali prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám, ktoré sa týkajú vzdelávania a odborného vzdelávania ako základný predpoklad následného využívania regionálnej siete celoživotného vzdelávania.

Kľúčové slová

Celoživotné vzdelávanie, jazykové vzdelávanie, vzdelávanie, vzdelávanie dospelých.

Annotation

Bachelor thesis deals with the current adult education in Trenčin region. It consists of five chapters and subheads. Discusses the history, legislation, specifications, objectives, content, forms and methods of adult education. Theoretical knowledge is used in the practical application of the SWOT analysis of educational institutions in Trenčin region. Finally, proposals are discussed and recommendations and how they are implemented in order to create a system in which all citizens have access to high quality information and advice concerning education, training and work, as a prerequisite, the subsequent use of regional networks for lifelong learning.

Key words

Adult education, education, language learning, lifelong learning.

OBSAH

ÚVOD.....	8
1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ KU VZDELÁVANIU DOSPELÝCH V TRENČIANSKOM REGIÓNE	9
1.1 Vzdelávací systém na Slovensku	9
1.1.1 Aktuálny legislatívny rámec	10
1.1.2 Kategórie vzdelávania.....	11
1.2 Vzdelávanie dospelých	13
1.2.1 Základné vymedzenie pojmov	14
1.2.2 Ciele, hlavné oblasti špecializácie a metódy pre oblasť vzdelávania dospelých 17	
1.3 Vzdelávanie dospelých v rámci celoživotného vzdelávania.....	19
1.3.1 Aktuálny legislatívny rámec	23
1.3.2 Inštitúcie celoživotného vzdelávania a poradenstva v trenčianskom regióne	24
1.4 Jazykové vzdelávanie dospelých	27
1.4.1 Špecifiká dospelého študenta cudzieho jazyka.....	29
1.4.2 Jazykové vzdelávanie v rámci trenčianskeho regiónu	31
2 PRAKTICKÁ ČASŤ PRÁCE.....	39
2.1 Hlavný cieľ	39
2.2 Čiastkové ciele	39
3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA.....	40
3.1 Metódy použité v teoretickej časti práce	40
3.2 Metódy použité v analytickej časti práce.....	40
4 VÝSLEDKY PRÁCE	43
5 DISKUSIA	51
ZÁVER	54
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV.....	55
ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV.....	59

ÚVOD

Vysoká dynamika vývoja spoločnosti kladie na jej členov zvýšené nároky a obstať tu môže len jedinec schopný sa daným zmenám prispôbiť. Rozvoj vedy a techniky, inovatívne objavy a s tým súvisiace zakladanie nových odvetví premieňa štruktúru národných hospodárstiev a kladie neočakávané požiadavky na pracovnú silu, ktorá je nútená sústavne si zvyšovať vedomosti či dokonca osvojiť si úplne nové kvalifikácie na výkon daného povolania.

Súčasný presun od spoločnosti informácií ku znalostnej spoločnosti vyžaduje od všetkých jej členov dostatočné schopnosti potrebné k racionálnemu využitiu rôznorodých informácií a správnu orientáciu v ich záplave. Jednu z podmienok intenzívnejšieho rozvoja vedomostnej základne dospelých, ktorá je potrebná na udržanie ich pracovnej výkonnosti a kompetentnosti, predstavuje zabezpečenie príležitostí na vzdelávanie aj v dospelom veku prostredníctvom funkčného systému ďalšieho vzdelávania dospelých.

Predkladaná bakalárska práca sa venuje problematike vzdelávania dospelých v trenčianskom regióne a pozostáva z teoretickej aj analytickej časti. V teoretickej časti sú objasnené najčastejšie používané pojmy z tejto oblasti, vymedzené riziká a špecifiká dospelých študentov a teoretický rozbor vzdelávania a celoživotného vzdelávania na Slovensku. Hlavný cieľ analytickej časti vychádza zo SWOT analýzy súčasného stavu vzdelávacích inštitúcií v regióne pôsobiacich v oblasti vzdelávania dospelých a je ním vytvorenie systému ČŽV, ktorý by zahŕňal široké spektrum aktivít, ktoré umožnia obyvateľom trenčianskeho regiónu v akomkoľvek veku a životnej situácii identifikovať svoje schopnosti, kompetencie a záujmy a na základe nich sa správne rozhodovať v oblasti svojho ďalšieho vzdelávania. K danému cieľu je možné dospieť na základe odstraňovania slabých stránok vzdelávacích inštitúcií a predchádzania potenciálnym ohrozeniam, pričom je nutné opierať sa o silné stránky vzdelávacích inštitúcií v oblasti vzdelávania dospelých a príležitosti, ktoré možno v budúcnosti využiť.

K základným odborným prameňom práce patria monografie autorov špecializovaných na danú problematiku, napríklad Palán, Z. (Další vzdělávání ve světě změn), Pšenák, J. (Kapitoly z dějin slovenského školstva a pedagogiky).

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ KU VZDELÁVANIU DOSPELÝCH V TRENČIANSKOM REGIÓNE

Táto časť predkladanej bakalárskej práce obsahuje definície a vysvetlenia základných pojmov spojených s témou práce, ktoré slúžia ako východiská pre nasledujúce časti práce.

V nasledujúcich podkapitolách je charakterizovaná problematika vzdelávacieho systému na Slovensku, jeho história a súčasná legislatíva, nasleduje vzdelávanie dospelých so svojimi špecifickými cieľmi a metódami vzdelávania, kde sú zadané pojmy ako dospelý, či motivácia ku vzdelávaniu. Priestor je venovaný tiež koncepcii celoživotného vzdelávania, jeho vývoju a legislatívnym podmienkam. Kapitola je zakončená jazykovým vzdelávaním dospelých, ktoré je rovnako nositeľom určitých špecifik.

1.1 Vzdelávací systém na Slovensku

Vzdelávanie je vnímané ako otázka zachovania kultúry, biologickej, historickej a kultúrnej reprodukcie spoločnosti, otázka prežitia národa a štátu, otázka konkurencieschopnosti, hospodárskeho a sociálneho rozvoja, ktorá rozhodujúcim spôsobom ovplyvňuje kvalitu života aj hodnotovú orientáciu všetkých členov spoločnosti.

Práva a povinnosti v oblasti vzdelávania sú zakotvené aj v Ústave SR, v článku 42, ods. 1 „Každý má právo na vzdelanie.“ (Ústava SR Z.z. č. 460/1992)

Dnes však prestáva byť vzdelávanie a učenie spájané len s obdobím detstva a mladosti. Naopak, čím ďalej viac sa zdôrazňuje potreba kontinuálneho celoživotného učenia, ktorá vyvracia predstavu, že vzdelávanie a učenie končí s ukončením počiatočného vzdelávania a vstupom na trh práce a stále viac sa zdôrazňuje potreba pokračovať vo vzdelávaní a učení aj v období dospelosti a staroby.

Vzdelávanie na Slovensku uskutočňujú v rámci svojej pôsobnosti školské a mimoškolské vzdelávacie ustanovizne.

Sú to:

- základné školy, stredné školy a vysoké školy,
- vzdelávacie zariadenia ústredných orgánov štátnej správy,
- vzdelávacie zariadenia stavovských organizácií a profesijných zväzov,
- vzdelávacie zariadenia obcí a miest,
- vzdelávacie zariadenia družstiev,
- vzdelávacie zariadenia občianskych a záujmových združení,
- vzdelávacie zariadenia cirkví a náboženských spoločností,
- vzdelávacie zariadenia kultúrno-osvetových ustanovizní,
- vzdelávacie zariadenia odborových organizácií,
- vzdelávacie zariadenia fyzických a právnických osôb.

1.1.1 Aktuálny legislatívny rámec

Od 1. 9. 2008 je účinný nový školský zákon (Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní). Jeho právna úprava vytvorila legislatívny priestor na uskutočnenie reformných zmien vo výchove a vzdelávaní a to prostredníctvom definovania pojmov a základných princípov, ktoré sa týkajú výchovy a vzdelávania v regionálnom školstve, určenia spôsobu uskutočňovania výchovy a vzdelávania prostredníctvom dvojúrovňových výchovno-vzdelávacích programov na školách uvedených v sústave škôl a školských zariadení v nadväznosti na dosiahnutý stupeň vzdelania, stanovila desaťročnú povinnú školskú dochádzku, určila proces a systém výchovy a vzdelávania v materských školách, základných školách a stredných školách, umožnila individuálnu výchovu a vzdelávanie, definovala hodnotenie a klasifikáciu žiakov, proces prijímania a ukončovania vzdelávania, monitorovanie a hodnotenie kvality vzdelávania, ale aj výchovno-vzdelávacej sústavy, stanovila proces a podmienky výchovy a vzdelávania detí cudzincov, nadaných detí a žiakov a výchovy a vzdelávania detí a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Zároveň upravila postavenie a úlohu zákonných zástupcov, detí a žiakov v procese výchovy a vzdelávania. Zosúlادili sa dosiahnuté stupne vzdelania na našich školách s medzinárodnou klasifikáciou dosiahnutého vzdelania **ISCED**. (Výkonná agentúra pre vzdelávanie, 2010)

Jednou zo základných reformných zmien, ktoré priniesol nový školský zákon je, že výchova a vzdelávanie v školách a v školských zariadeniach sa uskutočňuje podľa výchovno-vzdelávacích programov. Pre školy sú určené vzdelávacie programy a pre školské zariadenia výchovné programy. Ministerstvo školstva SR vydáva a zverejňuje štátne vzdelávacie programy, ktoré vymedzujú povinný obsah výchovy a vzdelávania v školách. Okrem toho má škola aj školský vzdelávací program (je jej základným dokumentom a uskutočňuje sa podľa neho výchova a vzdelávanie v škole).

Štátny vzdelávací program je podľa § 6 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) hierarchicky najvyšším cieľovo programovým projektom vzdelávania, ktorý zahŕňa konkrétne ciele výchovy a vzdelávania, charakteristiku profilu absolventa príslušného školského stupňa, charakteristiku vzdelávacích oblastí, rámcový učebný plán a údaje o povinnom organizačnom, personálnom a materiálno-technickom zabezpečení výchovno-vzdelávacieho procesu. (Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, 2012)

1.1.2 Kategórie vzdelávania

Štátne vzdelávacie programy sú vypracované osobitne pre vzdelávacie stupne stanovené Medzinárodnou štandardnou klasifikáciou vzdelávania (International Standard Classification of Education – ISCED), ktoré približne (v §16) prevzal aj slovenský zákon o výchove a vzdelávaní (Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, 2012):

- **Predprimárne vzdelávanie:** zariadenia pre predškolskú prípravu detí
- **Primárne vzdelávanie:** základná škola (1. stupeň - ročníky 1 - 4)
- **Sekundárne vzdelávanie:**
 - **Nižšie sekundárne vzdelávanie:** základná škola (2. stupeň - ročníky 5 - 9), osemročné gymnáziá (prima – kvarta).
 - **Vyššie sekundárne vzdelávanie:** stredné školy (gymnáziá, stredné odborné školy, stredné odborné učilištia).
- **Terciárne vzdelávanie:**
 - **Stredné odborné školy** zabezpečujúce pomaturitné vzdelávanie v rozsahu 0,5 až 2 roky (a nadstavbové vzdelávanie v rozsahu 2 až 3 roky).

- **Vyššie odborné školy** v dĺžke trvania štúdia 2 až 3 roky.
- **Odborné vysoké školy** v dĺžke trvania štúdia 2 až 3 roky.
- **Univerzity** poskytujúce štúdium na bakalárskej, magisterskej, inžinierskej a doktorskej úrovni v širokom rozsahu študijných odborov a doktorandské štúdium.

- **Ďalšie vzdelávanie:** je oblasť vzdelávania, ktorá je chápaná ako súčasť celoživotného vzdelávania a umožňuje každému občanovi doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa, alebo vzdelávať sa v oblasti svojich záujmov. Zahrňuje ďalšie odborné vzdelávanie, pokiaľ sa ním nezískava vyšší stupeň vzdelania, ďalej sem patrí záujmové a občianske vzdelávanie. Rovnako ako štúdium na vysokých školách je aj ďalšie vzdelávanie prístupné všetkým občanom. Ďalšie vzdelávanie dospelých sa uskutočňuje aj vo formálnom subsysteme vzdelávania, v ktorom poskytuje druhú možnosť získať vzdelanie tým, ktorí ho z rôznych dôvodov nemohli získať počas vzdelávania na základnej alebo strednej škole. V neformálnom subsysteme vzdelávania uskutočňujú vzdelávacie aktivity pre dospelých súkromné vzdelávacie inštitúcie, školy, vzdelávacie zariadenia podnikov, priamo riadené inštitúcie v rezortoch a iné. Vzdelávacie programy môžu byť orientované na vybrané cieľové skupiny. Ďalšie vzdelávanie a príprava dospelých sú zabezpečované aj ako ďalšie vzdelávanie (odborné, iné) pre už kvalifikovanú mládež/dospelých, aj ako všeobecné vzdelávanie pre nekvalifikovanú mládež a dospelých.

Primárne, sekundárne a terciárne vzdelávanie sú súčasťou formálneho vzdelávania. Ďalšie vzdelávanie sa zaraďuje pod subsystem neformálneho vzdelávania, kde takisto pôsobia vzdelávacie inštitúcie. Existuje však aj informálne vzdelávanie.

Formálne vzdelávanie sa realizuje vo vzdelávacích inštitúciách. Jeho funkcie, ciele, obsahy, prostriedky, organizačné formy a spôsoby hodnotenia sú definované a legislatívne vymedzené. Takouto typickou vzdelávacou inštitúciou je škola. Formálne vzdelávanie zahŕňa na seba nadväzujúce vzdelávacie stupne (základné, stredoškolské, vysokoškolské), ktorých absolvovanie je potvrdzované certifikátom (vysvedčením, diplomom). (Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, 2011)

Neformálne vzdelávanie je zamerané na získanie vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré môžu zlepšiť spoločenské aj pracovné uplatnenie. Realizuje sa

mimo formálneho vzdelávacieho systému. Je zamerané na určité skupiny populácie a organizujú ho rôzne inštitúcie. Kurzy neformálneho vzdelávania môžu byť poskytované spravidla v zariadeniach zamestnávateľov, súkromných vzdelávacích inštitúciách, neziskových organizáciách aj v školských zariadeniach. Patria sem napr. kurzy cudzích jazykov, počítačové kurzy, rekvalifikačné kurzy, ale aj krátkodobé školenia a prednášky. Nutnou podmienkou tohto druhu vzdelávania je účasť odborného lektora či učiteľa. Neformálne vzdelávanie nevedie k získaniu uceleného stupňa vzdelania. (Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, 2011)

Informálne učenie je chápané ako proces získavania vedomostí, osvojovanie si zručností a kompetencií z každodenných skúseností a činností v práci, v rodine, vo voľnom čase. Zahŕňa tiež sebvzdelávanie, kedy učitelia si nemá možnosť overiť nadobudnuté vedomosti. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania je neorganizované, spravidla nesystematické, inštitucionálne a nekoordinované. (Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, 2011)

1.2 Vzdelávanie dospelých

V dnešnej dobe zažívame neustálu potrebu dopĺňania si informácií, ktoré sú dôležité na to, aby sme sa dokázali orientovať vo svete, ktorý je preplnený informáciami, aby sme dokázali sledovať ekonomické, spoločenské, kultúrne i politické kontexty a adaptovať sa na dynamický vývoj spoločnosti. S tým súvisí aj mimoriadne vysoká potreba vzdelávania dospelých v dnešnej dobe. Svet sa „zmenšuje“, problémy sa globalizujú, zrýchľuje a zefektívňuje sa komunikácia a informácie a know-how sa stávajú tovarom a základným komponentom pre ďalší rozvoj spoločnosti. Všetkým týmto trendom sa občania prispôbujú. Práve tu vzniká pomerne nové pole pôsobnosti pre vzdelávanie dospelých, kde jeho hlavnou úlohou je v súčasnej dobe práve prispôbenie sa novým trendom, umožnenie aj ľuďom v produktívnom a postproduktívnom veku ďalšie rozširovanie kvalifikácie, a to najmä v oblasti komunikácie (výučba cudzích jazykov, práca s PC, internetom atď.), ktorá momentálne ovláda svet.

1.2.1 Základné vymedzenie pojmov

Vzdelávanie dospelých ako multidisciplinárny, resp. interdisciplinárny vedný odbor sa zaoberá širokým spektrom otázok, disciplín a subdisciplín, abstrahuje podnety z rôznych oblastí teórie a praxe mnohých vedeckých odborov a má široký záber. (Palán, 2007)

Vzdelávanie dospelých (anglicky adult education) je neprehliadnuteľným sociálnym, kultúrnym a tiež politickým fenoménom dnešnej doby. Zahŕňa rôznorodé vzdelávacie aktivity pre dospelých aj systém inštitúcií, ktoré tieto aktivity zabezpečujú a vykonávajú. Dnes sa tiež používa v rôznych súvislostiach označenie ďalšie vzdelávanie, permanentné vzdelávanie, kontinuálne vzdelávanie a rovnako je vzdelávanie dospelých spájané s koncepciou celoživotného vzdelávania. (Macháľková, 2009)

Podľa Rabušicovej (2006, s. 21): „Pojem vzdelávanie dospelých sa obvykle používa v niekoľkých navzájom súvisiacich významoch. Ako proces učenia sa dospelých, ako organizované aktivity rôznych vzdelávacích inštitúcií za účelom dosiahnutia špecifických cieľov a ako oblasť sociálnej praxe.“

Termín vzdelávanie dospelých označuje celý súbor organizovaných procesov vzdelávania na ktoromkoľvek stupni, s akýmkoľvek obsahom a metódami, či už školské alebo iné, či už predlžujúce alebo nahradzujúce počiatočné vzdelávanie na základných, stredných a vysokých školách, vrátane učňovského vzdelávania, pomocou ktorého si osoby pokladané za dospelé spoločnosťou, ku ktorej patria, rozvíjajú schopnosti, obohacujú vedomosti, zdokonaľujú odbornú alebo profesionálnu kvalifikáciu alebo sa orientujú novým smerom a vyvolávajú zmeny v postojoch alebo v správaní, a to z hľadiska plného osobného rozvoja ako aj účasti na vyrovnanom a nezávislom sociálnom, ekonomickom a kultúrnom živote. (Macháľková, 2009)

Palán (2007) uvádza, že v procese vzdelávania sú dospelým zámerne a systematicky poskytované poznatky a skúsenosti, ktoré zdokonaľujú vykonávanie ich sociálnych rolí, schopnosť komunikácie a rozvíjajú ich osobnosť. Predpokladá sa aktívne a kontinuálne učenie. Toto vzdelávanie je priebežne riadené a kontrolované a je tiež viac či menej inštitucionalizované do systému vzťahov medzi pedagógmi a vzdelávanými jedincami.

Vzdelávanie dospelých v sebe zahŕňa jednak rozsiahly komplex vzdelávacích aktivít (školských i mimoškolských) zameraných na dospelých, ale aj systém inštitúcií, ktoré tieto aktivity poskytujú (Leirman, 1996). Možno ho teda chápať ako súčasť vzdelávacej sústavy aj ako vzdelávací proces. Najčastejšie býva vzdelávanie dospelých definované ako komplexný súbor inštitucionálne organizovaných aj individuálnych (samovzdelávacie) vzdelávacích aktivít, ktoré nahrádzajú, rozširujú, inovujú alebo inak obohacujú počiatočné vzdelanie dospelých osôb, ktoré zámerne rozvíjajú svoje vedomosti a zručnosti, hodnotové postoje, záujmy a iné osobné a sociálne kvality potrebné pre plnohodnotnú prácu aj plnenie ostatných životných a spoločenských rolí. (Palán, 2002; Průcha, 2009)

Z uvedeného vyplýva, že definovanie pojmu „vzdelávanie dospelých“ nie je úplne jednoznačné, a to predovšetkým z dôvodu chýbajúcej ucelenej teórie vzdelávania dospelých a tiež neustálym zmenám, ktoré sa v tejto oblasti objavujú. UNESCO (1976) vo svojom odporúčaní k rozvoju vzdelávania dospelých uvádza: „Pojem vzdelávanie dospelých označuje celkový súhrn organizovaných vzdelávacích procesov akéhokoľvek obsahu, úrovne a metódy, formálneho alebo iného charakteru, ktoré predlžujú alebo nahrádzajú prvotné vzdelávanie na školách, internátoch a univerzitách alebo v učňovských zariadeniach, v ktorých osoby považované v spoločnosti za dospelých rozvíjajú svoje spôsobilosti, obohacujú vedomosti, zdokonaľujú svoju technickú a odbornú kvalifikáciu, prípadne sa orientujú iným smerom, menia svoje postoje a správanie s cieľom znásobenia perspektívy plného osobného rozvoja a účasti na harmonickom a nezávislom sociálnom, ekonomickom a kultúrnom rozvoji.“ Toto vymedzenie je pravdepodobne najširšie prijímanou definíciou vzdelávania dospelých, ale nie je úplne bez problémov, a to predovšetkým v praxi.

Ako problematický sa javí aj pojem „dospelý“. Formulácia termínu osoby považovanej za dospelú v definícii UNESCO je pokusom vyrovnáť sa s týmto problémom, avšak tento pojem sa v jednotlivých spoločnostiach líši. Na určenie cieľovej skupiny slúži spravidla vek. Podľa Medzinárodnej klasifikácie vzdelávania ISCED je dospelá osoba väčšinou od 15 rokov vyššie. Samozrejme sú volené aj iné kritériá ako kognitívna a afektívna zrelosť ľudskej bytosti, ktorá práve vzhľadom k svojej zrelosti či nezrelosti sa odlišne učí a má teda iné vzdelávacie potreby na rozdiel od osôb v iných etapách ich vývoja.

V literatúre je rovnako možné nájsť rad definícií dospelého. Wiltshire (1976, in Jarvis, 2004) definuje ako dospelého jedinca staršieho ako 20 rokov, ktorý je zrelý a má už za sebou nejakú skúsenosť so vzdelávaním. Podobne napríklad Paterson (1979, in Jarvis, 2004) charakterizuje dospelosť ako sociálny status, ktorý je spojený s vekom a určitou zrelosťou. Oproti tomu Knowles (1980, in Jarvis, 2004) považuje za dospelého toho, ktorý sám seba takto definuje a vníma. Nezáleží teda na pohľade okolia, ale na vlastnom chovaní a vnímaní. Podľa Palána (2002) je dospelý človek ten, kto dosiahol minimálne zrelosť sociálnu, citovú, biologickú, sociologickú a mentálnu. Konkrétne by teda mal byť dospelý človek: ekonomicky a citovo nezávislý na rodičoch, schopný rodičovstva, schopný identifikovať a uspokojovať svoje individuálne potreby a schopný prijať zodpovednosť za výkon svojich rolí (rodičovských, pracovných i spoločenských).

Z uvedeného je evidentné, že medzi vzdelávaním a učením detí a dospelých musia teda existovať mnohé rozdiely. Tie sú dané nielen psychickými a telesnými zmenami v dospelosti, ale aj premenou kognitívnych funkcií, premenami v emocionalite a zastávaním odlišných sociálnych rolí. Pre dieťa je úloha učiaceho sa primárna, kým u dospelého tomu tak nie je, ten plní mnoho ďalších rolí – úlohu pracovníka, rodiča, partnera a aktívneho občana. (Hladílek, 2009) Je potrebné si uvedomiť, že vzdelávanie je zásahom do životného aj pracovného rytmu človeka a najmä do voľného času, v ktorom vzdelávanie dospelých často prebieha. U dospelého dochádza k zmenám fyziologických funkcií, zhoršujú sa zmyslové orgány, zraková a sluchová výkonnosť, klesá rýchlosť vnímania, znižuje sa rýchlosť úkonov. (Hladílek, 2009; Mužík, 2004) Na druhej strane sa dospelí oproti deťom vyznačujú určitou sociálnou zrelosťou, vyrovnanosťou, systémom hodnôt. (Barták, 2008) Skúsenosti (životné, pracovné aj vzdelávacie) môžu byť pre vzdelávací proces prínosom, nakoľko si dospelý môže nové poznatky vzťahovať do súvislosti s už skôr poznaným, ale aj prekážkou - niektorí ľudia sa bránia novému a stavajú sa k takým poznatkom kriticky, trvajú na predtým nadobudnutých vedomostiach a skúsenostiach. Niekedy sa v tejto súvislosti u dospelých hovorí o stereotypoch v myslení a jednaní. (Mužík, 2004) Pretože vzdelávanie dospelých prebieha väčšinou súbežne s výkonom zamestnania, prevláda u nich praktické myslenie - zaujímajú sa o nadväznosti, chcú vedieť, k čomu im poznatky budú, aké efekty to prinesie do praxe (Eger, 2005; Hladílek, 2009).

Na základe hore uvedeného sa dá skonštatovať, že všetci autori sa zhodujú v tom, že vzdelávanie dospelých je úplne odlišné od vzdelávania detí a vyžaduje iné metódy i techniky práce. Výhodou dospelých študentov je určite ich prelínanie medzi teoretickými vedomosťami a skúsenosťami, ktoré získali počas svojho praktického profesionálneho života. Táto praktická zložka im teda umožňuje iný pohľad na teoreticky získané vedomosti. Zo skúseností títo ľudia preferujú praktické znalosti. Vystavujú sa ale mnohokrát nevedomému podceneniu teoretických vedomostí.

1.2.2 Ciele, hlavné oblasti špecializácie a metódy pre oblasť vzdelávania dospelých

Všetky vyššie uvedené špecifiká dospelého by mali byť pri jeho vzdelávaní a výučbe brané do úvahy, aby vzdelávací proces mohol splniť svoj cieľ. Ciele vzdelávania dospelých sú podľa expertov predovšetkým v rozvoji osobnosti. Medzi ďalšie významné ciele patrí naučiť sa komunikovať, vedieť sa učiť, byť zodpovedný za rodinu, naučiť sa nadväzovať kontakty s dospelými, starať sa o svoje zdravie a bezpečie, uplatňovať sa ako občan a až potom nasledujú ciele smerujúce k zlepšeniu pozície v zamestnaní, zvýšeniu príjmu alebo používanie nových technológií. Na poslednom mieste je účasť na kultúrnom živote. (Vymazal, in Leirman, 1996)

V SR nie je vytvorená kategorizácia študijných odborov pre oblasť vzdelávania dospelých. Trh práce si však vyžaduje špecifické odborné študijné zamerania, ktorým sa prispôsobuje vzdelávacia ponuka. Organizácia vzdelávacích aktivít v uvedenej oblasti sa v súčasnosti realizuje na rôznych úrovniach (rezortu, podniku, vzdelávacích inštitúcií). Ponuky vzdelávacích aktivít majú rôzny rozsah a nie je možné ich v plnej miere akceptovať, pokiaľ nie sú stanovené štandardy pre odborné vzdelávanie dospelých, resp. ich prepojenie so školským vzdelávaním. Vzdelávacie aktivity (kurzy, školenia a pod.) sú orientované na ucelený komplex informácií a výcviku podľa cieľového zamerania (profil absolventa, cieľová skupina), v dôsledku toho nie je možnosť v kratších kurzoch meniť špecializáciu. Je však možnosť po ukončení jedného kurzu začať vzdelávanie v ďalšom. Jazykové vzdelávanie je stále na vzostupe, pokiaľ mladí študujúci využívajú možnosti štúdia jazyka na školách, ktoré navštevujú (môžu popri tom navštevovať aj iné jazykové kurzy), dospelí využívajú možnosť ponúknutú

zamestnávateľom (najmä štátna a verejná služba, kde je vzdelávanie pre skvalitňovanie výkonu činnosti povinné a je zamerané najmä na využívanie informačných a komunikačných technológií, nové právne predpisy, aj jazykové vzdelávanie), alebo ponuku jazykových škôl ako aj iných inštitúcií. Využívanie informačných a komunikačných technológií (IKT) sa vyučuje aj ako predmet, ale IKT sa využívajú aj ako nástroj výučby v iných predmetoch kurikula. (Výkonná agentúra pre vzdelávanie, 2010)

Učenie nie je len príprava na život, ale prestupuje celkovým socializačným a individualizačným procesom človeka. Učenie sprevádza život. Človek sa musí učiť v zmysle inštitucionalizácie aj individualizácie, respektíve ich zvládania. Jedná sa o dve formy jedného procesu, medzi ktorými môže byť určité napätie, ktoré však netvorí rozpor, ktorý by nebolo možné prekonať. Raz sa učí dospelý pre inštitúcie a z toho môže pre seba získať určité výhody. Dokonca nie je vôbec vylúčené, že toto učenie prináša nielen uspokojenie ambícií a aspirácií, ale tiež osobnostný rozvoj. Dospelý sa môže učiť tiež za účelom rozvoja vlastnej individualizácie a zvládania jej dôsledkov, kedy ide o riešenie otvorených situácií, prekonávanie neistôt, hľadanie vlastných hodnôt a ich hierarchie, nájdenie identity alebo kultúrnych vzorcov. (Beneš, 2003)

Z hľadiska vzdelávania dospelých sa **prvý druh učenia** uskutočňuje predovšetkým **didaktickou a metodickou formou výučby**. K realizácii **druhého druhu učenia** dochádza v prípade, že dospelý vyhľadá profesionálnu pomoc a jedná sa skôr o **formu poradenstva**, pomoci, podpory, posilnenie a pochopenie motívov a zlepšenie sebazvedávania či skupinového učenia. (Beneš, 2003)

V ďalšom vzdelávaní dospelých a odbornej príprave sa využívajú všetky metodické postupy, ktoré sú uplatňované v dennom štúdiu na stredných a vysokých školách, ale aj aktivizujúce metódy (práca v malých skupinách, semináre, workshopy, skupinové projekty, výučba pomocou počítačov, dištančné vzdelávanie a pod.). Tieto metódy prenikli na trh vzdelávania spolu so vznikom súkromných vzdelávacích inštitúcií, ktoré týmto spôsobom zatriktívni svoju ponuku. Toto konštatovanie však neplatí paušálne, mnohé inštitúcie využívajú často aj klasické metódy (prednáška). Voľba učebnej metódy je takmer vždy výsledkom slobodnej voľby učiteľa (výnimka je možná v prípade požiadavky organizátora vzdelávania, či účastníkov – objednávateľov

vzdelávania). Štruktúra výučby závisí od cieľa vzdelávacieho programu, resp. kurzu. (Veteška, Vacínová, 2011)

Vzdelávanie dospelých je však aj súčasťou širšieho konceptu celoživotného učenia, ktoré je v súčasnej dobe prioritou vzdelávacích politík mnohých štátov.

1.3 Vzdelávanie dospelých v rámci celoživotného vzdelávania

Celoživotné vzdelávanie (CŽV) chápeme ako neustály, nepretržitý proces vzdelávania, ktorý prebieha počas celého života človeka. Aj keď táto myšlienka nie je nová a objavuje sa už od čias J. A. Komenského, na potrebu CŽV 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 CŽV.

V 80. rokoch sa CŽV začalo čoraz viac redukovať na odborné vzdelávanie zamerané na získavanie konkrétnych poznatkov dôležitých pre odborný rast vo svojej profesii, no už v 90. rokoch sa pohľad na CŽV zmenil. Vplyv nových technológií sa odrazil v prudkej zmene ekonomík vyspelých krajín, najmä v ich prechode z orientácie na výrobu k orientácii na služby. Oveľa väčší dôraz sa začal klásť na myšlienky, metódy a procesy ako na stroje, továrne a prírodné zdroje, čo sa prejavilo i v zmene poslania CŽV. Začalo sa hovoriť o spoločnosti založenej na báze poznatkov, o spoločnosti, ktorá sa učí a tým o celoživotnom učení sa.

Posun v chápaní od celoživotného vzdelávania k celoživotnému učeniu bol vyvolaný predovšetkým obrovským nástupom nových informačných a komunikačných technológií a ich prienikom do všetkých oblastí spoločenského života. Nové technológie zmenili doterajšie postupy takmer vo všetkých profesiách a mnohé činnosti sa začali vykonávať celkom ináč ako iba v nedávnej minulosti. Čoraz väčšmi sa začalo ukazovať, že vedomosti získané v škole už nie sú zárukou uplatnenia sa na trhu práce a v celom pracovnom živote jednotlivca. Stále zamestnanie vykonávané po celý život zaniká. To všetko viedlo k novým požiadavkám na CŽV, resp. na celoživotné učenie sa. Základnou charakteristikou CŽV sa preto stala jeho orientácia na človeka ako iniciátora a vykonávateľa všetkých zmien a procesov v ekonomickej, sociálnej, kultúrnej

a politickej sféry života spoločnosti, najmä na jeho vnútornú motiváciu a potrebu učiť sa. (Memorandum o celoživotnom vzdelávaní, 2001)

Hlavní stakeholderi¹ v systéme celoživotného vzdelávania sú samotní občania, zamestnávateľia, školy a vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania. Ďalej sú to kariérne poradenské centrá a personálne agentúry. Títo aktéri sa musia podieľať na identifikácii, vývoji a aplikácii spomenutých nástrojov spoločne. (Národné osvetové centrum, 2011)

Obrázok 1 Hlavní stakeholderi v systéme celoživotného vzdelávania



Zdroj: Národné osvetové centrum. *Stratégia celoživotného vzdelávania* [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW:

<<http://www.nocka.sk/uploads/b3/80/b38071a487b42b55d79c971e6243694b/strategia-czv-2011.pdf>>.

Občan je kľúčovým prvkom v celoživotnom vzdelávaní. Na základe potrieb zamestnávateľov nadobúda kvalifikáciu vo vzdelávacej inštitúcii, ktorá mu umožní uplatniť sa na trhu práce. V prípade potreby nadobudnutia novej alebo rozšírenia existujúcej kvalifikácie mu poradenské centrum pomôže nájsť vhodnú vzdelávaciu aktivitu, v rámci ktorej dosiahne aktualizáciu svojich vedomostí, zručností a kompetencií. (Národné osvetové centrum, 2011)

¹ Termín stakeholderov v angličtine tradične označoval dočasný držiteľ peňazí či iného majetku. V súčasnej dobe sa pojem stakeholderov používa v manažmente a marketingu a má úzky vzťah s etikou. Od klasického pojmu shareholder, ktorý znamená akcionár sa líši tým, že zahŕňa všetky osoby a inštitúcie, ktoré majú s podnikom akékoľvek dočinenie.

Zamestnávateľ komunikuje so vzdelávacími inštitúciami a poskytuje im informáciu o aktuálnej i budúcej potrebe zručností a kompetencií, ktorými musia absolventi vzdelávania disponovať, aby mohli vykonávať pracovné činnosti. Vo vzdelávacích inštitúciách realizuje ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov. (Národné osvetové centrum, 2011)

Poradenské centrum je k dispozícii každému kto prejaví záujem o svoj osobnostný (občiansky) a profesijný (odborný) rozvoj. Zabezpečuje poradenské služby zamerané na kariérne poradenstvo formou individuálnych konzultácií a skupinových aktivít, disponuje aktuálnymi informáciami o požiadavkách trhu práce a o možnostiach vzdelávania, ktoré poskytuje aktualizáciu vedomostí, zručností a kompetencií občanov. Používa poradenské metódy pre individuálnu a skupinovú prácu s klientom. (Národné osvetové centrum, 2011)

Vzdelávacia inštitúcia poskytuje vzdelávanie na základe potrieb trhu práce a na základe požiadaviek občanov o ich osobnostný rozvoj. Je v úzkom kontakte so zamestnávateľom a s poradenským centrom, aby si vymieňali poznatky pre poskytovanie kvalitných a dopytovo orientovaných služieb. (Národné osvetové centrum, 2011)

Štát vytvára legislatívne a ekonomické podmienky pre ostatných stakeholderov za účelom rozvoja celoživotného vzdelávania. Vytvára podmienky, aby všetky skupiny obyvateľstva mali prístup k celoživotnému vzdelávaniu. Podnecuje spoluprácu vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov, aby dosiahol vysokú mieru zamestnanosti občanov, ktorá im prináša vyššiu kvalitu života. (Národné osvetové centrum, 2011)

Dnešný koncept celoživotného vzdelávania, ktorý bol paralelne, v rovnakom čase formulovaný tromi medzinárodnými organizáciami (UNESCO, EÚ², OECD³), prináša

² **Európska únia (EÚ)** je medzinárodné spoločenstvo, ktoré od posledného rozšírenia v roku 2007 tvorí 27 členských štátov s celkovým počtom 496 miliónov obyvateľov (približne 8 % svetovej populácie). EÚ bola vytvorená v roku 1992 na základe Zmluvy o Európskej únii, známejšej pod názvom Maastrichtská zmluva, ktorá nadväzovala na predchádzajúce európske aktivity, siahajúce do 50. rokov 20. storočia.

³ **Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD** z angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development*) je medzivládna organizácia tridsiatich štyroch ekonomicky najrozvinutejších štátov sveta, ktoré prijali princípy demokracie a trhovej ekonomiky. OECD vznikla v roku 1961 (zakladajúci dokument bol podpísaný 14. decembra 1960) transformáciou Organizácie pre európsku hospodársku spoluprácu (*OEEC, Organisation for European Economic Co-operation*), ktorá bola pôvodne zriadená v roku 1948 na administráciu povojnového Marshallovoho plánu.

zásadnú zmenu poňatie vzdelávanie. Ako nadväzuje Walterová (2004, s. 123): „Všetky možnosti učenia sú chápané ako jediný prepojený celok, ktorý umožňuje rozmanité a početné prechody medzi vzdelávaním a zamestnaním a získavaním rovnakých kvalifikácií a kompetencií rôznymi cestami a kedykoľvek počas života. Formalizovaný vzdelávací systém ako ho poznáme dnes, vytvára pre toto poňatie celoživotného vzdelávania nevyhnutné základy, tvorí však len jeho jednu časť. Všetky mechanizmy - riadenie, rozdelenie kompetencií, financovanie, hodnotenie a zabezpečovanie kvality, príprava učiteľov aj podporné systémy - musia byť preto koncipované z hľadiska tohto širšieho celku.“

Vytvára sa nová kvalita, ktorá má podľa Walterovej (2004) tri určujúce znaky:

- vzdelávanie po celú dobu života,
- všetky formy vzdelávania a učenia (formálne, neformálne, informálne)
- celoživotné učenie ako učenie otvorené všetkým bez rozdielu veku, záujmu, nadania alebo postavenia.

Walterová (2004) ďalej uvádza nový, širší koncept celoživotného vzdelávania:

- Do centra pozornosti kladie učiaceho sa a jeho potreby. Zdôrazňuje osobnú voľbu každého jedinca, orientuje sa na stránku dopytu, prepája dopyt individuálny a spoločenský.
- Kladie dôraz na sebariadenie učenia, na požiadavku „naučiť sa učiť“ ako na nevyhnutný základ pre celoživotné vzdelávanie, na nutnosť vybaviť každého zodpovedajúcimi kognitívnymi zručnosťami a tiež zdôrazňuje schopnosť byť autonómny.
- Zdôrazňuje tiež motiváciu jedinca k celoživotnému vzdelávaniu a jeho vlastné úsilie o dosiahnutie čo najvyššej úrovne znalostí a zručností, aby bol schopný prevziať zodpovednosť za vlastnú vzdelávaciu dráhu.
- Požaduje, aby boli zabezpečené príležitosti pre každého a tiež existenciu finančných a kultúrnych stimulov.
- Zahŕňa všetky aktivity učenia a poznávania v priebehu celého života. Uznáva, že učenie neprebíha len vo formálnom vzdelávacom systéme, ale aj v prostredí domova, pracoviska, obce i celej spoločnosti. Zdôrazňuje význam učenia na

pracovisku, predchádzajúce pracovné skúsenosti považuje za legitímny spôsob vzdelávania, snaží sa o vzájomné prepojenie učenia s pracovnou sférou.

- Úloha štátu je obmedzená, je zdôrazňovaná úloha sociálnych partnerov a vzájomné zdieľanie zodpovednosti.

Za potrebou celoživotného vzdelávania stoja podľa Hiemstra (2002, in Rabušicová, 2006) tri hlavné sociálne sily:

- Prvou silou je rýchlosť a permanentnosť technologických a sociálnych zmien.
- Druhou silou, ktorá je spojená s prvou, je rýchlosť, s ktorou dochádza k zastarávaniu našich poznatkov, s ktorými vstupujeme na trh práce a do zamestnania. V tomto prípade sa jedná o obmenu nových technológií a poznatkov, ktorá nastáva približne každých 10-15 rokov. Každý z nás je teda ohrozený tým, že za túto dobu bude kompetentný k výkonu svojej práce len z polovice. Preto je nevyhnutné, aby sa dospelí opakovane vzdelávali, aby si udržali svoje kompetencie, prípadne získali kompetencie nové.
- Treťou silou je hodnotová premena, ktorá spočíva v sledovaní takých cieľov, ktoré vedú k individualizácii životných štýlov, k sebaaktualizácii, k poznaniu, v čom spočíva plnohodnotný život.

Vzdelávanie nie je obmedzené vekom, ako tomu bývalo v minulosti, naopak, svet práce a učenia sa prelína. V súčasnosti je na človeka vyvíjaný veľký tlak na prevzatie zodpovednosti za vlastné rozhodovanie s možnosťou straty stability a skupinovej príslušnosti. Nároky na úspešné zvládanie života sa teda zvyšujú, a to všetko vedie k zvýšenej potrebe dospelých učiť sa. (Rabušicová, 2006)

1.3.1 Aktuálny legislatívny rámec

Vláda SR schválila Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva v apríli 2007 s výhľadom jej naplnenia v roku 2015, ktorá pomenovala niekoľko kľúčových priorít na podporu systému celoživotného vzdelávania v SR. Jedným z výstupov Stratégie 2007 je v decembri 2009 prijatý zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý ustanovil niekoľko dôležitých inštitútov pre ďalší rozvoj systému celoživotného vzdelávania.

Zákon o celoživotnom vzdelávaní č. 568/2009 Z. z. nahradil zákon o ďalšom vzdelávaní č. 386/1997 Z.z. Hlavným cieľom zákona o celoživotnom vzdelávaní bolo vytvoriť predpoklady pre zabezpečenie fungovania ďalšieho vzdelávania ako súčasti celoživotného vzdelávania tak, aby sa zvýšila kvalita poskytovaného ďalšieho vzdelávania a umožnilo sa uznávanie výsledkov vzdelávania, ktoré vedú k dosiahnutiu čiastočnej alebo úplnej kvalifikácie. Zákon zároveň zaviedol podporné nástroje na sprehľadnenie a sprístupnenie komplexných informácií o vzdelávacích možnostiach a potrebách pre občanov, aby sa mohli ľahšie uplatniť na trhu práce, čím do tejto legislatívnej normy integroval aj isté prvky celoživotného poradenstva. (Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní)

Zákon o celoživotnom vzdelávaní č. 568/2009 Z.z. tiež rozvinul niektoré ďalšie inštitúty potrebné na zadefinovanie systému celoživotného vzdelávania na Slovensku. Predovšetkým sú to postupy a pravidlá v oblasti akreditácie vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania. Nový zákon definuje nové pravidlá s dôrazom na kvalitu vzdelávania a zároveň zjednodušuje rozsah oblastí a tém, ktoré sú predmetom akreditácie. Zákon priniesol nový prvok do systému celoživotného vzdelávania a to je uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania v oprávnených inštitúciách. Tento inštitút je možný iba na základe existujúcej národnej sústavy kvalifikácií, ktorú nový zákon detailne špecifikuje. Ďalšími podpornými inštitútmi, ktoré zákon zadefinoval sú informačný systém ďalšieho vzdelávania a monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb. (Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní)

1.3.2 Inštitúcie celoživotného vzdelávania a poradenstva v trenčianskom regióne

Súčasný trendy na trhu práce vyžadujú od obyvateľov trenčianskeho regiónu, aby sa učili ako pracovať s neustále sa meniacimi informáciami, ako produkovať nové poznatky a využívať tieto poznatky v praxi. Týmto trendom musí zároveň zodpovedať úroveň kvality a dostupnosť vzdelávacích aktivít, čo platí obzvlášť v oblasti celoživotného vzdelávania a poradenstva.

Pre vzdelávacie inštitúcie v trenčianskom regióne je charakteristický rozmach organizácií, ktoré sa venujú celoživotnému vzdelávaniu. Mimo klasického trojstupňového systému školstva už pôsobí veľa spoločností zo súkromného sektora,

ktoré sa tejto oblasti venujú. Prínosom je tiež skutočnosť, že tieto organizácie spravidla nepotrebujú k svojej činnosti veľké množstvo zamestnancov, ale zakladajú si na kvalifikácii a odbornosti. (Trenčianska nadácia, 2011)

K najznámejším inštitúciám pôsobiacim v oblasti vzdelávania dospelých v rámci trenčianskeho regiónu patria:

- InSYS, s. r. o.,
- Eventive, s. r. o.,
- V.A.J.A.K. (Vzdelávacia Akadémia Jána Amosa Komenského).

Spoločnosť InSYS s. r. o. bola založená v roku 1991 s cieľom pôsobenia v oblasti podnikovej informatiky a zaoberá sa realizáciou informačných systémov podnikov, osvetou a školeniami efektívneho využitia výpočtovej techniky v praxi, realizuje komplexné dodávky programových riešení a ponúka predaj hardvéru a softvéru, vrátane dodávok a inštalácií počítačových serverov a konfigurácie lokálnych sietí.

Školiace stredisko spoločnosti InSYS zabezpečuje:

- základné školenia pre prácu s výpočtovou technikou
- školenia produktov Microsoft Windows
- školenia práce s elektronickou poštou, vyhľadávanie na Internete, tvorba WWW stránok
- školenia AutoCAD, Photoshop, Visio, CorelDraw
- prípravu odborných pracovníkov v podnikoch v oblasti metodiky analýzy, databáz a aplikačného programového vybavenia
- účtovnícke kurzy
- jazykové kurzy
- individuálne konzultácie a školenia
- zákazkové kurzy
- rekvalifikačné kurzy

Krédom spoločnosti InSYS je vysoká profesionalita, efektívnosť a dlhodobá vysoká úroveň starostlivosti o zákazníka.

Spoločnosť Eventive, s.r.o. vznikla v roku 2009 a špecializuje sa na vzdelávanie a poradenstvo v rôznych oblastiach. Prioritne sa zameriava na oblasť rozvoja ľudských zdrojov v podnikoch, organizáciách verejnej správy ako aj neziskovom sektore.

Myšlienka vzniku **Eventive, s.r.o.** je postavená na dlhoročných skúsenostiach a know-how jej zakladateľov a lektorov v rôznych oblastiach vzdelávania a poradenstva. Spojením s odbornými znalosťami členov tímu a rozvojom portfólia ponúkaných služieb sa snaží byť plnohodnotným partnerom pre svojich klientov.

Spoločnosť **Eventive** ponúka:

- manažérske tréningy,
- tréningy obchodných zručností,
- tréningy pre asistentky,
- analýzu vzdelávacích potrieb,
- tréningy na mieru,
- poradenstvo a konzultácie v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, marketingu a public relations,
- organizáciu firemných podujatí,
- otvorené tréningy,
- tréningy pre kultúrny sektor a neziskové organizácie.

V.A.J.A.K. je Vzdelávacia Akadémia Jána Amosa Komenského, ktorá pôsobí na trhu vzdelávania od roku 2003. Vznikla za pomoci skúsených odborníkov, dlhodobo pôsobiacich v oblasti tvorby a riadenia programov celoživotného vzdelávania, ako aj lektorov, spolupracujúcich na príprave a realizácii ponúkaných tréningov, kurzov, školení a seminárov.

Poslaním Vzdelávacej Akadémie Jána Amosa Komenského je realizovať ideálne riešenia pre uspokojovanie vzdelávacích potrieb účastníkov vzdelávania v oblasti výučby cudzích jazykov, aktuálnych právnych noriem, z oblasti ekonomiky, hospodárstva, podnikania a manažmentu, informačných technológií a rozvoja osobnosti.

Vízia Vzdelávacej Akadémie Jána Amosa Komenského rešpektuje princíp neustáleho skvalitňovania ponuky vzdelávacích produktov na základe aktuálnych požiadaviek klientov.

Klientelu V.A.J.A.K. tvoria:

- žiaci základných a stredných škôl, ktorí potrebujú zdokonaľiť svoje vedomosti pri prechode na vyšší stupeň vzdelávania,
- študenti vysokých škôl a univerzít, ktorí sa pripravujú na svoju profesionálnu kariéru,
- absolventi stredných a vysokých škôl, ktorí potrebujú zvýšiť svoju kvalifikáciu pred nástupom do zamestnania,
- uchádzači o zamestnanie, ktorí hľadajú uplatnenie na trhu práce,
- zamestnanci, ktorí pracujú cieľavedome na svojom profesijnom rozvoji ,
- orgány štátnej a verejnej správy,
- prosperujúce spoločnosti, ktoré vedia, že úspešné podnikanie nie je možné bez trvalého vedomostného rozvoja svojich zamestnancov.

Ponuka kurzov V.A.J.A.K.:

- rekvalifikačné kurzy a programy,
- kurzy práce s PC,
- manažérske kurzy a tréningy,
- školenia a preškolenia,
- odborné semináre,
- poradenstvo,
- jazykové vzdelávanie.

1.4 Jazykové vzdelávanie dospelých

Vyučovanie cudzích jazykov sa rozvíja ako každá iná vedecká disciplína v čase a priestore. Úspešnosť osvojenia si cudzieho jazyka závisí od mnohých činiteľov, ale za najdôležitejšie sa považujú motivácia študenta, dobrý a motivovaný učiteľ alebo lektor a dobrá metóda či kurz. Vyučovanie jazyka, to nie je len učenie slovnej zásoby a gramatických pravidiel, je to aj orientácia v rozličných sférach, keďže jazyk je neoddeliteľnou súčasťou histórie, kultúry, politiky, či umenia. Štúdium jazyka je veľmi komplikovaný proces, ktorý začína určitým zámerom a zdanlivo končí jeho realizáciou, ale v skutočnosti nekončí nikdy.

Didaktika cudzích jazykov sa zaoberá špecifickými procesmi osvojovania cudzieho jazyka. Od ostatných odborových didaktík sa okrem iného líši tým, že cieľová znalosť (teda osvojenie cudzieho jazyka) je zároveň prostriedkom dosiahnutia cieľa, to znamená, že jazyk sa osvojuje práve v procese jeho užívania. S tým súvisí aj iná štruktúra cieľov jazykového vyučovania. V kontexte vzdelávania dospelých do popredia výrazne vystupuje cieľ praktický – komunikačný. (Hanková, 2011)

Hendrich (1988) uvádza tieto základné činitele cudzojazyčnej výučby:

- cieľ (zložka komunikatívna, vzdelávacia, výchovná),
- učivo (jazykový materiál učebníc, informácie od lektora),
- učiteľ (jeho vzdelanie, jeho teoretické a praktické znalosti cudzieho jazyka),
- študent (jeho vek, vlastnosti, vedomosti, skúsenosti, potreby),
- organizačné podmienky (rozsah, štruktúra výučby, typ vzdelávacej organizácie),
- materiálne podmienky (vybavenosť pomôckami a didaktickou technikou, vybavenie knižnice),
- vyučovacie metódy a postupy (cieľavedome premyslené činnosti učiteľa smerujúce k osvojeniu učiva a jeho prostredníctvom k dosiahnutiu cieľa).

Mužik (2004) v kontexte vzdelávania dospelých zahŕňa materiálne podmienky, organizačné podmienky a vyučovacie metódy a postupy pod spoločný názov – didaktické prostriedky.

V oblasti cudzojazyčného vzdelávania dospelých je s ohľadom na potreby študentov kladený dôraz najmä na rozvoj komunikačných kompetencií, ktoré zahŕňajú viac ako len vedomosti jednotlivých jazykových prostriedkov (gramatika, slovná zásoba, výslovnosť) a osvojenie rečových zručností čítania, písania, počúvania a hovorenia v cudzom jazyku. Komunikačné kompetencie znamenajú schopnosť použiť jazykové prostriedky a rečové zručnosti primerane komunikačnej situácii k efektívnemu dosiahnutiu komunikačného cieľa. (Hanková, 2011)

Ako už bolo uvedené, učenie sa cudzích jazykov je veľmi zložitý proces a je veľa faktorov, ktoré ovplyvňujú jeho úspešnosť. Sú ľudia, ktorí napriek vynaloženej námahe nenapredujú dostatočne rýchlo a sú radi, ak si osvoja cudzí jazyk aspoň na úrovni jednoduchej komunikácie, kým iní aj pri menšej námahe dosahujú oveľa lepšie výsledky. Učiteľ či lektor vzdelávania by si mal všimnúť tieto individuálne osobitosti

a rozdiely medzi študentmi a mal by vytvoriť také prostredie, v ktorom by každý študent mohol rozvíjať svoje schopnosti v maximálnej možnej miere.

„Ak chce učiteľ skutočne efektívne rozvíjať cudzojazyčné zručnosti svojich študentov, musí poznať zákonitosti fungovania ľudského mozgu a ľudskej psychiky, chápať psychické mechanizmy učenia sa cudzieho jazyka a predovšetkým by mal rozumieť prežívaniu a správaniu sa študentov. Mal by dokázať efektívne sklbiť stanovené ciele a obsah výučby s individuálnymi osobitosťami študentov a danými podmienkami a určovať primerané očakávania pre seba aj pre svojich študentov.“ (Lojová, 2005, s. 11)

1.4.1 Špecifiká dospelého študenta cudzieho jazyka

„Proces učenia dospelého má byť organizovaný s ohľadom na individuálne stratégie učenia, ich efektívne využitie a ďalší rozvoj. Rozvoj schopnosti všeobecne znamená učiť sa, rozhodovať a konať lepšie.“ (Mužik, 2004, s. 16)

Teórie učenia dospelých rozdeľujú proces učenia do štyroch fáz (Mužik, 2004, s. 16):

- Nevedomá neznalosť (neviem, že to neviem).
- Vedomá neznalosť (viem, že to neviem).
- Vedomá znalosť (viem, že to viem).
- Nevedomá znalosť (neviem, že to viem).

Tieto fázy možno aplikovať na proces učenia sa cudzieho jazyka. Učiteľ by mal vo výučbe vytvárať situácie, ktoré študentom pomôžu uvedomiť si, čo nepoznajú, ale potrebujú poznať (viem, že to neviem) a budú ich motivovať, aby sa potrebné jazykové javy naučili a precvičili si ich do tej miery (viem, že to viem), až dôjde k ich automatizácii a spontánnemu využívaniu v plynulom jazykovom prejave (neviem, že to viem). (Hanková, 2011)

Na rozdiel od detí, dospelí sú vo všeobecnosti na vyučovaní veľmi opatrní. Neradi sa zapájajú do aktivít, pretože akékoľvek zlyhanie vnímajú ako osobné zlyhanie alebo prejav neschopnosti. Dávajú prednosť pasívnemu osvojovaniu si učiva, neradi sa zúčastňujú hrových aktivít či dialógov. Vyhovujú im skôr tradičné vyučovacie metódy,

abstraktné témy a filozofické debaty. Učiteľ si musí byť týchto vekových osobitostí vedomý a na základe toho voliť primerané techniky a postupy. (Hrotková, 2010)

Lojová (2005, s. 108 - 126) uvádza tieto rozdiely medzi učením sa cudzieho jazyka detí a dospelých:

- Dospelí sa učia rýchlejšie ako deti a to hlavne vo formálnom vzdelávaní. Je to pravdepodobne vďaka ich kognitívnej zrelosti a uvedomenému osvojovaniu pravidiel jazykového systému (lexika a gramatika) v kontexte formálnej výučby.
- Tempo osvojovania si cudzieho jazyka je u dospelého spočiatku rýchle, potom sa spomalí - u detí je to naopak. Spomalenie môže viesť k strate motivácie.
- Subjektívny pocit vlastnej nedostatočnosti a obmedzenej schopnosti osvojiť si cudzí jazyk býva u dospelých zosilnený netrpezlivosťou a stanovením nereálnych cieľov učenia.
- Dospelý študent dokáže lepšie využívať svojich kognitívnych schopností a to hlavne pri budovaní jazykového systému a nie je tak závislý na názornosti vyučovania.
- Dospelý študent má plne rozvinutý materinský jazyk. Vďaka tomu je schopný vytvárať si hypotézy o fungovaní štruktúr študovaného jazyka, čo môže učebný proces urýchliť.
- Dospelý dokáže lepšie udržať sústredenú pozornosť.
- Dospelý má vďaka minulým zážitkom a skúsenostiam lepšie rozvinutú zmyslovú a pamäťovú predstavivosť. Má ale väčšie zábrany ju pri výučbe použiť.
- Dospelý má lepšiu dlhodobú pamäť.
- Dospelý dokáže lepšie využiť úsilie a zvládnuť aj menej zaujímavé učivo.
- V dospelom veku dominuje vnútorná motivácia, ktorá ovplyvňuje výber stratégií učenia cudzieho jazyka.
- Dospelý má často obavy zo zlyhania a neúspechu. Má obavy aktívne sa prejavovať a spontánne komunikovať.
- Dospelým častejšie vyhovujú tradičné vyučovacie postupy.

Už citovaná autorka (Lojová, 2005, s. 5) ďalej dodáva, že „je potrebné, aby sa pozornosť čoraz viac presúvala z procesu vyučovania na proces učenia sa, na študenta,

jeho prežívanie a správanie, na jeho individuálne osobitosti, opierajúc sa o známu skutočnosť, že všetko, čo sa na vyučovaní dosiahne, v konečnom dôsledku závisí od toho, čo sa deje v psychike učiaceho sa jedinca.“

Vo vyučovaní dospelých študentov platí, že študenti by mali učiteľa chápať skôr ako partnera. Mužík (2004) uvádza hlavné typy interakcií medzi učiteľom dospelých a účastníkov jazykových kurzov:

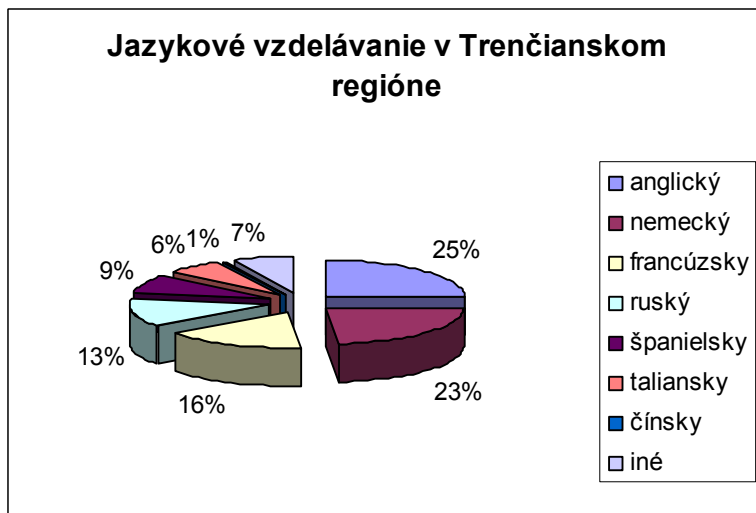
- pracovné interakcie smerujúce k riešeniu problému,
- rozhodovacie interakcie, keď rozhodnutie učiteľa by malo vychádzať z prania dospelých,
- vzájomné ovplyvňovanie smerujúce k určitému spôsobu správania a konania,
- vytváranie priestoru pre osobné reakcie a hodnotenia učiteľov a účastníkov kurzu.

V kurzoch jazykového vzdelávania by mal učiteľ voliť ciele, obsah a metódy v súlade s vekom, záujmami, momentálnymi potrebami, názormi, prostredím a doterajšími poznatkami danej skupiny.

1.4.2 Jazykové vzdelávanie v rámci trenčianskeho regiónu

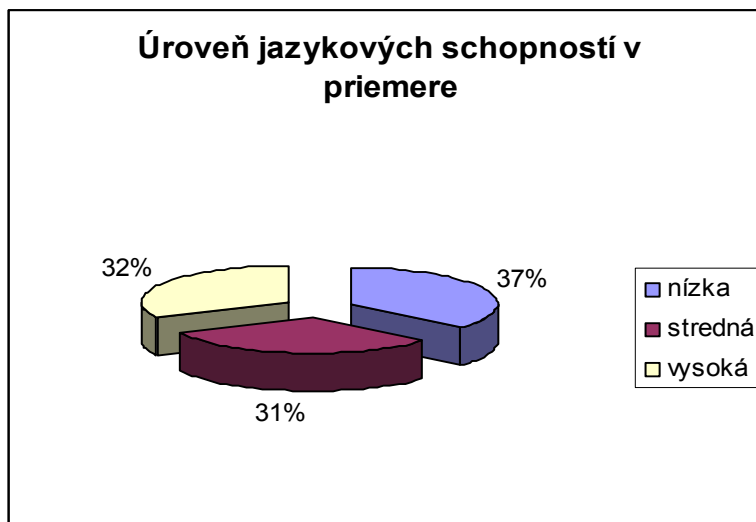
V tejto časti predkladanej bakalárskej práce je použitý prieskum Trenčianskej nadácie, ktorý bližšie zisťoval, ktoré jazykové programy sú v kraji najfrekvencovanejšie a aká je jazyková vybavenosť cieľových skupín, pričom cieľové skupiny boli rozdelené na: manažment, zamestnancov, nezamestnaných, študentov/absolventov a seniorov a cudzími jazykmi boli: anglický, nemecký, francúzsky, ruský, španielsky, taliansky, čínsky jazyk a iné. V danom prieskume sa posudzovala aj úroveň jazykových zručností vyššie uvedených skupín na škále nízka, stredná a vysoká. (Trenčianska nadácia, 2011)

Graf 1 Jazykové vzdelávanie v Trenčianskom regióne



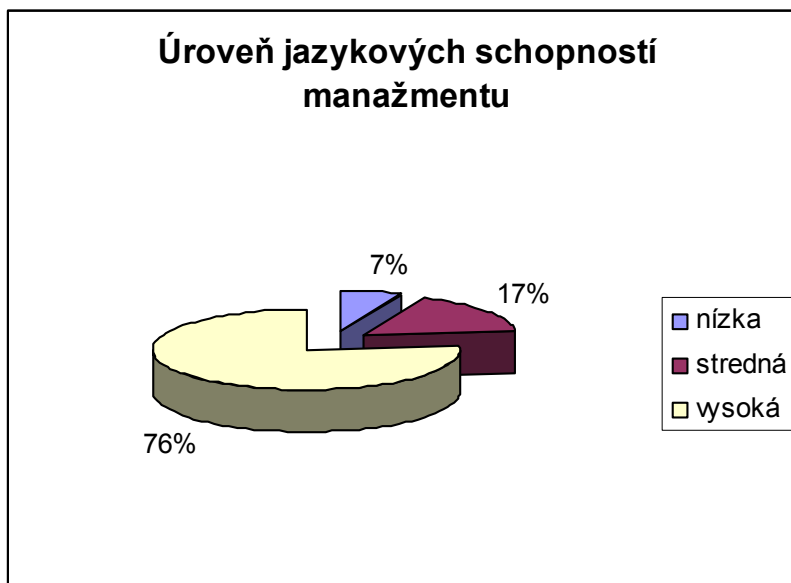
Zdroj: Trenčianska nadácia: *Stratégia rozvoja celoživotného vzdelávania v rámci učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja* [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: < http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/eppp/Strategia_trencin.pdf >.

Graf 2 Úroveň jazykových schopností v priemere



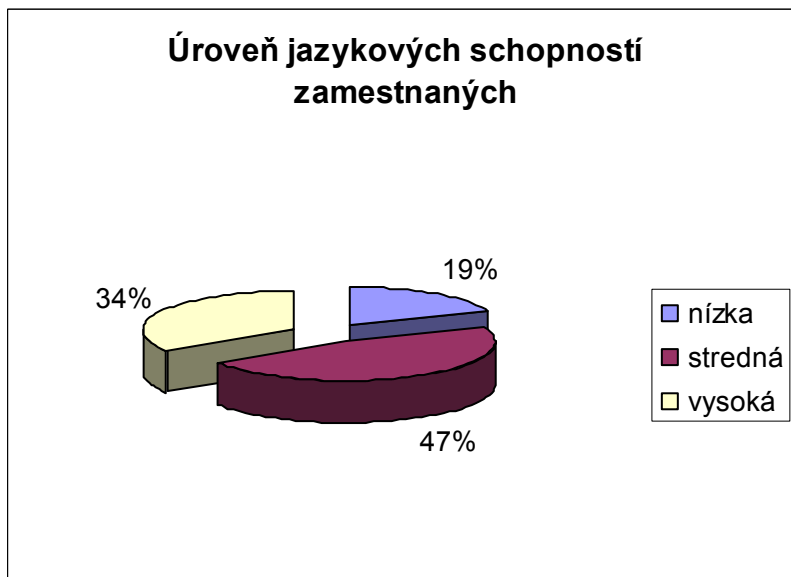
Zdroj: Trenčianska nadácia: *Stratégia rozvoja celoživotného vzdelávania v rámci učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja* [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: < http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/eppp/Strategia_trencin.pdf >.

Graf 3 Úroveň jazykových schopností manažmentu



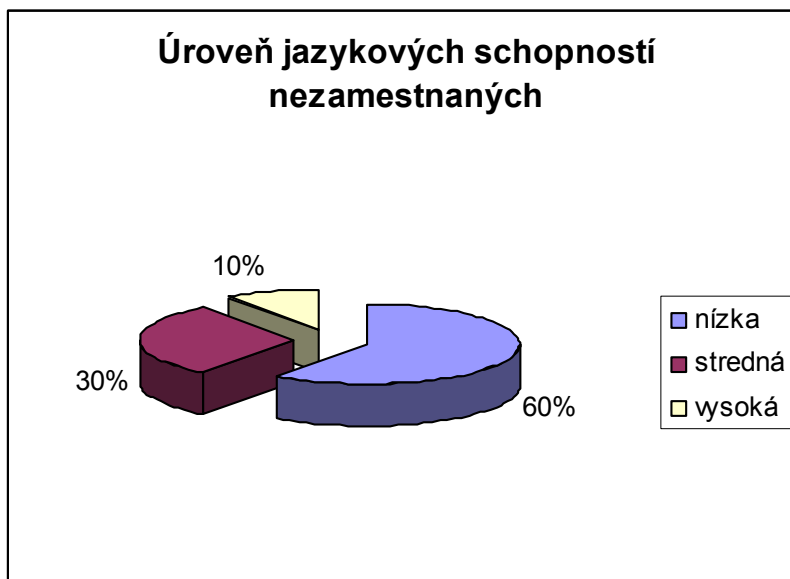
Zdroj: Trenčianska nadácia: *Stratégia rozvoja celoživotného vzdelávania v rámci učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja* [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: < http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/eppp/Strategia_trencin.pdf >.

Graf 4 Úroveň jazykových schopností zamestnaných



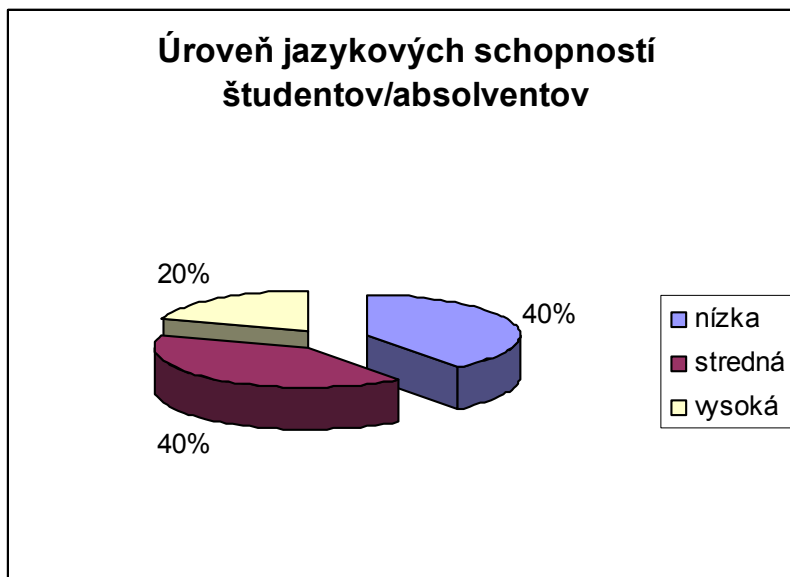
Zdroj: Trenčianska nadácia: *Stratégia rozvoja celoživotného vzdelávania v rámci učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja* [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: < http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/eppp/Strategia_trencin.pdf >.

Graf 5 Úroveň jazykových schopností nezamestnaných



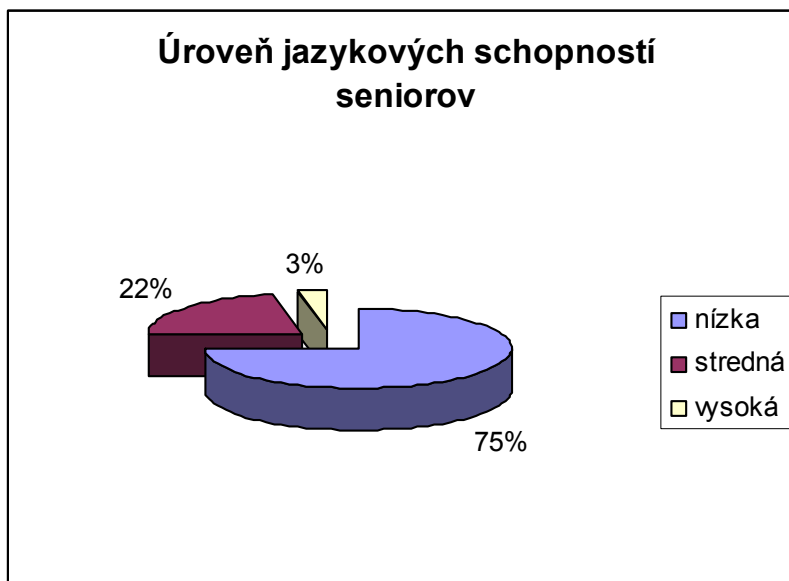
Zdroj: *Trenčianska nadácia: Stratégia rozvoja celoživotného vzdelávania v rámci učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja* [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: < http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/eppp/Strategia_trencin.pdf>.

Graf 6 Úroveň jazykových schopností študentov/absolventov



Zdroj: *Trenčianska nadácia: Stratégia rozvoja celoživotného vzdelávania v rámci učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja* [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: < http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/eppp/Strategia_trencin.pdf>.

Graf 7 Úroveň jazykových schopností seniorov



Zdroj: *Trenčianska nadácia: Stratégia rozvoja celoživotného vzdelávania v rámci učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja* [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: < http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/eppp/Strategia_trencin.pdf >.

Výsledky prieskumu Trenčianskej nadácie uvádzajú, že najrozšírenejšími jazykmi v ponuke vzdelávacích inštitúcií Trenčianskeho kraja sú angličtina (vyučuje sa v 82,22% inštitúcií) a nemčina (73,89%). Ďalšími často vyučovanými jazykmi sú francúzština (52,22%) a ruština (41,67%), pričom ostatné v ponuke inštitúcií figurujú v menšom zastúpení. Takéto rozloženie frekvencie výučby je aplikovateľné i na všetky zadané cieľové skupiny zvlášť. (Trenčianska nadácia, 2011)

Priemerné rozloženie schopností bolo rovnomerné – 32,22% účastníkov vzdelávacích programov bolo na vysokej úrovni ovládania cudzích jazykov a 36,67% bolo na tom v tejto oblasti slabo. Skupinová špecifikácia ukázala, že 76,67% manažérov vykazuje vysokú úroveň jazykových schopností, medzi zamestnanými je to už len 34 %, ale naopak 60% nezamestnaných a až 75 % seniorov je na nízkej úrovni. V skupine študentov len 20% ovláda cudzí jazyk na vysokej úrovni a až 40% sa nachádza na opačnom póle. (Trenčianska nadácia, 2011)

K najznámejším inštitúciám pôsobiacim v oblasti jazykového vzdelávania dospelých v rámci trenčianskeho regiónu patria:

- Jazyková škola v Trenčíne
- EMPÍRIA - Brána do sveta jazykov, s.r.o.
- Language&Partner, s.r.o.
- V.A.J.A.K.

Jazyková škola v Trenčíne ako samostatný právny subjekt vznikla v roku 1996 a poskytuje vzdelávanie v cudzích jazykoch (anglický, nemecký, francúzsky, španielsky, ruský, taliansky, japonský, švédsky), môže organizovať aj vyučovanie cudzích jazykov s odborným zameraním. Štúdium na JŠ sa končí štátnou jazykovou skúškou. Od februára 2003 je škola skúšobným centrom najväčšej britskej vzdelávacej inštitúcie City and Guilds a je oprávnená vykonávať skúšky z anglického jazyka na všetkých úrovniach Európskeho referenčného rámca (A1, A2,B1,B2,C1 a C2). V septembri 2004 sa škola stala skúšobným centrom Goetheho inštitútu, má licenciu na skúšky Start Deutsch 2, Zertifikat Deutsch, Goethe - Zertifikat B2 a Goethe - Zertifikat C1. Od roku 2012 má škola licenciu na skúšky TOEIC, ktoré sú vhodné hlavne pre firmy ale aj jednotlivcov na monitorovanie progresu pri zvládaní jednotlivých cudzích jazykov. Škola je tiež prípravným centrom pre skúšky TOEFL, ktoré sú určené pre záujemcov o štúdium v zahraničí.

EMPÍRIA - Brána do sveta jazykov, s.r.o. je spoločnosť s jedinečným postavením na trhu jazykového vzdelávania. Vznikla s cieľom poskytovať vysokokvalitné jazykové vzdelávanie na profesionálnej úrovni s jedinečným zameraním na manažérske vzdelávanie. Spoločnosť využíva vyučovacie metódy ako rozhovory, skupinové práce, posluchy s porozumením, čítanie s porozumením, pripravenosť pracovať v jazyku v profesnom zaradení klienta, hry.

V.A.J.A.K. je Vzdelávacia Akadémia Jána Amosa Komenského, ktorá v rámci jazykového vzdelávania ponúka:

- štandardné jazykové kurzy akreditované MŠ SR (anglický a nemecký jazyk),
- štandardné jazykové kurzy (francúzsky, španielsky, taliansky, ruský a arabský jazyk),
- individuálne jazykové kurzy,
- vnútropodnikové jazykové vzdelávanie,
- kurzy prípravy na maturitu a prijímacie pohovory,

- intenzívne kurzy,
- detskú anglickú jazykovú školu,
- kurzy obchodnej komunikácie,
- prekladateľské a tlmočnicke služby.

Štandardné jazykové kurzy

Absolventi jazykových kurzov majú možnosť získať niektorý z medzinárodne uznávaných jazykových certifikátov alebo Certifikát Ministerstva školstva. Priestory sú vybavené potrebnou didaktickou technikou, čo umožňuje využívanie širokého spektra doplnkových a autentických materiálov.

Individuálne jazykové kurzy

Ide o maximálne efektívnu formu jazykového vzdelávania, pri ktorej lektor pracuje s jedným alebo dvoma študentmi. Obsah individuálneho vzdelávania sa prispôsobuje požiadavkám klienta. Môže ísť o všeobecné zvyšovanie vedomostnej úrovne, prípravu na rôzne typy skúšok, prípravu na prijímací pohovor v cudzom jazyku alebo pobyt v zahraničí, ale aj o špecializované zameranie vzdelávania.

Vnútro podnikové jazykové vzdelávanie

Toto vzdelávanie je určené pre firmy a podniky, ktorých zamestnanci si majú osvojiť cudzí jazyk, zdokonaľiť sa v jeho používaní alebo nadobudnúť konkrétnu špecializáciu. Obsahové zameranie a organizačné podmienky sú prispôsobené konkrétnym požiadavkám objednávateľa.

Kurz prípravy na maturitu z anglického jazyka- úroveň B1

Kurzy sú určené pre študentov tretích a štvrtých ročníkov stredných škôl, ktorí si chcú prehĺbiť a doplniť znalosti anglického jazyka a pripraviť sa na maturitnú skúšku úrovne B1. Cieľom prípravy je osvojiť si techniky testovania jazykových prostriedkov a rečových zručností v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z nového modelu maturitnej skúšky z cudzieho jazyka zodpovedajúcej požiadavkám Rady Európy.

Intenzívne kurzy

Krátkodobé jazykové kurzy sú určené záujemcom, ktorí chcú začať so štúdiom cudzieho jazyka, prípadne ovládajú cudzí jazyk minimálne v rozsahu základných

vedomostí a potrebujú si prehĺbiť, alebo obnoviť jazykové schopnosti a nadobudnúť bezprostrednosť v komunikácii s cudzincami.

Kurzy obchodnej komunikácie

Cieľom kurzov obchodnej komunikácie je sprostredkovať záujemcom vedomosti z oblasti komerčného a kontraktačného jazyka nevyhnutné pri verbálnej i písomnej forme komunikácie so zahraničnými partnermi. Kurzy obchodnej komunikácie sa realizujú v prevažnej miere ako vnútropodnikové jazykové vzdelávanie alebo individuálne jazykové kurzy.

Prekladateľské a tlmočnicke služby

V.A.J.A.K. tiež ponúka prekladateľské a tlmočnicke služby, možnosť simultánneho tlmočenia a zabezpečenie techniky na ozvučenie miestnosti.

2 PRAKTICKÁ ČASŤ PRÁCE

2.1 Hlavný cieľ

Cieľ analytickej časti vychádza zo SWOT analýzy súčasného stavu vzdelávacích inštitúcií v regióne pôsobiacich v oblasti vzdelávania dospelých a je ním vytvorenie systému CŽV, ktorý by zahŕňal široké spektrum aktivít, ktoré umožnia obyvateľom trencianskeho regiónu v akomkoľvek veku a životnej situácii identifikovať svoje schopnosti, kompetencie a záujmy a na základe nich sa správne rozhodovať v oblasti svojho ďalšieho vzdelávania.

2.2 Čiastkové ciele

Z hlavného cieľa nám vyplynuli dva čiastkové ciele:

1. Vytvoriť systém, ktorý by zabezpečoval komunikáciu organizácií pôsobiacich v oblasti celoživotného vzdelávania so zástupcami regionálnych firiem s cieľom získavania dôležitých informácií v oblasti nárokov na schopnosti a vzdelávanie pracovnej sily.
2. Umožniť občanom riadiť a plánovať svoje vzdelávanie a kariéru. Obyvatelia trencianskeho regiónu by mali mať možnosť riadiť a plánovať svoje vzdelávanie a kariéru na základe svojich životných cieľov a v súvislosti s ich schopnosťami a záujmami.

3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA

3.1 Metódy použité v teoretickej časti práce

Literárna metóda sa využíva najmä pri etape formulovania problému a pri štúdiu prameňov. Táto metóda bola použitá pri spracovávaní teoretickej časti bakalárskej práce, kde bolo snahou zhromaždiť a naštudovať dostupné literárne pramene zaoberajúce sa problematikou vzdelávania dospelých.

Analýza je vedecká metóda, ktorá predstavuje rozklad na jednoduchšie prvky. Každá kapitola bola rozčlenená na menšie a logické celky. Analyzovaná bola problematika teoretickej časti práce, ktorá sa týkala predovšetkým definícií a základných prístupov.

Komparácia značí porovnávanie, ktoré bolo realizované predovšetkým v teoretickej časti práce, kde sa porovnávali názory jednotlivých autorov a rôzne prístupy.

Selekcia znamená výber podľa nejakých kritérií, znakov. Postup pri spracúvaní problematiky bol volený tak, že bol selektovaný výber takých autorov a knižných a časopiseckých titulov, aby čo najlepšie vyhovovali predmetnej a skúmanej problematike.

3.2 Metódy použité v analytickej časti práce

SWOT analýza je nástroj strategického plánovania používaná na hodnotenie silných a slabých stránok, príležitostí a hrozieb, ktoré spočívajú v danom sektore, projekte, obchodnej príležitosti, prípadne v inej situácii, v ktorej sa nachádza organizácia so snahou uskutočniť určitý cieľ. Zahrňuje monitorovanie marketingového interného aj externého prostredia organizácie. Ak SWOT analýza nezačína definovaním koncového želaného cieľa, je tu riziko, že nám bude nanič. Ak je koncový želaný cieľ jasne definovaný, SWOT analýza sa môže použiť ako manažérska podpora k dosiahnutiu tohto cieľa (Hains, 2009):

- Silné stránky (**Strengths**) – interné/vnútorne atribúty/vlastnosti organizácie, ktoré jej môžu napomôcť k dosiahnutiu cieľa.
- Slabé stránky (**Weaknesses**) - interné/vnútorne atribúty/vlastnosti organizácie, ktoré sťažujú dosiahnutie cieľa.
- Príležitosti (**Opportunities**) – externé podmienky, ktoré môžu dopomôcť organizácii k dosiahnutiu cieľa.
- Ohrozenia (**Threats**) – externé podmienky, ktoré môžu sťažiť organizácii dosiahnutie cieľa.

Využitie SWOT analýzy sa nelimituje len na ziskový sektor, ale v akejkoľvek situácii prijímania rozhodnutí, kde je možné definovať želaný koncový stav – cieľ, napríklad v neziskových organizáciách, vládnych zložkách, alebo u jednotlivcov. Sledovaním postupností SWOT analýzy by sa mala vyjasniť situácia a jej faktory, ktoré by mali viesť k cieľovo orientovaným alternatívam. (Sákal, 2007)

Analýza SWOT sa vypracúva len pre jeden konkurenčný priestor, pre jedno odvetvie. Syntéza výsledkov analýzy spočíva v porovnávaní vonkajších hrozieb a príležitostí s vnútornými silnými a slabými stránkami podniku, organizácie, či inštitúcie. Ich kombináciou a prienikom vzniká stratégia ako vyvažujúci faktor, ktorý uvádza podnik, organizácie alebo inštitúciu do súladu s jeho okolím. (Hains, 2009)

Takto chápaná a formulovaná stratégia dovoľí organizácii orientovať sa len na také príležitosti, ktoré zodpovedajú jej schopnostiam a umožní vyhnúť sa hrozbám, proti ktorým sa nedokáže brániť. Výsledná stratégia vznikne ako súčet dvoch vektorov. Takto získaná stratégia predstavuje základné odporúčanie pre strategickú orientáciu sektora, organizácie, či inštitúcie a rešpektuje požiadavku tesného súladu medzi ich internými schopnosťami a ich vonkajším prostredím. (Hains, 2009)

Zo záverov analýzy SWOT vyplývajú tieto modelové stratégie (Sákal, 2007):

- ofenzívna stratégia,
- defenzívna stratégia,
- stratégia spojenectva,
- stratégia úniku alebo likvidácie.

Stratégia ofenzívna – SO – strengths opportunities- je najatraktívnejší strategický variant. Môže si ho zvoliť podnik (sektor, vzdelávacia inštitúcia), v ktorom

prevažujú sily nad slabosťami a príležitosti nad hrozbami. Vzhľadom na svoje mohutné sily je schopný využiť všetky ponúkajúce sa príležitosti. Odporúča sa ofenzívna stratégia z pozície sily.

Stratégia defenzívna – ST – strengths threats - je stratégiou silného podniku, ktorý sa nachádza v nepriaznivom prostredí. Silná pozícia by sa mala využiť na blokovanie nebezpečenstva, zastrašenie konkurencie alebo únik do bezpečnejšieho prostredia. Odporúča sa defenzívna stratégia, ktorou si podnik chráni už vydobytú pozíciu.

Stratégiu spojenectva – WO – weaknesses opportunities - si volí podnik, v ktorom prevažujú slabosti nad silami, nachádza sa však v atraktívnom prostredí. Aby podnik využil otvárajúce sa príležitosti, na ktorých zvládnutie nemá dostatok vnútorných schopností, snaží sa postupne posilňovať svoju pozíciu a odstrániť nedostatky. Odporúča sa stratégia spojenectva, ktorá umožní zväčšiť vnútornú silu a podieľať sa na príležitosti so spoľahlivým spojencom.

Stratégia úniku alebo likvidácie – WT – weaknesses threats - je vhodná pre podnik, ktorý je slabý a navyše sa nachádza v neatraktívnom prostredí. Takýto podnik musí uvažovať v lepšom prípade o odchode z daného podnikania a pokúsiť sa etablovať v priaznivejšom prostredí, kde by jeho slabosti neboli také výrazné, alebo v horšom prípade bude svoje podnikateľské aktivity redukovať a likvidovať.

4 VÝSLEDKY PRÁCE

Predkladaná SWOT analýza sleduje interné prostredie vzdelávacích inštitúcií, ich silné aj slabé stránky a rovnako neustále sa meniace vonkajšie prostredie, ktoré vplýva na trend a smer vývoja vzdelávacích inštitúcií v Trenčianskom regióne. Identifikuje príležitosti a hrozby.

Tabuľka 1 Schéma SWOT analýzy vzdelávacích inštitúcií v Trenčianskom regióne

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozmach organizácií, ktoré sa venujú hlavne ďalšiemu vzdelávaniu ▪ Poskytovanie akreditovaných vzdelávacích programov ▪ Záujem o ďalšie vzdelávanie u absolventov všetkých typov škôl ▪ Dôraz na jazykové, manažérske a IKT zručnosti absolventov ▪ Lektoring zabezpečený najmä externe ▪ Jasné smerovanie obsahu vzdelávania 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nižší záujem o ďalšie vzdelávanie vo vekovej skupine nad 55 rokov ▪ Nedostatočné využívanie e-learningu ako metódy výučby ▪ Dôraz kladený najmä na technické oblasti ▪ Nedostatočný dôraz kladený na systém celoživotného poradenstva ▪ Nedostatočná úroveň znalostí absolventov v oblasti IKT ▪ Nedostatočná motivácia, resp. nezáujem cieľových skupín
PRÍLEŽITOSTI	OHROZENIA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvoj vzdelávania sa v oblasti európskych záležitostí ▪ Rozvoj elektronických foriem vzdelávania ▪ Dôraz kladený na rozvoj jazykových zručností ▪ Rozvoj komplexných programov v oblasti CŽV pre skúsených pracovníkov ▪ Vysoké povedomie o možnostiach grantov z európskych fondov ▪ Rozvoj programov zameraných na tzv. „soft skill“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vysoké finančné zaťaženie pre prijímateľov vzdelávania ▪ Doklad o ukončení vzdelávacieho procesu nemusí byť akceptovaný zahraničím ▪ Nedostatok kvalifikovaných lektorov ▪ Podceňovanie výučby iných ako štandardne vyučovaných cudzích jazykov ▪ Nesúlady ponuky s dopytom ďalšieho vzdelávania ▪ Nedostatočné prepojenie teoretických znalostí s praktickou implementáciou

SILNÉ STRÁNKY

Rozmach organizácií, ktoré sa primárne venujú ďalšiemu vzdelávaniu – v celom regióne je v poslednom období zaznamenaný rozmach organizácií, ktoré sa venujú celoživotnému vzdelávaniu. Mimo klasického trojstupňového systému školstva začína pôsobiť veľa spoločností zo súkromného sektora, ktoré sa tejto oblasti venujú. Prínosom je tiež skutočnosť, že tieto organizácie spravidla nepotrebujú k svojej činnosti veľké množstvo zamestnancov, ale zakladajú si na kvalifikácii a odbornosti.

Poskytovanie vzdelávacích programov, ktoré akreditoval kompetentný orgán – väčšina organizácií pôsobiacich v oblasti celoživotného vzdelávania poskytuje záujemcom vzdelávacie programy, ktoré akreditoval kompetentný orgán a rovnako existuje garancia, že spôsobilosť uskutočňovať vzdelávaciu aktivitu bola zabezpečená a overená.

Záujem o ďalšie vzdelávanie u absolventov všetkých typov škôl – do vzdelávacích programov sa zapájajú všetky vekové skupiny obyvateľov, ktorí absolvovali štúdium na všetkých typoch škôl nachádzajúcich sa v regióne.

Dôraz na jazykové, manažérske a IKT zručnosti absolventov – schopnosť absolventov jednotlivých vzdelávacích programov využívať IKT a ich dostatočné jazykové ako aj manažérske zručnosti sú prvoradým cieľom subjektov, ktoré sa zaoberajú poskytovaním ďalšieho vzdelávania. Dôvodom je skutočnosť, že tieto zručnosti sú u zamestnávateľov v regióne veľmi cenené a prijímajú práve záujemcov o prácu, ktorí takéto zručnosti majú.

Lektoring zabezpečený najmä externe – väčšina firiem v regióne využíva pri vzdelávacích programoch určených pre ich zamestnancov služby externých lektorov, ktorí sa vzdelávaniu venujú na profesionálnej úrovni, čím je zabezpečovaná kvalita vzdelávania.

Jasné smerovanie obsahu vzdelávania – v regióne je jasne smerovaná štruktúra priemyslu s jasne definovanými oblasťami pôsobenia, čo umožňuje rovnako jasne smerovať aj obsah vzdelávacích aktivít.

SLABÉ STRÁNKY

Nižší záujem o ďalšie vzdelávanie vo vekovej skupine nad 55 rokov – práve na túto vekovú skupinu sa pri ďalšom vzdelávaní často zabúda, čo môže byť spôsobené aj nezaujmom samotných ľudí z tejto vekovej skupiny.

Nedostatočné využívanie e-learningu ako metódy výučby – spoločnosti poskytujúce služby ďalšieho vzdelávania využívajú spravidla klasické metódy vzdelávania ako prednášky a konzultácie. Nové metódy, ktoré vo väčšej miere využívajú IT technológie, sa nevyžívajú v dostatočnom množstve.

Dôraz kladený najmä na technické oblasti – ďalšie vzdelávanie je smerované najmä k najrozvinutejšej oblasti priemyslu v regióne a na ostatné oblasti sa zabúda.

Nedostatočný dôraz kladený na systém celoživotného poradenstva – práve oblasť celoživotného poradenstva je v rámci celoživotného vzdelávania často podceňovaná.

Nedostatočná úroveň znalostí absolventov v oblasti IKT – nie všetky organizácie pôsobiace v oblasti ďalšieho vzdelávania poskytujú IKT vzdelávacie programy na dostatočnej úrovni, ktorá je požadovaná regionálnymi zamestnávateľmi.

Nedostatočná motivácia, resp. nezáujem cieľových skupín – vychádza najmä z povinnosti zúčastňovať sa vzdelávacích kurzov. Na zvýšenie motivácie je potrebné hľadať iné vhodnejšie metódy.

PRÍLEŽITOSTI

Rozvoj vzdelávania sa v oblasti európskych záležitostí – vzdelávanie v tejto oblasti nie je v súčasnej dobe na dostatočnej úrovni. Práve jeho rozvoj je jednou z príležitostí na súčasný rozvoj celého trenčianskeho regiónu.

Rozvoj elektronických foriem vzdelávania – rozvojom e-learningu a podobných metód výučby sa môže dosiahnuť zrýchlenie celého vzdelávacieho procesu, jeho zjednodušenie a zároveň zlacnenie.

Dôraz kladený na rozvoj jazykových zručností – jazykové zručnosti sú vyžadované takmer na všetky pracovné pozície a sú jednou z podmienok zapojenia sa do trhu práce.

Rozvoj komplexných programov v oblasti celoživotného vzdelávania pre skúsených pracovníkov - príležitosť pre podniky v regióne odstraňovať nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily.

Vysoké povedomie o možnostiach grantov z európskych fondov – veľká časť firiem v trenčianskom regióne má už skúsenosti s čerpaním fondov z EÚ, prípadne sa v blízkej budúcnosti chystá prostriedky z týchto fondov čerpať.

Rozvoj programov zameraných na tzv. „soft skill“ – práve schopnosti ako kreativita, tímová spolupráca, komunikačné schopnosti, či analytické myslenie by mali byť náplňou väčšiny kurzov, ktoré sa konajú v oblasti ďalšieho vzdelávania.

OHROZENIA

Vysoké finančné zaťaženie pre prijímateľov vzdelávania – práve vysoké náklady na ďalšie vzdelávanie sú jedným z demotivujúcich prvkov ako podnikateľov, tak aj zamestnancov a záujemcov o zamestnanie.

Doklad o ukončení vzdelávacieho procesu nemusí byť akceptovaný zahraničím – demotivujúcim prvkom odrádzajúcim od účasti na programoch ďalšieho vzdelávania je aj neistota, či doklad o jeho absolvovaní bude uznaný aj zahraničnými úradmi.

Nedostatok kvalifikovaných lektorov – hoci sa zvyšuje počet organizácií poskytujúcich služby ďalšieho vzdelávania, počet kvalifikovaných lektorov je stále nedostatočný, čo môže viesť až ku kolapsu celého systému celoživotného vzdelávania.

Podceňovanie výučby iných ako štandardne vyučovaných cudzích jazykov – podniky môžu mať v budúcnosti záujem najmä o pracovníkov, ktorí budú ovládať cudzie jazyky, ktoré sa nevyučujú v rámci formálneho systému vzdelávania.

Nesúlads ponuky s dopytom ďalšieho vzdelávania – v budúcnosti hrozí situácia, kedy prílišná ponuka celoživotného vzdelávania narazí na nezáujem podnikateľov a záujemcov o prácu.

Nedostatočné prepojenie teoretických znalostí s praktickou implementáciou – absolventi dnes len veľmi ťažko získavajú prax, čo môže vyústiť do nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na trhu práce.

Analýza príležitostí a rizík - O-T

O – T analýza umožňuje rozlíšiť atraktívne príležitosti, ktoré skrýva prostredie a ktoré môžu vzdelávacím inštitúciám trenčianskeho regiónu priniesť výhody. Súčasne tiež nabáda k zamysleniu sa nad problémami, s ktorými budú tieto inštitúcie zápasit'.

Znamená to teda, že vzdelávacie inštitúcie trenčianskeho regiónu musia sledovať významné sily makroprostredia (demografické, ekonomické, politické, legislatívne, sociálne a kultúrne) a tiež tých účastníkov mikroprostredia, ktorí ovplyvňujú ich schopnosť presadiť sa. V tomto prípade sú to hlavne legislatívne a ekonomické aspekty, ktoré by mohli nepriaznivo ovplyvniť činnosť vzdelávacích inštitúcií.

Príležitosti by mali byť posudzované z hľadiska ich atraktívnosti a pravdepodobnosti úspechu. Pravdepodobnosť, že vzdelávacie inštitúcie trenčianskeho regiónu dosiahnu úspech, nezávisí len od ich konkurenčnej sily, ale aj od záujmu firiem a jednotlivcov o vzdelávanie, ktoré musí niesť známky inovácie a neustáleho prispôsobovania sa požiadavkám trhu.

V rámci analýzy SWOT je potrebné, aby sa vzdelávacie inštitúcie koncentrovali na identifikáciu potenciálnych príležitostí, pretože trenčiansky región má dostatočný kvantitatívny potenciál naplňať momentálne potreby vzdelávania, ale v oblasti kvalitatívneho posudzovania vykazuje prítomnosť oblastí, ktoré je nutné inovovať a zavádzať nie len moderné metódy, ale aj obsahy vzdelávania.

Riziká sú klasifikované z hľadiska ich vážnosti a pravdepodobnosti výskytu. Pri analýze okolia z hľadiska možných hrozieb je nutné zamerať sa na potenciálne hrozby :

- poskytované vzdelávanie nezodpovedá požiadavkám trhu,
- nové legislatívne a ekonomické opatrenia štátu,

čo v prípade zvyšovania kvality a širokospektrálnosti ďalšieho vzdelávania je ovplyvniteľné vzhľadom na dané možnosti vzdelávacích subjektov (prispôbiť sa požiadavkám „trhu“ a konkurencie), ale v prípade nových legislatívnych, či ekonomických opatrení štátu je toto riziko neovplyvniteľné.

Prostredie vytvára nielen príležitosti, ale prezentuje aj sériu rizík. Riziko je výzva, poukazuje na nevýhodný trend vývoja vo vonkajšom prostredí, ktorý v prípade pasívnej

reakcie zo strany vzdelávacích inštitúcií trenčianskeho regiónu môže ohroziť ich pozíciu (nedostatok financií na chod, nezáujem verejnosti...).

Analýza silných a slabých stránok – S-W analýza

Hodnotenie vplyvu vonkajších činiteľov vykonávané so zámerom stanoviť ciele vzdelávacích inštitúcií v trenčianskom regióne, musí byť doplnené rozborom vnútorných činiteľov. Vzdelávacie inštitúcie síce poznajú svoje príležitosti, ktoré im prostredie ponúka, avšak chýba im schopnosť ich využiť. Na základe analýzy silných a slabých stránok môžeme stanoviť, čo je z hľadiska súčasnej a očakávanej situácie dôležité zrealizovať.

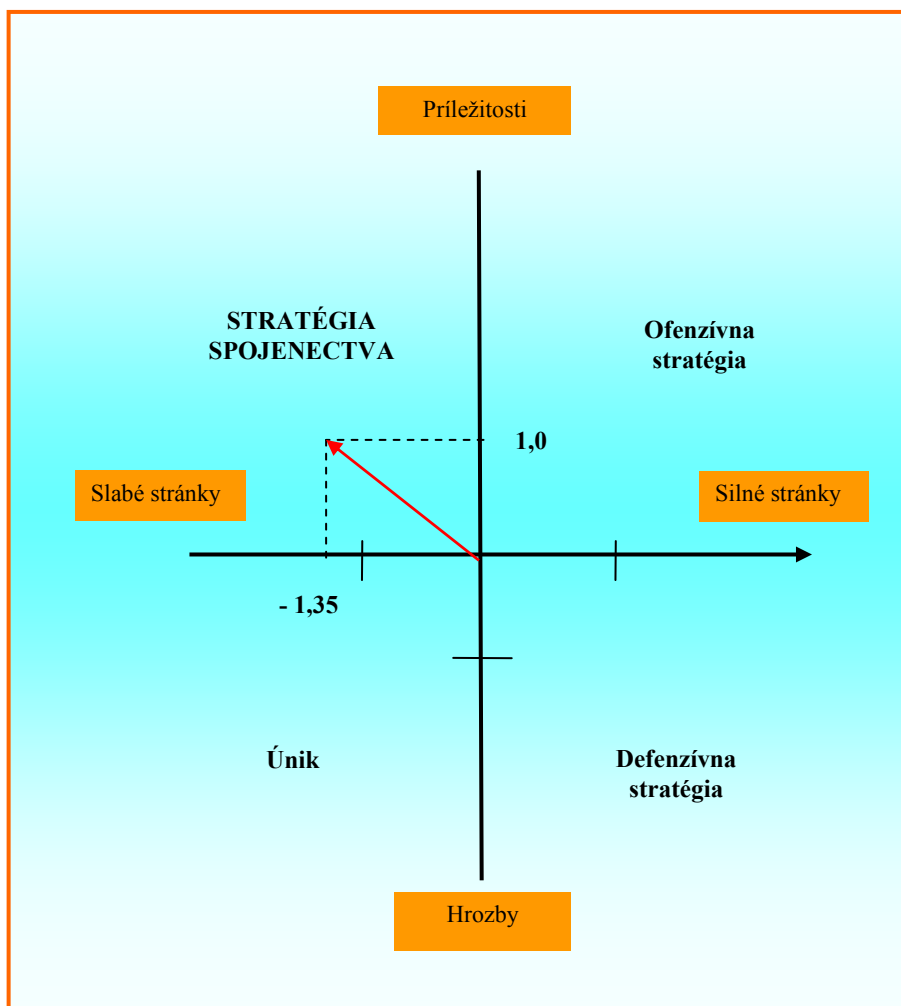
Vplyvom silných stránok by sa mala docieľiť eliminácia slabých stránok vzdelávacích inštitúcií v trenčianskom regióne a to na príklade :

- Nedostatočný prístup k aktuálnym informáciám o požiadavkách firiem a jednotlivcov na obsah vzdelávania (aktívne vyhľadávanie príležitostí na inovácie a jasné smerovanie obsahu vzdelávania).
- Nedostatok kvalifikovaných lektorov (lektoring zabezpečený najmä externe).
- Nedostatočná úroveň znalostí absolventov v oblasti IKT (dôraz na jazykové, manažérske a IKT zručnosti absolventov).
- Získavanie nových kvalifikácií je možné okrem formálneho systému vzdelávania aj prostredníctvom neformálneho systému a rovnako tak prostredníctvom informálneho učenia sa (Certifikácia vzdelávacích ustanovizní v neformálnom vzdelávaní.).

Tabuľka 2 Tabuľka SWOT analýzy vzdelávacích inštitúcií v Trenčianskom regióne

Silné stránky	Známka	Váha	Výsledok	Slabé stránky	Známka	Váha	Výsledok
Rozmach organizácií, ktoré sa venujú ďalšiemu vzdelávaniu	3	0,2	0,6	Nižší záujem o ďalšie vzdelávanie vo vekovej skupine nad 55 rokov	5	0,2	1,0
Poskytovanie akreditovaných vzdelávacích programov	4	0,25	1,0	Nedostatočná spolupráca so zástupcami regionálnych firiem	5	0,25	1,25
Záujem o ďalšie vzdelávanie u absolventov všetkých typov škôl	2	0,2	0,4	Dôraz kladený najmä na technické oblasti	4	0,2	0,8
Dôraz na jazykové, manažérske a IKT zručnosti absolventov	3	0,15	0,45	Nedostatočný dôraz kladený na systém celoživotného poradenstva	4	0,2	0,8
Lektoring zabezpečený najmä externe	3	0,1	0,3	Nedostatočná úroveň znalostí absolventov v oblasti IKT	3	0,05	0,15
Jasné smerovanie obsahu vzdelávania	2	0,1	0,2	Nedostatočná motivácia, resp. nezáujem	3	0,1	0,3
Celkom	17	1	+ 2,95	Celkom	24	1	- 4,3
Príležitosti	Známka	Váha	Výsledok	Ohrozenia	Známka	Váha	Výsledok
Rozvoj vzdelávania sa v oblasti európskych záležitostí	5	0,25	1,25	Vysoké finančné zaťaženie pre prijímateľov vzdelávania	5	0,25	1,25
Rozvoj elektronických foriem vzdelávania	5	0,2	1,0	Doklad o ukončení vzdelávania nemusí byť akceptovaný zahraničím	1	0,1	0,1
Lektoring zabezpečený najmä externe	5	0,2	1,0	Nesúlad ponuky s dopytom ďalšieho vzdelávania	4	0,25	1,0
Rozvoj komplexných programov ČZV pre skúsených prac.	3	0,1	0,3	Podceňovanie výučby iných ako štandardne vyučovaných cudzích jazykov	2	0,1	0,2
Dôraz kladený na rozvoj jazykových zručností	4	0,15	0,6	Nedostatok kvalifikovaných lektorov	3	0,1	0,3
Rozvoj programov zameraných na tzv. „soft skill“	3	0,1	0,3	Nedostatočné prepojenie teórie s praxou	3	0,2	0,6
Celkom	25	1,0	+ 4,45	Celkom	18	1,0	- 3,45

Obrázok 2 Vzdelávacie inštitúcie v Trenčianskom regióne: Diagram SWOT analýzy



Vysvetlenie výsledných hodnôt grafu:

Horizontála : $+ 2,95$ (silné stránky) $- 4,30$ (slabé stránky) $= -1,35$

Vertikála : $+ 4,45$ (príležitosti) $- 3,45$ (hrozby) $= + 1,0$

Výsledná stratégia SWOT analýzy inštitúcií vzdelávania dospelých trenčianskeho regiónu

STRATÉGIA SPOJENECTVA – výsledný kvadrant je v oblasti príležitostí prostredia a slabých stránok inštitúcií vzdelávania dospelých pôsobiach v trenčianskom regióne. Táto stratégia znamená, že tieto subjekty by sa mali snažiť postupne posilňovať svoju pozíciu a odstrániť nedostatky doterajšej činnosti, nakoľko majú k dispozícii priaznivé externé podmienky, pričom najdôležitejšou sa javí nutnosť systémovo zastrešiť existujúce subsystemy pôsobiace v oblasti CŽV.

5 DISKUSIA

Trenčiansky región doteraz nemá ucelenú stratégiu CŽV a nemá zavedený plne funkčný systém celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, ktoré by riešili potreby občanov v regióne. Tento stav nie celkom zodpovedá oprávneným záujmom jednotlivých aktérov rozvoja ľudských zdrojov a zamestnanosti v oblasti, teda záujmom občanov a zamestnávateľov všetkých úrovní štátnej správy a vzdelávacích inštitúcií.

Na základe výsledkov SWOT analýzy a vzhľadom na vyššie uvedené spracované riziká, ohrozenia a charakter slabých stránok inštitúcií pôsobiacich v oblasti vzdelávania dospelých v trenčianskom regióne sa dá konštatovať, že ich súčasné fungovanie dostatočne neumožňuje občanom pružne nadobúdať potrebné vzdelanie a kvalifikáciu podľa vývoja potrieb zamestnávateľov počas celého trvania aktívneho života a rovnako nie celkom umožňuje reagovať na neustále sa meniaci trh práce v regióne. Do popredia sa dostáva tiež nutnosť modernizácie systému vzdelávania a financovania jednotlivých aktérov v systéme vzdelávania a pod.

Vzhľadom na uvedené si dovoľujeme odporučiť ich nasledované smerovanie:

Hlavný cieľ

Vytvoriť systém CŽV zahŕňajúci široké spektrum aktivít, ktoré umožnia obyvateľom trenčianskeho regiónu v akomkoľvek veku a životnej situácii identifikovať svoje schopnosti, kompetencie a záujmy a na základe nich sa správne rozhodovať v oblasti svojho ďalšieho vzdelávania. K danému cieľu je možné dospieť na základe odstraňovania slabých stránok vzdelávacích inštitúcií a predchádzania potenciálnym ohrozeniam, pričom je nutné opierať sa o silné stránky vzdelávacích inštitúcií v oblasti vzdelávania dospelých a príležitosti, ktoré možno v budúcnosti využiť.

Čiastkový cieľ č. 1

Vytvoriť systém, ktorý by zabezpečoval komunikáciu organizácií pôsobiacich v oblasti celoživotného vzdelávania so zástupcami regionálnych firiem s cieľom získavania dôležitých informácií v oblasti nárokov na schopnosti a vzdelávanie pracovnej sily.

- **Aktivita – Monitorovanie potrieb vzájomnej spolupráce v systéme CŽV**

Prvoradou úlohou pri vytváraní väzieb medzi organizáciami pôsobiacimi v CŽV a podnikmi je monitorovanie prínosov pre obe strany. Spolupráca je možná iba ak obe strany budú vedieť, čo im táto spolupráca prinesie.

V prípade adolescentov je hlavná priorita kladená na vzdelávanie zamerané na získavanie tzv. „soft skills“ a vedenie k samovzdelávaniu, ktoré je pre celoživotné vzdelávanie veľmi dôležité. Študenti by v tomto procese mali získať kľúčové zručnosti a schopnosti požadované trhom práce, a tým dosiahnuť určitú formu nezávislosti.

Dospelí sú však často pracovne veľmi vytiažení, musia sa starať o rodinu, a teda majú málo voľného času, ktorý by mohli venovať vzdelávaniu. Preto je spolupráca regionálnych úradov zodpovedných za vzdelávanie a iných zodpovedných inštitúcií kľúčová.

- **Aktivita – Zapájanie regionálnych partnerov do tvorby CŽV**

Zapojenie regionálnych partnerov do tvorby modulov CŽV vzdelávania a do oblasti uznávania jeho výsledkov predstavuje dôležitý prvok k úspechu programov ďalšieho vzdelávania. Iba ak budú aj podnikateľské subjekty v regióne akceptovať doklady o absolvovaní ďalšieho vzdelávania, bude CŽV skutočne úspešné.

- **Aktivita – Rozširovanie partnerstiev s systéme CŽV**

Úlohou regionálnych orgánov v systéme CŽV je stimulovať rozširovanie partnerstiev medzi vzdelávacími ustanovizňami, záujmovými vzdelávacími školskými zariadeniami, klubmi, občianskymi združeniami, neziskovými vzdelávacími organizáciami, podnikmi, výskumnými ústavmi, osvetovými centrami a knižnicami ako nástrojmi CŽV v regióne.

Čiastkový cieľ č. 2

Umožniť občanom riadiť a plánovať svoje vzdelávanie a kariéru. Obyvatelia trenčianskeho regiónu by mali mať možnosť riadiť a plánovať svoje vzdelávanie a kariéru na základe svojich životných cieľov a v súvislosti s ich schopnosťami a záujmami.

- **Aktivita – Aktívne zapájanie občanov do tvorby programov ČŽV**

Iba aktívnym zapájaním občanov do tvorby ich vlastných kariérnych a vzdelávacích plánov sa dá dosiahnuť ich vyššia motivácia pri absolvovaní kurzov

CŽV. Práve týmto spôsobom je možné vybrať taký program, ktorý najlepšie vyhovuje záujmom a schopnostiam klienta.

- **Aktivita – Rozvíjanie informačno-komunikačných technológií**

Práve prostredníctvom rozvoja infraštruktúry pre informačno-komunikačné technológie, zrýchlením internetových sietí, prístupnejším internetom a káblovým TV vysielaním v regióne je možné sprostredkovať občanom informácie jednoduchšie, čo im následne umožní rovnako jednoduchšie plánovať svoje ďalšie vzdelávanie a kariéru.

- **Aktivita – Organizovanie konferencií zameraných na zlepšenie integrácie rôznych skupín obyvateľov trenčianskeho regiónu**

Prostredníctvom konania konferencií majú občania možnosť vyjadriť sa k situácii v oblasti ďalšieho vzdelávania, prípadne predniesť svoje vlastné návrhy na zlepšenie. Predstavitelia občanov môžu takýmto spôsobom otvorene komunikovať s autoritami v oblasti CŽV.

- **Aktivita - Organizovanie stretnutí s právnymi poradcami**

Pre zapojenie občanov do tvorby, riadenia a plánovania svojich kariérnych plánov je nutné, aby mali prehľad aj o legislatíve v danej oblasti. Občania sa prostredníctvom stretnutí majú možnosť dozvedieť o svojich právach súvisiacich s poskytovaním ďalšieho vzdelávania.

ZÁVER

Celoživotné vzdelávanie je cesta, ktorá umožňuje dospelým prispôbiť sa meniacim sa životným aj spoločenským podmienkam. Uplatnenie sa na trhu práce bez doplnenia, rozšírenia, prehĺbenia vzdelania je čoraz ťažšie. Ďalšie vzdelávanie je cestou na získanie vedomostí, zručností a zvýšenie spôsobilosti nájsť si zamestnanie a uplatniť sa v ňom. Zároveň je to cesta, ktorou sa mení a rozvíja osobnosť každého človeka uspokojovaním jeho potrieb a rozvíjaním jeho záujmov, cesta, ktorá pomôže uplatniť sa nie len na trhu práce, ale aj v spoločnosti.

Hlavným cieľom stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva je dobudovať systém tak, aby uľahčil občanom prístup k opakovanému a pružnému nadobúdaniu nových kvalifikácií prostredníctvom kvalitného vzdelávania získaného okrem formálneho aj v neformálnom systéme vzdelávania a informálneho učenia za pomoci komplexných poradenských služieb počas celého života.

Organizácia vzdelávacích aktivít v uvedenej oblasti sa v súčasnosti realizuje na rôznych úrovniach (rezortu, podniku, vzdelávacích inštitúcií). Ponuky vzdelávacích aktivít majú rôzny rozsah a nie je možné ich v plnej miere akceptovať, pokiaľ nie sú stanovené štandardy pre odborné vzdelávanie dospelých, resp. ich prepojenie so školským vzdelávaním. Vzdelávacie aktivity (kurzy, školenia a pod.) sú orientované na ucelený komplex informácií a výcviku podľa cieľového zamerania (profil absolventa, cieľová skupina), v dôsledku toho nie je možnosť v kratších kurzoch meniť špecializáciu. Je však možnosť po ukončení jedného kurzu začať vzdelávanie v ďalšom. Jazykové vzdelávanie je stále na vzostupe, pokiaľ mladí študujúci využívajú možnosti štúdia jazyka na školách, ktoré navštevujú (môžu popri tom navštevovať aj iné jazykové kurzy), dospelí využívajú možnosť ponúknutú zamestnávateľom (najmä štátna a verejná služba, kde je vzdelávanie pre skvalitňovanie výkonu činnosti povinné a je zamerané najmä na využívanie IKT, nové právne predpisy, aj jazykové vzdelávanie), alebo ponuku jazykových škôl ako aj iných inštitúcií. Využívanie IKT sa vyučuje aj ako predmet, ale IKT sa využívajú aj ako nástroj výučby v iných predmetoch kurikula.

Keďže predkladaná práca vo svojej analytickej časti prostredníctvom SWOT analýzy rozoberá interné a externé prostredie inštitúcií pôsobiacich v oblasti CŽV v rámci trenčianskeho regiónu a následne prináša aj odporúčenia, mohla by byť nápomocná pri tvorbe vzdelávacích a rekvalifikačných projektov.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

- BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha : Alfa, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.
- BENEŠ, M. et al. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha : Eurolex Bohemia, 2002. ISBN 80-86432-40-8.
- BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Olomouc : UP 2000. ISBN 80-244-01550-X.
- BOROŠ, J. *Základy sociálnej psychológie: pre študujúcich humánne, sociálne a ekonomické vedy*. Bratislava : Iris, 2001. ISBN 80-89018-20-3.
- EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. Plzeň : Západočeská univerzita, 2005. 2. vyd. ISBN 80-7043-347-7.
- HÁNKOVÁ, D. *Úvod do pedagogické praxe a plánování jazykové výuky pro dospělé studenty*. Praha : AKCENT College, 2011. ISBN 978-80-254-9292-5.
- HENDRICH, J. et al. *Didaktika cizích jazyků*. Praha : SPN, 1988.
- HLADÍLEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.
- HROTKOVÁ, S. Hľadanie nových ciest s cieľom zefektívniť vyučovanie cudzích jazykov. In *Zborník z odborného seminára Perspektívy výučby cudzích jazykov pre 21. storočie*. Trnava : Fakulta prírodných vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2010. ISBN 978-80-8105-219-4.
- JARVIS, P. *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. London : RoutledgeFalmer, 2004. ISBN 0-415-31492-5.
- KNOWLES, M. - HOLTON, E. - SWANSON, R. A. *The Adult Learner, Sixth Edition*. New York : Butterworth-Heinemann, 2005.
- KRYSTOŇ, M. – SABOLOVÁ, G. *Úvod do andragogiky a psychológie dospelých*. Banská Bystrica : 2003. ISBN 80-8055-851-5.
- KUBÁNI, V. *Všeobecná psychológia*. Prešov : FHPV, 2000. ISBN 978-80-555-0172-7.

- LEIRMAN, W. *Čtyři kultury ve vzdělávání*. Praha : Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-168-4.
- LOJOVÁ, G. *Individuálne osobitosti pri učení sa cudzích jazykov I : Niektoré psychologické aspekty učenia sa a vyučovania cudzích jazykov*. 2. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského, 2011. ISBN 80-223-2069-2.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Praha : ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha : Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Z. *Další vzdělávání ve světě změn*. Praha : UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-31-0
- PALÁN, Z. - LANGER, T. *Základy andragogiky*. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PAVLÍK, O. - CHALOUPKA, L. - KOHOUT, K. *K politice dalšího vzdělávání*. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 1999. ISBN 80-7067-949-2.
- PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě : Základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. Praha : Portál, 1999. ISBN 80-7178-290-4.
- PRŮCHA, J. *Pedagogická encyklopedie*. Praha : Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.
- PŠENÁK, J. *Kapitoly z dejín slovenského školstva a pedagogiky*. 2. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského, 2000. ISBN 80-89018-97-1.
- SÁKAL, P. et al. *Strategický manažment v praxi manažéra*. Trnava : SP Synergia, 2007. ISBN 978-80-89291-04-5.
- SOMR, M. et al. *Dejiny školstva a pedagogiky*. Praha : SPN, 1987. ISBN 80-8055-386-6.
- SROGOŇ, T. - CACH, J. - MÁTEJ, J. - SCHUBERT, J. *Výber z prameňov k dejinám školstva a pedagogiky*. Bratislava : SPN, 1981. ISBN 80-89018-25-4.
- VETEŠKA, J. - VACÍNOVÁ, T. et al. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých - andragogika na prahu 21. století*. Praha : Univerzita J.A.Komenského, 2011. ISBN 9788074520129.

WALTEROVÁ, E. et.al. *Úloha školy v rozvoji vzdelanosti. I. a II. díl.* Brno : Paido 2004. ISBN 80-7315-033-2.

Zborníky, odborné časopisy

BLÍŽKOVSKÝ, B. – KUČEROVÁ, S. – KURELOVÁ, M. Škola v kontexte celoživotného vzdelávania. In *Zborník z kolokvia Od vyučujúcej k učiacej sa škole.* Prešov : Metodické centrum, 2000. 156 s. ISBN 80-8045-191- 5.

DADO, M. – DROZDOVÁ, M. Moderné technológie a kvalita ich využívania vo vzdelávaní dospelých. In: *Vzdelávanie dospelých*, roč. 7, 2002, č. 4, s. 28-37.

MACHALOVÁ, M. Vzdelávanie dospelých a rozvoj psychologickéj spôsobilosti k životu. In: *Sociálna a ekonomická núdza. Zborník príspevkov.* Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2009, s. 429-431. ISBN 978–80–89271-63-4.

RABUŠICOVÁ, M. Miesto vzdelávaní dospelých v konceptu celoživotného učení. In: *Vzdelávaní dospelých v rámci celoživotného učení.* Brno : Masarykova univerzita, 2006, s. 13-26. ISBN 80-210-4143-9.

Internetové zdroje

GAVORA, P. et al. 2010. *Elektronická učebnica pedagogického výskumu* [online]. Bratislava : Univerzita Komenského, 2010. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: <<http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/>>. ISBN 978–80–223–2951–4.

HAINS, M., 2009. *SWOT analýza* [online]. Trnava : ProgressLetter, 2009. [cit. 2012-12-14]. Dostupné na WWW: <<http://www.eprogress.sk/post/swot-analyza-319/>>.

Memorandum o celoživotnom vzdelávaní [online]. Bratislava : Ministerstvo školstva SR v spolupráci s Európskou komisiou Direktoriátom pre vzdelávanie a kultúru, 2001. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW: <<http://www.cvtisr.sk/buxus/itlib/itlib043/janovska.htm>>.

MŠ SR Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie [online]. Bratislava : VÚDPaP, 2012 [cit. 2012-11-11]. Dostupné na WWW:

<http://www.vudpap.sk/sub/vudpap.sk/images/ISCED/isced_2.pdf>.

Národné osvetové centrum. Stratégia celoživotného vzdelávania [online]. [cit. 2012-11-13]. Dostupné na WWW:

< <http://www.nocka.sk/uploads/b3/80/b38071a487b42b55d79c971e6243694b/strategia-czv-2011.pdf>>.

Prehľad legislatívy o vzdelávaní dospelých [online]. Bratislava : ÚI PŠMT, 1995. [cit. 2012-11-11]. Dostupné na WWW:

<http://www.frenky.sk/clanok/247/media_a_vzdelavanie_dospelych.html>.

Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu [online]. Bratislava : Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010 [cit. 2012-11-08]. Dostupné na WWW:

<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128SK.pdf>. ISBN 978-92-9201-174-1.

Trenčianska nadácia: Stratégia rozvoja celoživotného vzdelávania v rámci učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja [online]. [cit. 2012-11-13].

Dostupné na WWW:

< http://www.jeneweingroup.com/dokumenty/eppp/Strategia_trencin.pdf>.

Výkonná agentúra pre vzdelávanie [online]. Bratislava : Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010 [cit. 2012-11-08]. Dostupné na WWW:

<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SK_SK.pdf>.

Zákonné normy

Ústava SR Zbierka zákonov č. 460/1992

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

Zákon č. 29/1984 Z. z. o sústave základných a stredných škôl

ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK A GRAFOV

Zoznam obrázkov

OBRÁZOK 1 HLAVNÍ STAKEHOLDERI V SYSTÉME CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA.....	20
OBRÁZOK 2 VZDELÁVACIE INŠTITÚCIE V TRENČIANSKOM REGIÓNE: DIAGRAM SWOT ANALÝZY	50

Zoznam tabuliek

TABUĽKA 1 SCHÉMA SWOT ANALÝZY VZDELÁVACÍCH INŠTITÚCIÍ V TRENČIANSKOM REGIÓNE	43
TABUĽKA 2 TABUĽKA SWOT ANALÝZY VZDELÁVACÍCH INŠTITÚCIÍ V TRENČIANSKOM REGIÓNE	49

Zoznam grafov

GRAF 1 JAZYKOVÉ VZDELÁVANIE V TRENČIANSKOM REGIÓNE	32
GRAF 2 ÚROVEŇ JAZYKOVÝCH SCHOPNOSTÍ V PRIEMERE	32
GRAF 3 ÚROVEŇ JAZYKOVÝCH SCHOPNOSTÍ MANAŽMENTU	33
GRAF 4 ÚROVEŇ JAZYKOVÝCH SCHOPNOSTÍ ZAMESTNANÝCH	33
GRAF 5 ÚROVEŇ JAZYKOVÝCH SCHOPNOSTÍ NEZAMESTNANÝCH.....	34
GRAF 6 ÚROVEŇ JAZYKOVÝCH SCHOPNOSTÍ ŠTUDENTOV/ABSOLVENTOV	34
GRAF 7 ÚROVEŇ JAZYKOVÝCH SCHOPNOSTÍ SENIOROV	35

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Soňa Šipková

Odbor: Vzdelávanie dospelých

Forma štúdia: bakalárske kombinované štúdium

Názov práce: Vzdelávanie dospelých vo vybranom meste

Rok: 2013

Počet strán textu bez príloh: 47

Celkový počet strán príloh: 0

Počet titulov českých / slovenských použitých zdrojov: 30

Počet titulov zahraničných použitých zdrojov: 2

Počet internetových zdrojov: 9

Vedúci práce: PhDr. Michal Kopčan