

**UNIVERZITA  
JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA  
MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ ŠTÚDIUM  
2010 – 2013**

**DIPLOMOVÁ PRÁCA**

**Dana Mániková**

**Vzdelávateľ dospelých, pedagóg, lektor - jeho  
funkcie, úlohy, požiadavky na pripravenosť**

Praha 2013

Vedúci diplomovej práce:  
prof. PaedDr. Ján Danek, CSc.

**JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY  
PRAGUE**

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2010 – 2013

**DIPLOMA THESIS**

**Dana Mániková**

**An educator of adults, a pedagogue, lector – his  
attributions, roles and demands of preparedness**

Prague 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor:  
prof. PaedDr. Ján Danek, CSc.

## **Prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená diplomová 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 Šoporni dňa .....

Dana Mániková .....

## **Pod'akovanie**

Touto cestou by som sa chcela pod'akovať všetkým, ktorí mi pri písaní diplomovej práce pomáhali a venovali svoj čas, najmä by som rada vyjadrila vďaku pánovi prof. PaedDr. Jánovi Danekovi, CSc. za odborné vedenie a ústretovosť.

## **Anotácia**

Diplomová práca je venovaná téme vzdelávateľ dospelých, pedagóg, lektor – jeho funkcie, úlohy, požiadavky na pripravenosť. Rozoberáme a charakterizujeme požiadavky a podmienky pre prácu lektora z aspektu jeho pedagogicko – psychologickú a odbornú pripravenosť. Teoretické poznatky sú využité v praktickej aplikácii SWOT analýzy, na základe ktorej sme vytvorili odporúčania a námety pre prax.

## **Kľúčové pojmy**

Analýzy pozícií a úloh lektora, celoživotné vzdelávanie, formy vzdelávania, kompetencie, lektorské činnosti, požiadavky a podmienky pre prácu lektora, príprava budúcich lektorov, vzdelávanie dospelých, vzdelávateľia dospelých.

## **Annotation**

Graduation thesis is dedicated to theme an educator of adults, a pedagogue, lector – his attributions, roles and competency an preparedness. We analyse and define requirements and conditions for the lector's work from the aspect of pedago - psychologal and professional competency. The theoretical knowledge is utilized within practical application of SWOT analysis based on which we generated recommendations and suggestions for practical implementation.

## **Key words**

Activities of lector, an educators of adults, education of adults, competency, formation of future lectors, forms of education, position analysis of lector's roles, requirements and conditions for lector's work, whole life education.

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČASŤ.....</b>	<b>10</b>
<b>1. ÚLOHY A VÝZNAM LEKTORA V PROCESSE CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA.....</b>	<b>10</b>
1.1 Celoživotné vzdelávanie – obsah a úlohy.....	10
1.2 Aktuálny stav vo vzdelávaní dospelých.....	21
1.3 Súvislosti a kategórie vzdelávania dospelých.....	25
<b>2. ÚLOHY, VÝZNAM, KOMPETENCIE, NORMY A PRÁCA LEKTORA.....</b>	<b>28</b>
2.1 Lektor a učiteľ.....	28
2.2 Kompetencie vzdelávateľa dospelých.....	32
<b>3. PRÍPRAVA BUDÚCEHO LEKTORA PRE PRÁCU S DOPELÝMI.....</b>	<b>37</b>
3.1 Učiteľ a lektor – požiadavky na prácu .....	37
3.2 Lektor v pozícii učiteľa.....	39
<b>PRAKTICKÁ ČASŤ.....</b>	<b>44</b>
<b>4. PRAKTICKÁ LEKTORSKÁ ČINNOSŤ V PROCESSE VZDELÁVANIA DOPELÝCH.....</b>	<b>44</b>
4.1 Cieľ práce a použité metódy.....	44
4.2 Charakteristika Vzdelávacej agentúry Swallow Nitra.....	44
4.3 Prehľad aktuálnych kurzov.....	45
4.4 Realizácia výskumu.....	49
4.5 Spracovanie výsledkov a ich interpretácia.....	60
<b>5. ODPORÚČANIA A NÁMETY PRE PRAX.....</b>	<b>62</b>
5.1 Návrh opatrení na zdokonalenie práce lektora.....	62

<b>ZÁVER.....</b>	<b>64</b>
<b>ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....</b>	<b>67</b>
<b>ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV.....</b>	<b>70</b>



## ÚVOD

Všetky prosperujúce podniky, firmy, organizácie potrebujú robiť zmeny, inovácie vo svojich ľudských zdrojoch, hlavne z hľadiska ich pracovnej činnosti.

Skúsenosti a schopnosti vhodné v minulosti, nemusia byť vhodné aj v súčasnosti. Preto navrhnutie potrebných opatrení pre prácu lektora, ktorého som si vybrala na skúmanie, bolo pre mňa určitou výzvou, stimulom na spracovanie tejto problematiky.

Cieľom je charakterizovať a rozpracovať požiadavky a podmienky pre prácu lektora z aspektu jeho pedagogicko – psychologickú a odbornej pripravenosti.

Objektom skúmania sú pozície a úlohy lektora vo Vzdelávacej agentúre Swallow v Nitre a vybrala som si ju preto, že v okolí má dobré meno a stabilné zázemie.

Predmetom skúmania je analýza pracovných činností - jeho úloh, funkcií, požiadaviek na pripravenosť, podmienok pre prácu lektora a cieľom práce je na základe tejto analýzy súčasného stavu, vypracovať návrh opatrení na zdokonalenie práce lektora.

Využila som základné metódy a techniky, ktoré som sa naučila počas môjho štúdia a z ktorých som získala potrebné výsledky a závery k navrhnutiu opatrení. Sú to najmä – literárna metóda, terénny výskum, rozhovor, pozorovanie, analýzy a syntéza.

Uvedené návrhy v mojej diplomovej práci možno považovať za prínos nielen pre lektorov, ale i pre účastníkov kurzu.

# TEORETICKÁ ČASŤ

## 1. ÚLOHY A VÝZNAM LEKTORA V PROCESE CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA

### 1.1 Celoživotné vzdelávanie – obsah a úlohy

Problematika celoživotného vzdelávania človeka nie je novou, pretože sa s ňou zaoberali filozofi už v staroveku (Xenofón, Sokrates, Platón, Aristoteles, Quintilianus a i.). Za **zakladateľa** uceleného systému celoživotného vzdelávania môžeme považovať J. A. Komenského (Pampaedia). Napriek uvedenému, myšlienka celoživotnej výchovy a vzdelávania sa začína systematicky uskutočňovať až pod vplyvom súčasných spoločensko-ekonomických podmienok a faktorov a to v súlade s poznatkami psychológie, ktoré potvrdzujú, že človek je schopný učiť sa nielen v mladosti, ale aj v produktívnom a postproduktívnom veku (G. Porubská, C. Határ, 2009).

Vzdelávanie človeka nemôže byť obmedzené len na dobu detstva a mladosti, ale naopak, sprevádza všetky vekové obdobia. Ideu celoživotného vzdelávania môžeme nájsť už u spomenutého Jána Amosa Komenského. Komenskému nejde len o rozumovú výchovu človeka, ale i o formovanie jeho charakteru a kultúry jednania, v podstate o rozvoj celej osobnosti človeka. Vychádza pritom z presvedčenia, že každý človek by mal byť zdokonaľovaný a primerane vzdelávaný (J. Mužík, 2004).

Z. Palán a T. Langer (2008) chápu **vzdelávanie** ako celoživotný proces, v ktorom sa človek stále prispôbuje zmenám ekonomického, kultúrneho, spoločenského a politického života. Procesy enkulturácie, socializácie a resocializácie i proces personalizácie sa stávajú procesmi neustálymi, celoživotnými a permanentnými. Preto je vzdelávanie dospelých len subsystémom celoživotného učenia.

Pre lepšie pochopenie uvádzame schému celoživotného vzdelávania v tabuľke č. 1.

Tabuľka 1: Celoživotné vzdelávanie (učenie)

CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE (UČENIE)		
VZDELÁVANIE DETÍ A MLÁDEŽE	VZDELÁVANIE DOSPELÝCH	
	VZDELÁVANIE V ŠKOLÁCH ZŠ, SŠ, VOŠ, VŠ	ĎALŠIE VZDELÁVANIE (viď ďalší obrázok)

ĎALŠIE VZDELÁVANIE		
(ĎALŠIE) PROFESIJNÉ VZDELÁVANIE	ZÁUJMOVÉ VZDELÁVANIE	OBČIANSKÉ VZDELÁVANIE
KVALIFIKAČNÉ		
REKVALIFIKAČNÉ		
NORMATÍVNÉ		

Zdroj: PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. (2008, s. 95).

Podľa Z. Palána a T. Langer (2008) **celoživotné učenie** (angl. lifelong learning) predstavuje zásadnú koncepčnú zmenu poňatia vzdelávania, zmenu jeho organizačného princípu, kde všetky možnosti učenia – či už v tradičných inštitúciách v rámci vzdelávacieho systému, či mimo neho – sú chápané ako jediný prepojený celok, ktorý dovoľuje rozmanité a početné prechody medzi vzdelávaním a zamestnaním a ktorý umožňuje získavať rovnaké kvalifikácie a kompetencie rôznymi cestami a kedykoľvek behom života.

Vyššie spomínaní Z. Palán a T. Langer (2008) popisujú schému, kde je uvedené, že vzdelávanie v školách prebieha ako u detí a mládeže, tak aj u dospelých. Nie je to nič neobvyklé, lebo rady záujemcov o štúdium vysokých škôl v kombinovanej forme to len potvrdzujú. V tomto prípade hovoríme o tzv. **náhradnom školskom vzdelávaní** alebo **druhej vzdelávacej šanci** (druhej vzdelávacej ceste). Jedná sa o príležitosť pre dospelých získať náhradným spôsobom taký druh a stupeň vzdelania (teda nielen vysokoškolského), ktoré sa bežne získava v mladosti v priebehu počiatočného vzdelávania. Ide teda o isté

presahovanie akčného poľa andragogiky a pedagogiky. Pedagógovia, ktorí vyučujú dospelých, by však tomuto faktu mali prispôbiť svoje poňatie výučby, metodiku, ale i jednanie s týmito jedincami. Tu vidíme isté rezervy – je na andragogike a ich predstaviteľoch, aby napr. prostredníctvom ďalšieho vzdelávania pedagogických pracovníkov tento stav postupne zlepšovali s využitím existujúcich i novo vytvorených a overených nástrojov.

Formalizovaný (intencionálny) vzdelávací (predovšetkým školský) systém, ako ho poznáme dnes, by mal vytvárať pre toto poňatie celoživotného učenia nezbytné základy, tvoria však len jednu jeho časť. Navyiac náhradné školské vzdelávanie je istého druhu špecifikum, často vyhľadávané v dôsledku rastúcich požiadaviek na pracovníkov a ich kompetencií, na dynamicky sa meniacom trhu práce.

**Ďalšie vzdelávanie** môžeme ďalej členiť (viď schému) na :

- **(ďalšie) profesijné vzdelávanie,**
- **občianske vzdelávanie,**
- **záujmové (sociokultúrne) vzdelávanie**

### **Ďalšie profesijné vzdelávanie**

Ďalším profesijným vzdelávaním rozumieme vzdelávanie poskytované osobám, ktoré ukončili svoje vzdelávanie v systéme počiatočného vzdelávania. Označuje všetky formy profesijného a odborného vzdelávania v priebehu aktívneho pracovného života, po skončení odborného vzdelávania a prípravy na povolanie v školskom systéme. Jeho poslaním je rozvíjanie znalostí a schopností, postojov a návykov vyžadovaných pre výkon určitého povolania. Má priamu väzbu na profesijné zaradenie a uplatnenie dospelého jedinca a tým i na jeho ekonomickú aktivitu. Podstatou je vytváranie a udržiavanie optimálneho súladu medzi kvalifikáciou subjektívnou (reálna pracovná spôsobilosť jednotlivca) a kvalifikáciou objektívnou (nároky na výkon konkrétnej profesie), teda **stále prispôsobovanie kvalifikácie pracovníka kvalifikovanosti práce**. Ďalšie profesijné vzdelávanie môžeme štrukturovať podľa Z. Palána a T. Langeru (2008, s. 96-98) na:

- **Kvalifikačné:** slúži k prehĺbeniu, či rozšíreniu kvalifikácie; pod touto kategóriou si môžeme predstaviť akékoľvek kurzy a ďalšie vzdelávacie aktivity smerujúce k rozvoju v rámci kvalifikácie. Je spájané s pojmi:
  - **prehľbovanie kvalifikácie:** je zdokonaľovaním kvalifikácie umožňujúcej podávať vyšší a kvalitnejší výkon v rozsahu, ktorý je v relácii s obsahom a rozsahom práce, ktorú pracovník vykonáva; realizuje sa prostredníctvom získavania nových profesijných vedomostí a schopností; prehľbovaním kvalifikácie sa rozumie tiež jej **udržovanie a obnovovanie**,
  - **zvyšovanie kvalifikácie** je zdokonaľovaním kvalifikácie nad rozsah a obsah práce, ktorú pracovník dosiaľ vykonáva, môže byť iniciovaná záujmom na strane pracovníka či zamestnávateľa, zvýšením kvalifikácie sa rozumie tiež jej **získanie alebo rozšírenie**,
  - **zaškolenie** je vzdelávacia a adaptačná forma kvalifikačného vzdelávania, ktorej cieľom je príprava pracovníkov k výkonu technologicky jednoduchého povolania s používaním jednoduchých pomôcok a nástrojov, vyžadujúcich prevažne len znalosti pracovných postupov a zručností, podmienené základnými pracovnými schopnosťami,
  - **zaučenie** je vzdelávacia forma, v ktorej absolvent odborného vzdelávania a prípravy získa vedomosti a zručnosti k vykonávaniu určitej činnosti, predovšetkým v robotníckych profesiách; môže byť tiež súčasťou podnikovej prípravy nekvalifikovaných pracovníkov k výkonu pracovnej činnosti alebo môže byť výstupom z rekvalifikačných kurzov.
- **Rekvalifikačné:** smerujú ku zmene pôvodnej kvalifikácie za kvalifikáciu inú, spravidla z dôvodu neuplatiteľnosti pôvodnej kvalifikácie či profesie spravidla vplyvom zmien na trhu práce či zo zdravotných dôvodov. Je spájané s pojmi :
  - **špecifická rekvalifikácia**, ktorá je zmenou kvalifikácie zameranou na získanie konkrétnych teoretických a praktických poznatkov pre nové vhodné pracovné uplatnenie; vychádza väčšinou z bezprostredných

alebo očakávaných potrieb trhu práce a je často podporená konkrétnym prísľubom zamestnania,

- **nešpecifická rekvalifikácia** – smeruje zvýšeniu zamestnanosti väčšinou absolventov stredných, vyšších odborných a vysokých škôl prostredníctvom praktického tréningu znalostí a schopností požadovaných a bežných na trhu práce, i tzv. kľúčových kompetencií,
  - **motivačné programy (kurzy)**, ktoré pomáhajú k profesijnej orientácii a k uľahčeniu vstupu do rekvalifikačného programu; spravidla po ich absolvovaní nasleduje vlastnú rekvalifikáciu pre konkrétne pracovné uplatnenie, často sú realizované ako vstupný modul špecifickej rekvalifikácie,
  - **poradenské programy**, ktoré sú určené pre špecifické kategórie uchádzačov o zamestnanie a ktoré vyžadujú zvláštnu starostlivosť (napr. osoby so zdravotným znevýhodnením, s nízkym stupňom vzdelania, po materskej dovolenke, vo veku nad 50 rokov apod.); cieľom programov je pomôcť návratu týchto osôb na trh práce prostredníctvom získania sebadôvery, motivácie, ale tiež základných schopností a znalostí pre súčasný trh práce (komunikačné a prezentačné schopnosti, spôsoby hľadania zamestnania, tvorba osobnej dokumentácie – životopisu, motivačného dopisu apod.).
- **Normatívne**, de facto zvláštny druh kvalifikačného a rekvalifikačného vzdelávania, zásadným rozdielom však je, že ich absolvovanie je vyžadované normou, spravidla normou zákonnou – napr. zvéračské kurzy apod.

Rozlišovať sa musí, podľa M. Beneša (2008, s. 121), pri ďalšom profesijnom vzdelávaní, či ide o:

- **Vzdelávanie vrcholového managementu.** Tu nejde väčšinou o sprostredkovanie odborných kompetencií, ale o rozvoj vlastností a schopností ako kreativity, strategického myslenia, zvládanie konfliktov a stresov, managementu času, komunikačných schopností atď. Tomu odpovedajú i metódy – rolové hry, case study's, diskusie, prednášky, cvičenia, v poslednej dobe sa stále viac používajú i netradičné a alternatívne metódy ako meditácie, zážitky v neobvyklých situáciách (programy inštitúcií ako Outward Bound – česká cesta).

- **Vzdelávanie nižšieho a stredného managementu a personálu** (technikov, pracovníkov predaja, distribúcie, marketingu, plánovania, finančných oddelení atď.). U týchto pracovníkov ide predovšetkým o sprostredkovanie odborných kompetencií alebo určitej praxe, napr. stratégie predaja, technické kurzy. Vzdelávanie prebieha väčšinou formou krátko- a stred-nodobých školení a kurzov.
- **Vzdelávanie radových zamestnancov.** Tejto skupine býva hlavne sprostredkovaná kvalifikácia za účelom prispôsobenia sa zmenám v obsahu práce alebo zvýšenie kvalifikácie (napr. školenie majstrov). Ďalej sa môže jednať o kvalifikácie bez konkrétnych vzťahov k pracovnej činnosti, ako sú techniky uvoľnenia a zvládania stresov, rozvoj schopností tímovej práce atď. Ako formy prevládajú školenia, zaškolenia a tréning, priamo v procese pracovnej činnosti.
- **Vzdelávanie perspektívnych zamestnancov v rámci talent managementu,** väčšinou absolventov vysokých škôl, ktorí majú v budúcnosti prevziať vedúce pozície.
- **Ponuka pre všetkých zamestnancov,** napr. jazykové kurzy.

Ponuka ďalšieho vzdelávania závisí tiež výrazne aj na veľkosti podniku a jeho odbornej príslušnosti.

### **Občianske vzdelávanie**

Občianskym vzdelávaním podľa Z. Palána a T. Langeru (2008) rozumieme vzdelávanie zamerané na **formovanie vedomia práv a povinností osôb v ich rolách občianskych, politických, spoločenských i rodinných a spôsobov ako tieto role zodpovedne a účinne naplňovať.** Zahrňuje vzdelávanie vo verejných otázkach (štátnych, regionálnych, miestnych), orientované na uspokojovanie spoločenských potrieb a záujmov občanov, na zdokonaľovaní života ich spoločenstva a na vytváraní skupinovej integrity. Obsahuje problematiku **etickú, estetickú, právnu, ekologickú, všeobecne vzdelávaciu, zdravotnícku, telovýchovnú, filozofickú, náboženskú, politickú, občiansku a sociálnu.**

Občianske vzdelávanie by malo byť jednoznačne **v záujme štátu a štátom podporované** (predovšetkým legislatívne a finančne). Vytvára širšie

predpoklady pre kultiváciu človeka ako občana, pre jeho adaptáciu na meniace sa spoločenské a politické podmienky slúži k urýchleniu a **dotváraniu socializácie a občianskej hodnotovej orientácie.**

**Záujmové vzdelávanie** - podľa môjho názoru ide o vzdelávanie v rôznych prostrediach napr. rodina, pracovisko, komunita a aj v inštitúciách. Ide tu o osobný rozvoj, prevzatie zodpovednosti za seba a sebarealizáciu vo svojom voľnom čase.

Medzi základné charakteristiky záujmového vzdelávania radí M. Šerák (2005, s. 71):

- záujem,
- voľný čas,
- dobrovoľnosť,
- slobodu výberu,
- miestnu príslušnosť,
- uspokojenie potrieb,
- pestrosť obsahu,
- neutilitárnosť,
- otvorenosť,
- aktivitu, čo vystihuje spektrum možností.

Ide vlastne aj o **sebvzdelávanie** s pomocou napr. internetu, učebníc, či **neformálne vzdelávanie**, napr. záujmové kurzy - tance, maľovanie, kurz prvej pomoci, ktorý som absolvovala aj ja. Z **formálneho vzdelávania** napr. univerzita tretieho veku.

**Hlavné funkcie záujmového vzdelávania**, ako udáva M. Šerák (2005, s. 73), sú:

- **svetonázorová:** vplyv na tvorbu názoru jedinca na okolitý svet a jeho postavenie v tomto svete;
- **všeobecno vzdelávacia;**



- **sociálno - adaptačná:** vedúca k prijatiu sociálnych rolí a ich očakávanému výkonu,
- **sociálno integračná a kontrolná,**
- **kompenzačná:** napr. kompenzácia nedostatkov predchádzajúceho vzdelávania sebarealizáciou
- **popularizačná:** šírenie poznatkov,
- **inovačná,**
- **relaxačná a regeneračná,**
- **expresívna:** možnosť realizovať sa.

Uvedené funkcie predstavujú komplexnosť, nadväznosť i aktuálnu životnosť záujmového vzdelávania.

Typickými **metódami** sú monologické (prednáška či referát), častejšie však dialogické (beseda či diskusia), kombinované metódy (tematický večer či výchovný koncert).

Celoživotné učenie má človeku poskytovať **možnosť vzdelávať sa v rôznych štádiách jeho rozvoja až do úrovne jeho možností v súlade s jeho záujmami, úlohami a potrebami.** Celoživotné učenie chápe široké učenie ako neprerušenu kontinuitu „od kolísky do hrobu“. (Palán, Z., Langer, T., 2008, s. 101)

H. Mun (1987, s. 42) poznamenáva, že: „fenomén vzdelávania je v podstate rovnaký u dieťaťa alebo dospelého. **Rozdiely** môžu byť vysvetľované v stave biologickej a sociálnej zrelosti, v motivácii, v terajších skúsenostiach, nie však vo formách“.

V súčasnosti, podľa J. Mužíka (2004), môžeme stále viac pozorovať **určité zblížovanie** vzdelávania detí a dospelých, dokonca i spoločné rysy výučby detí a dospelých. Napr. ide o pomáhanie zrenia u človeka, stimulácia k správne vyjadrovaniu atď. Obsah výučby je v oboch oblastiach väčšinou založený na relatívne pevnej základnej učebnej dokumentácii. Vo vzdelávaní dospelých k tomuto trendu pomáhajú procesy šandarizácie a certifikácie. Absolventi kurzov, v profesijnom vzdelávaní (rekvalifikácii) majú pomerne presne

definovaný výstup výučby, tj. úroveň vedomostí, schopností a návykov, ktoré vo výučbe získajú. Tento prístup sa v mnohom blíži profilu absolventov škôl.

Vo výučbe detí a dospelých sa rozvíja klasická prezenčná forma, forma distančná a kombinovaná. Sme svedkami rozvoja **e-learningu** v školstve i vo vzdelávaní dospelých. Pod pojmom e-learning sa skrýva celý rad rôznych didaktických postupov a technických riešení. V každom prípade ide o vzdelávanie zámerné, organizované a riadené. S určitým zovšeobecnením môžeme povedať, že táto procedúra je zložená z etáp: motivácie k učeniu, získania nových informácií, vedomostí, ich aplikácie, overenia úrovne, osvojenia vedomostí a schopností, korekcie chýb v učení.

**Celoživotné učenie** zahrňuje podľa internetovej stránky [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz) na:

1. **Formálne vzdelávanie** – je realizované vo vzdelávacích inštitúciách, spravidla v školách. Jeho funkcie, ciele, obsahy, organizačné formy a spôsoby hodnotenia sú definované a legislatívne vymedzené. Zahrňuje získavanie na seba spravidla nadväzujúcich stupňov vzdelávania (základného, stredného, vyššieho odborného, vysokoškolského). Ich absolvovanie je potvrdené príslušným osvedčením (vysvedčením či diplomom).
2. **Neformálne vzdelávanie** je zamerané na získavanie vedomostí, schopností a kompetencií, ktoré môžu vzdelávajúcemu sa jedincovi zlepšiť jeho pracovné i spoločenské uplatnenie. Realizuje sa mimo formálny vzdelávací systém, spravidla v zariadeniach zamestnávateľov, súkromných vzdelávacích inštitúciách, neštátnych neziskových organizáciách. Patria sem napr. kurzy cudzích jazykov, počítačové kurzy, rekvalifikačné kurzy, ale tiež krátkodobé kurzy a tematické prednášky. Nevedú k získaniu formálneho stupňa vzdelania.
3. **Informálne učenie** chápeme ako proces získavania vedomostí, osvojovanie si schopností a postojov z každodenných činností v pracovnom prostredí, v rodine a vo voľnom čase. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania je neorganizované, nesystematické a inštitucionálne nekoordinované.

Podľa J. Skalku (1989, et. al.) organizačná forma vzdelávania dospelých postihuje vonkajší rámec vzdelávacieho procesu, teda predovšetkým časové a priestorové usporiadanie a vzťah k živým (lektor, účastníci, organizátor vzdelávania) i neživým (pomôcky, didaktická technika) systémom, podieľajúcim sa na výučbe. V priebehu rozvoja vzdelávania dospelých sa vytvoril rad foriem výchovy a vzdelávania dospelých.

V. Prusáková (2001, s. 222) predstavuje formu vzdelávania ako „cieľovo zámerné usporiadanie vonkajších stránok a podmienok, za ktorých vzdelávací proces prebieha. Ide o vymedzenie spôsobu organizácie vzdelávania, ktoré sa vzťahuje k prostrediu (miestu), spôsobu organizácie činnosti vzdelávateľa a účastníka vzdelávania, časovému vymedzeniu a počtu účastníkov“.

**Podľa miesta konania** člení V. Prusáková (2001) formy vzdelávania na **pracovisku** a **mimo pracoviska**. Na pracovisku zabezpečujú ďalšie vzdelávanie len väčšie podniky, ale aj tie často kombinujú vlastné aktivity s programami externých organizácií. Vzdelávanie môže byť realizované v pracovnom čase alebo mimo pracovného času.

Ako ďalej uvádzame, podľa V. Prusákovvej (2001), **spôsob organizácie činností vzdelávateľa a účastníkov** delíme formy na **riadené a otvorené, individualizované, kooperatívne, participatívne, prezenčné, dištančné a korešpondečné**.

**Riadené formy** vzdelávania predpokladajú, že pre učenie sa je nutné riadenie. Rozlišuje riadiaceho a riadeného činiteľa.

Pri **otvorených formách** účastník vzdelávania preberá vyššiu zodpovednosť a bližšie participuje na riadení svojho učenia sa. Vstupné podmienky, pri tomto spôsobe, sa nestanovujú a každý účastník dodržiava vlastné tempo napredovania. Sú odstránené bariéry pre zapísanie sa do štúdia a pre jeho účasť ako sú striktné termíny, do ktorých sa musia urobiť zápočty, resp. skúšky. Existujú aj kombinované formy otvoreného a dištančného vzdelávania.

**Individualizované** vzdelávanie je prispôbené požiadavkám účastníkov, je zamerané na ich potreby a možnosti. Účastníci sú zaraďovaní podľa svojich schopností a vedomostí do skupín, čo je preferované najmä pri jazykovom vzdelávaní.

**Kooperatívna forma** je založená na spolupráci účastníkov, ktorí si musia vedieť naplánovať činnosť, rozdeliť úlohy a sociálne role, spolupracovať navzájom, spájať čiastkové výsledky a kontrolovať navzájom svoju činnosť.

**Participatívne vzdelávanie** podporuje zapojenie účastníka do tvorby a hodnotenia vzdelávacieho programu. Táto forma si vyžaduje vysokú motiváciu, iniciatívny a kreatívny prístup.

**Prezenčné štúdium** je založené na fyzickej prítomnosti účastníka na vyučovaní.

Naopak **dištančné vzdelávanie** je multimedialna forma pre samostatne študujúcich dospelých účastníkov. Subjekt vzdelávania je oddelený od vyučujúcich a zodpovedá sám za svoje výsledky a priebeh vzdelávania. Vzdelávajúci sa musí vedieť pracovať s literatúrou, využívať aj prácu s internetom a inými technickými komunikačnými spojeniami, môže použiť CD nosiče, audio, video a pod.

Ďalšia **korešpondenčná forma** je realizovaná zasielaním písomných materiálov poštou, ktoré vzdelávajúci využívajú k príprave na skúšky a nemusia sa fyzicky zúčastňovať výučby. Je založená na písomnom kontakte učiteľa a študujúceho. Môže viesť k diplomom, certifikátom a oprávneniam.

Podľa **časového vymedzenia** uvidíme delenie podľa V. Prusákovej (2001) na **krátkodobé, strednodobé a dlhodobé formy** vzdelávania.

Za **krátkodobé** aktivity sa väčšinou považujú jednorazové prezentácie, ktoré trvajú od jedného dňa do jedného týždňa.

Za **strednodobé** aktivity sa väčšinou považujú tie, ktoré trvajú od jedného týždňa do štyroch mesiacov. Ide napr. o kurzy orientované na komunikáciu, na prezentáciu firmy, na osobnosť manažéra, bankovníctva atď.

Ako **dlhodobé** aktivity, bývajú tie, ktoré trvajú viac ako štyri mesiace, pričom nejde o súvislú výučbu, ale o dobu trvania od otvorenia vzdelávacej aktivity až po jej záverečné ukončenie. Napr. kurz riadenia ľudských zdrojov, kde je potrebný dlhší časový interval na zorientovanie sa v najnovších trendoch a stratégiách riadenia ľudských zdrojov, na osvojenie si zásad firemnej kultúry, systémového prístupu k personálnej práci a metodike efektívnej organizácie personálnej práce.

Podľa **počtu účastníkov na individuálne, skupinové a hromadné** (Prusáková, 2001):

**Individuálne vzdelávanie** – najviac traja účastníci, nové informácie, spätná väzba, priestor pre aktivitu, usmerňovanie, navigovanie. Napr. výučba cudzích jazykov, doučovanie, konzultácie...

**Skupinové formy** - V. Prusáková odporúča najviac dvanásť účastníkov, lektori uvádzajú skupinu 12 – 15 účastníkov s ktorou radi pracujú.

**Hromadné formy** – väčší počet účastníkov ako u skupinových.

Dovoľujeme si uviesť a v krátkosti charakterizovať niekoľko foriem výučby ďalšieho odborného vzdelávania, ktoré sa nám zdajú **najfrekventovanejšie**. Podľa G. Porubskej a C. Határa (2009) sú to: koučing, konzultácia, kurz, outdoor training, seminár, stáž, výcvik, workshop.

Poznáme **mnoho ďalších foriem**, ako napr. sympóziom, kongres, konferencia, študijný krúžok, prednáškový cyklus, tematický večer, literárny večer a pod. Každá z týchto aktivít sa skladá z výučbových jednotiek (1-, 2-, 4-, 6- až 8 - hodinových). Vzdelávacie aktivity väčšinou zahŕňajú okruhy pôsobenia ako sú: rekvalifikačné, špecializačné, doplňujúce a rozširujúce, nadstavbové, špecializačné semináre a kurzy.

Každá organizovaná forma sa môže a je spojená s reálnymi a vhodnými metódami. Napr. pri prednáške, kurze, diskusii atď. (ide o formy vzdelávania) uplatňujeme metódy analýzy, syntézy, indukcie, dedukcie, abstrakcie atď. Preto každá forma má svoju metodiku, svoju logickú stavbu a svoje osobitné miesto vo vzdelávacom procese (Paška, 1976).

Príklad používania **novších metód** napr. brainwriting, metóda kauzálnej analýzy, metóda prípadových štúdií, atď.

**Metóda**, podľa P. Pašku (1976), znamená cestu, spôsob podávania alebo upevňovania poznatkov, zatiaľ forma je viac – menej ustálený a skĺbený článok (jednotka) výchovno – vzdelávacieho procesu s množstvom pre ňu charakteristických čŕt a úkonov.

## 1.2 Aktuálny stav vo vzdelávaní dospelých

Súčasná situácia vo vzdelávaní dospelých sa dá charakterizovať

podľa M. Beneša (2008, s. 27-28) takto:

- Hodnota a prestíž vzdelávania rastie. Stále viac ľudí cíti potrebu participovať na ďalšom vzdelávaní. Dostupná ponuka však nie je pre všetkých rovnaká. Vzdelávanie dospelých nevytvorilo štvrtý subsystém vzdelávacej sústavy (vedľa všeobecného, odborného a vysokého školstva). To by vyžadovalo i iné angažmá štátu v tejto oblasti.
- Vzdelávanie dospelých sa stalo súčasťou personálnej politiky v organizáciách. Výrazne sa posúva ťažisko vzdelávania dospelých od záujmového a všeobecného ku vzdelávaniu zameranému na získavanie profesijných kvalifikácií a kompetencií.
- Podiel neštátnej ponuky vzdelávania dospelých prudko rastie. Prestáva platiť predstava, že vzdelávanie dospelých zabezpečuje sociálna politika štátu. Vzdelávanie nie je už len spotreba verejných statkov, stáva sa potrebou ľudí a tovarom, ktorý môže vyrábať peniaze a má svoj trh. Rastie trh vzdelávania komerčných ponúk, priemyslu voľného času a komerčnej kultúry. Ponuka dostáva vlastnú váhu a tvorí si tak sama dopyt.
- Učenie je súčasť konzumného spôsobu života a kultivácie vlastného životného štýlu.
- Tradícia vzdelávania dospelých ako svojpomocného sociálneho hnutia sa obnovujú s iným obsahom. Princíp zamerania na účastníkov znamená stále viac vzdelávania v rámci nových sociálnych hnutí (ekologické, feministické, alternatívne hnutie) nahradzujúcich skoršie spolky a zväzy. Rozmáhajúce sa vzdelávacie formy zamerané na vnútorný svet osobnosti (terapeutické formy, sebazpoznanie, jóga, východné techniky zvládania stresov, meditácie, sebaliečenie, feministická terapia, mágia atď.) týkajúce sa telesnosti, emócií a duchovného sveta, ktoré našli cestu i do ďalšieho odborného vzdelávania, v neposlednom rade manažérskeho. Tradiční usporiadatelia vzdelávania dospelých fungujú i naďalej, často sa však menia obsah i metódy ich práce. Vzdelávanie dospelých prebieha v rastúcej miere v neandragogických inštitúciách, pri práci a trávení voľného času.

- Tieto zmeny sú nielen dôsledkom spoločenského vývoja, čiže meniacich sa nárokov na ľudí, ale i zmien vo vzdelanostnej úrovni a hodnotových zameraniach súčasného človeka. Vzdelávanie dospelých musí teda reagovať nielen na spoločenské zmeny, zrovna tak, možno i zásadnejšie, sa mení i potencionálny účastník. Ľudia sú náročnejší, kritickejší, vzdelanejší a vyberavejší.

Celoživotné vzdelávanie a učenie je cieľom a koncepciou súčasnej vzdelávacej politiky na národnej i nadnárodnej úrovni (OECD, EU atď.) a politiky rozvoja ľudských zdrojov. Cieľom tohto snaženia je v súčasnom

rámci EU predovšetkým zamestnateľnosť, konkurencieschopnosť ekonomiky, sociálna súdržnosť a aktívne občianstvo.

Prioritné rozvojové oblasti a indikátory celoživotného učenia sú v súčasnosti, podľa Memoranda o celoživotnom učení (Európska komisia):

1. oceňovanie učenia (formálneho, neformálneho a informálneho),
2. prehodnotenie poradenstva,
3. viac investícií do ľudských zdrojov,
4. priblíženie učenia k domovu (napr. distančné vzdelávanie),
5. nové základné skúsenosti pre všetkých (kompetencie),
6. inovácie vo vyučovaní a učení (metódy).

Ako ďalej uvádza M. Beneš (2008) **nutnosť a účel vzdelávania dospelých** sa zdôvodňujú z niekoľkých hľadísk. Pre pochopenie nasledujúcej typológie zámerov vzdelávania dospelých je treba si uvedomiť, že jeho význam a účel sa nemusí z hľadiska spoločnosti, štátu, zadávateľa, prevádzkovateľa a účastníka prekryvať. Ako účel ďalšieho vzdelávania sa uvádza:

- Druhá vzdelávacia šanca (dráha) pre ľudí, ktorí z nejakých dôvodov nezískali vzdelanie podľa svojich potrieb alebo v určitom veku svojho života o vzdelávanie nemali záujem. V rozvojových krajinách to môže znamenať alfabetizáciu. V rozvojových krajinách sa v dôsledku rozmachu vzdelávacieho systému väčšinou jedná o získanie úplného stredoškolského alebo vysokoškolského vzdelávania.
- Odborné vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie a kompetencií.

- Rozvoj schopností vyplňovať sociálne role v rodine, sociálnom živote, ako občan, odborár atď.
- Sociálna starostlivosť týkajúca sa zdravotnej výchovy (AIDS, fajčenie).
- Individuálny rozvoj chápaný väčšinou ako rozvoj kultúrnych a všeobecných znalostí alebo schopností tráviť hodnotne voľný čas.
- V mnohých spoločnostiach sa dopĺňa individuálny rozvoj so zámerom spojiť ho so sociálnym cítením, solidaritou, sociálnou súdržnosťou, výchovou k občianstvu (Beneš, 2008, s. 29-30).

Rozvoj systému vzdelávania dospelých je prejavom kultúrnosti spoločnosti a človeka, ale aj vyššej kvality predĺženia života.

V dnešnej dobe, zvýšenej nutnosti sa učiť a kvalifikovať, sme svedkami vývoja, kedy sa v určitej miere presúva zodpovednosť za kvalifikáciu na jednotlivca. Zároveň sa opäť, do určitej miery, preferuje učenie na miestach, kde vznikajú problémy, teda napr. na pracovnom mieste v rámci pracovných kolektívov atď. Súčasne sa stále viac zdôrazňuje pedagogický a andragogický aspekt sfér spoločenského života ako sú voľný čas, kultúra, médiá, dovolenka a pod. To neznamená, že sa dá očakávať postupné vytlačenie alebo nahradenie vzdelávacích a výchovných organizácií.

Vzdelávanie a učenie sa dospelých prebieha na mnohých miestach ako sme už uviedli vyššie. Vzdelávanie dospelých môže prebiehať v organizáciách čisto vzdelávacích, pričom môže ísť podľa M. Beneša (2008) o:

- školské organizácie a
- skôr tržne a komerčne zamerané organizácie (i tieto môžu podliehať regulácii štátnej administratívy, napr. v prípade štátne dotovaných rekvalifikácií).

Vzdelávanie dospelých je v rastúcej miere súčasťou činnosti organizácií s iným než vzdelávacím účelom (v podnikoch, administratíve, armáde, polícii, v politických stranách, odboroch, cirkvách, spolkoch, múzeách, knihovniach a pod.). Tu je vzdelávací zámer spojený s hlavným účelom organizácie, napr. v podnikoch na personálny rozvoj. Tieto organizácie môžu vzdelávanie delegovať na externých dodávateľov.



### 1.3 Súvislosti a kategórie vzdelávania dospelých

**Vzdelávanie** je základným pojmom pedagogickej teórie a praxe, avšak stále diskutovaný a nedostatočne ujasnený. Ako uvádzajú J. Průcha, E. Walterová a J. Mareš (2003) v Pedagogickom slovníku, je to proces a jeho výsledkom je vzdelanie. Predstavuje to proces všestrannej humanizácie a kultivácie človeka, ktoré zahŕňajú procesy – socializácie, enkulturizácie, personalizácie. Vzdelávanie je spoločensky organizovaná činnosť zabezpečovaná inštitúciou školstva, formálneho vzdelávania, či celoživotného učenia.

**Výchova** „je proces zámerného pôsobenia na osobnosť človeka s cieľom dosiahnuť pozitívne zmeny v jeho vývoji. Rôzne poňatia výchovy boli ovplyvnené sociokultúrnymi podmienkami, odlišnými koncepciami poňatia človeka, akcentáciou jednotlivých stránok výchovného procesu.“ (Průcha, Walterová. Mareš, 2003, s. 277)

J. Mužík (2004, s. 14) charakterizuje **vyučovanie** ako „činnosť učiteľa (lektora), ktorý iniciuje, motivuje a usmerňuje učenie žiaka (účastníka) tak, aby dosiahol žiaduceho (cieľového) stavu, tj. určité sústavy vedomostí, zručností a návykov. Učiteľ vychádza z určitého, poznaného stavu vedomostí a zručností u žiaka, volí najvhodnejšie postupy, aby z tohto vzťahu previedol žiaka na vyššiu hladinu osvojovania poznatkov. Učiteľ je vo vyučovacom procese relatívne aktívnejším, riadiacim činiteľom, vysiela informácie a impulzy, organizuje priebeh osvojovania poznatkov, volí primerané metódy, vyvoláva priaznivý stav aktivity žiakov, hodnotí a kontroluje ich učenie.“

**Učenie** je „aktívna činnosť žiaka (účastníka) spočívajúca v kvantitatívnom a kvalitatívnom náraste osvojených poznatkov, ale tiež v prenose a prípadnej zmene hodnôt, postojov, záujmov a ďalších prvkov smerujúcich k ďalšiemu rozvoju človeka.“ (Mužík, 2004, s. 14)

**Tréning** (výcvik) je precvičovanie a ako ďalej charakterizujú J. Průcha, E. Walterová a J. Mareš (2003, s.276) je to „praktická príprava pre vykonávanie konkrétnej špecializovanej pracovnej role.“

Podľa V. Jůvu (1984) rôznorodá povaha výchovy a vzdelávania dospelých uskutočňovaných v najrozmanitejších formách (prednášky, besedy...) a s využitím najrozmanitejších prostriedkov (výučba, pôsobenie prostredia...)

spôsobuje, že sa s pedagógom dospelých stretávame raz ako s lektorom, inokedy ako so sprievodcom, poradcom atď. **Základným typom** pedagóga dospelých v mimoškolskej oblasti je a zostáva **lektor**.

**Lektora** môžeme najjednoduchšie charakterizovať ako vzdelávateľa dospelých, ktorý riadi výučbový proces v ďalšom vzdelávaní. Pôvodne pojem označoval externého univerzitného učiteľa, dnes sa už používa práve pre vyučujúcich v ďalšom vzdelávaní. Pojem sa v ďalšom vzdelávaní vžil až v povojnovom období pri snahe odlíšiť školské a mimoškolské vzdelávanie. Lektor je základným činiteľom pre naplnenie učebných cieľov. Predpokladá sa zároveň isté andragogické majstrovstvo, ktorým rozumieme hlbokú úroveň jeho teoretických znalostí i praktických skúseností, doplnené lektorskými zručnosťami, medzi ktoré zahrňujeme andragogické schopnosti, znalosť psychológie osobnosti a sociálnej psychológie, schopnosti motivačné, organizačné, rétorické, komunikatívne, didaktické a kreatívne.

Poslaním lektora dnes nie je čisté „prednášanie“, teda len odovzdávanie informácií. Jeho poslanie, ako bolo uvedené vyššie, je ovšem ďaleko širšie. Podieľa sa i metodicky na **príprave vzdelávacej akcie**, a to predovšetkým týmito činnosťami:

- stanovením **cieľov**,
- výberom a použitím **foriem a metód**, ktoré sú najvhodnejšie s ohľadom na stanovené ciele, pre cieľové skupiny a pre celkový kontext vzdelávania,
- výberom, koncepciou a prispôbením **didaktických pomôcok a didaktickej techniky** podľa prijatých foriem a metód vzdelávania,
- vybudovaním a použitím **hodnotiacich nástrojov**, podľa vopred stanovených cieľov, ktoré umožňujú otvoriť a kontrolovať výsledky vzdelávania a jeho účinnosť,
- vypracovaním **plánov vzdelávacej akcie**, jeho diferenciacie do rozdelených celkov (modulov, blokov, lekcí, hodín), a časových dotácií na jednotlivé celky (Palán, Langer, 2008, s. 121).

Pojem lektor sa dnes používa vo viacerých významoch a stretávame sa s pomenovaním pracovníkov ako: andragóg, lektor, edukátor, facilitátor,

inštruktor, konzultant, kouč, mentor, moderátor, tréner, tútor, poradca, školiteľ, atď. Paleta termínov je dosť pestrá.

Termín **pedagóg** má dva významy:

„1. Učiteľ v rôznych typoch a stupňoch školy, aj vysokoškolský učiteľ resp. pedagogický pracovník v širšom slova zmysle. Angl. educator, pedagogue.

2. Teoretický pedagóg, odborník v pedagogickej vede, pedagogickom výskume. Angl. educationalist.“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2003, s. 153)

**Vzdelávateľ dospelých** táto rola už špecifikuje prácu andragóga a Z. Palán a T. Langer (2008, s.120) ho predstavujú ako „odborníka v oblasti výchovy a vzdelávania dospelých. Ide o obecnú kategóriu pracovníka ovplyvňujúceho prípravu, priebeh a výsledky vzdelávacieho procesu. Podobne chápeme i ďalšie obecné kategórie edukátor, vzdelávajúci, vychovávateľ, či v andragogike neužívaný termín učiteľ“.

Uvedené termíny znamenajú a predstavujú zložitú štruktúru a proces celoživotného vzdelávania i vzdelávania dospelých. Znamenajú úlohy a požiadavky vzdelávania dospelých a nevyhnutnej súčasti učiacej sa spoločnosti.

## 2. ÚLOHY, VÝZNAM, KOMPETENCIE, NORMY A PRÁCA LEKTORA

### 2.3 Lektor a učiteľ

„Lektor je základným činiteľom pre naplnenie cieľov, preto predpokladom pre výkon činnosti je nielen odborná znalosť v prednášanom odbore, ale i základná znalosť andragogiky. Predpokladá sa isté pedagogické (andragogické) majstrovstvo,...“ (Palán, Langer, 2008, s. 121).

„Ten, kto chce riadiť a organizovať vyučovanie i učenie dospelých, by mal poznať hlavné princípy komunikačného procesu. Využívanie základných komunikačných mechanizmov, foriem pozitívneho jednania, umenia počúvať, rétorických zručností a ďalších tvorivých komunikačných prístupov vedie ku zvýšeniu didaktickej i ekonomickej efektívnosti výučby dospelých.“ (Mužik, 1998, s. 80)

Aký by mal byť vzdelávateľ, pedagóg, lektor, aby bola zaručená jeho profesionalita, aká by mala byť vlastne jeho osobnosť?

Podľa V. Frka (2005) by sa požiadavky na **osobnosť vzdelávateľa** mali rozdeliť do troch skupín a to požiadavky:

- procesné a koncepcné schopnosti vzdelávateľa, ktoré sa týkajú schopnosti realizovať výchovno – vzdelávací proces,
- know – how vzdelávateľa ide o súbor vedomostí z toho – ktorého odboru, znalosť vývojových trendov,
- osobné charakteristiky vzdelávateľa, ktoré ho odlišujú od priemerných vzdelávateľov.

Napriek tomu, že úlohy a funkcie vzdelávateľa dospelých sú viac – menej rovnaké, nie každý vzdelávateľ ich plní rovnakým spôsobom. Každý vzdelávateľ má totiž v rôznej miere rozvinuté jednotlivé spôsobilosti. Aj osobnostné charakteristiky vzdelávateľov sa odlišujú. Niektorí majú viac rozvinuté komunikačné schopnosti, iní sú viac flexibilní, niektorí dokážu vysvetliť učivo na príkladoch, iní prostredníctvom faktov, či zatahnutím účastníkov do diskusie.

Zároveň je dôležitý aj étos vzdelávateľa, ktorý je prejavom celkových základných životných možností správania.

Nemecký autor W. Brezinka (1996, s. 156) pod étosom chápe „morálne postoje, ktoré má človek k svojej profesionálnej práci a k zvláštnym úlohám a povinnostiam svojho povolania.“ Nie je možné spochybniť, že odborné vedomosti a zručnosti sú pre kvalitnú prácu učiteľa nevyhnutné. **Odborná pripravenosť** však nemôže byť úplná bez dobrého étosu povolania. **Potrebu étosu** učiteľského povolania (profesijnej morálky) zdôvodňuje W. Brezinka (1996, s. 37-39) takto:

1. Učiteľia majú pri plnení úloh svojho povolania veľkú slobodu voľby.
2. Učiteľia sú pre svojich žiakov možnými vzormi k napodobňovaniu – či chcú alebo nie.
3. Učiteľia samotní sú najdôležitejším činiteľom, ktorý je k dispozícii pre plnenie úloh ich povolania.
4. Odbornú prácu učiteľov možno zvonka len ťažko kontrolovať. Preto je spoločnosť odkázaná na to, že nevyhnutnú kontrolu vykonávajú učiteľia sami.
5. Na učiteľov sa dnes kladú nielen oprávnené požiadavky, ale i mnoho prehnaných a nerealistických nárokov. K ochrane učiteľa je nutná dobre premyslená profesijná morálka.

Ďalej W. Brezinka (1996, s. 40) uvádza **morálne normy**, ktoré rozdelil na :

- **všeobecné** (vzťahujú sa k profesionálnej práci učiteľov vôbec) a
- **zvláštne** (platia pre vzťah učiteľa k žiakom).

Tieto normy sú formulované ako vety so slovesom vyjadrujúcim **povinnosť**.

**Všeobecné normy profesijnej morálky (vzťah učiteľa k svojmu povolaniu)** podľa W. Brezinku (1996, s. 40-41):

1. Učiteľia musia poznať povinnosti svojho povolania.
2. Učiteľia sa musia venovať svojmu povolaniu s plným nasadením.
3. Učiteľia si majú osvojiť a udržať vysoký stupeň profesijnej zdatnosti. K tomu je potrebné, aby sa pravidelne vzdelávali.

**3a)** Učítelia si majú osvojiť a udržať aspoň tie vedomosti a zručnosti, ktoré majú sprostredkovať svojim žiakom.

**3b)** Učítelia sa majú snažiť vylepšovať svoje metódy a pritom brať ohľad na dobre zdôvodnené vedecké poznatky.

**3c)** Učítelia sa majú usilovať o zdokonalenie tých charakterových vlastností, ktoré sú nutné pre dobré plnenie ich profesionálnych úloh.

**Zvláštne normy profesijnej morálky (vzťah učiteľa k žiakom):**

**4.** Učítelia majú dbať o dobro každého zo svojich žiakov.

**4a)** Učítelia majú dbať o telesné dobro žiakov a chrániť ich pred nebezpečenstvami ohrozujúcimi ich zdravie.

**4b)** Učítelia majú klásť hlavný dôraz svojej profesionálnej práce na starostlivosť o duševné schopnosti svojich žiakov.

**4c)** Učítelia majú prispievať tiež k tomu, aby ich žiaci získali morálne schopnosti.

**4d)** Učítelia majú prihliadať na duchovné dobro svojich žiakov (Brezinka, 1996, s. 42-46).

Je to jednoznačný prejav zložitosti a sociálnosti. Práca sociálneho učiteľa – či už dospievajúcich žiakov a študentov, ale aj dospelých.

Norím nie je tak veľa ako sa zdá. V zásade ide o jedinú normu: **Usiluj sa predovšetkým o dobro svojich žiakov!** Súčasne ide aj o dobro spoločnosti, ktorá zabezpečuje výchovu žiakov. Takmer všetky ostatné normy sú aplikáciou tejto základnej normy učiteľského povolania.

Profesijné morálne normy sú minimum, ktoré má rešpektovať každý učiteľ. Neukladajú sa mu zvonka ako cudzie príkazy, ale sú v súlade s profesijnými skúsenosťami a so svedomím každého dobrého učiteľa.

**Komplex ďalších osobnostných vlastností (črt)**, ktorými by sa mal vyznačovať každý pracovník pracujúci s ľuďmi a teda aj andragóg, veľmi precízne rozpracoval poľský autor D. Woźniak (2002, s. 41), ktorý ich vnútorne člení do dvoch skupín:

**1. funkcionálne vlastností**, ku ktorým zaraďuje: citlivosť na ľudské problémy, nezaujatosť a poctivosť, starostlivosť a dobroprajnosť, nestrannosť

a uctievanie dôstojnosti každého človeka, ochota pomôcť, schopnosť sebakontroly svojho konania a vzťahov k osobám, o ktoré sa stará, prosociálna pripravenosť, sympatie k ľuďom, zaujímanie sa o človeka, ako aj o jeho problémy, empatický postoj, orientácia na aktivizáciu klienta a jeho spolupodieľanie na riešení vlastných problémov, komunikatívnosť prejavujúca sa v ľahkosti nadväzovať kontakty, schopnosti viesť rozhovor, vytrvalosti a trpezlivosti v počúvaní, schopnosti presvedčať iných,

**2. inštrumentálne vlastnosti**, do skupiny ktorých radí:

organizačné schopnosti – spočívajúce v znalosti rozpoznávať, diagnostikovať a riešiť sociálne problémy, svedomitosť, systematickosť a vnútorná disciplína, rozhodovanie a dôslednosť v konaní cez vytrvalé smerovanie k vytýčenému cieľu, vecnosť, pravosť (autentickosť) a pravdovravnosť, osobná zodpovednosť za slová a skutky, svedomitosť a dôkladnosť v práci, nápaditosť, aktívnosť a tvorivosť, vnímavosť a sociálna predstavivosť, osobná kultúra, duševná pohoda a zmysel pre humor, obratnosť a diskretnosť, identifikácia s vykonávanou profesiou.

Vzdelávateľ dospelých je veľmi **všeobecný pojem** a môžeme si pod ním predstaviť množstvo pomenovaní pre pracovníkov, ktorí vzdelávajú dospelých.

Takisto aj v J. Plamínek (2010, s. 268) používa vo svojej publikácii pojem učiteľ, do ktorého zahŕňa lektora, konzultanta a kouča.

V čom sa líšia kompetencie pedagóga a andragóga?

Odpoveď spočíva v rozdielnosti cieľovej skupiny vzdelávaných teda dieťa – dospelý. Stručne uvádzame osobitosti štúdia dospelých, ktorými sú podľa stránky dostupnej na [www.erak.hu](http://www.erak.hu):

1. Dospelý študuje dobrovoľne.
2. Dôležitá je funkcia motivácie.
3. Dospelý študuje v záujme dosiahnuť cieľ. Keďže obetuje čas, energiu, peniaze, zo vzdelávacích programov vyberá cieľavedomo.
4. Dospelý pri štúdiu využíva predbežné skúsenosti zo života a práce.
5. Dospelého od študentov odlišujú rozdielne časové štruktúry.

Medzi kompetenciami pedagogiky a andragogiky sú prekrytia, ktoré vyplývajú predovšetkým z uzatvoreného rázu formálneho vzdelávania, resp. z totožnosti odborných a vecných vedomostí potrebných v školskom systéme. (Zjavne vyučujúci detí a dospelých musí mať rovnaké odborné vedomosti, svojich študentov pripravuje na tie isté skúšky a fungujú v tom istom právnom systéme).

Kto môže vyučovať vo vzdelávaní dospelých?

Odpoveď je jednoduchá. V školskom systéme sú zákonom dané tie kvalifikácie, ktoré sú potrebné k účasti vo vzdelávaní. To ale prináša nebezpečenstvo, že pedagogická kvalifikovanosť oprávňuje pedagóga zúčastniť sa na vzdelávaní dospelých aj vtedy, ak nemá predchádzajúce skúsenosti s danou skupinou, teda nemá andragogické vedomosti. To zdôrazňuje funkciu kompetencií vyučujúceho.

**Rozdiely** medzi kompetenciami pedagóga a vyučujúceho dospelých spočívajú predovšetkým v tom, ako rieši konflikty, ako komunikuje so študentmi, ako sa k nim správa. Vo vzdelávaní dospelých, na základe predchádzajúcich charakteristických črt – **podriadenosť a nadriadenosť**, ktorá je charakteristická pre základnú alebo strednú školu, vystrieda **partnerský vzťah**.

**Podstatou** je, že vyučujúci pracuje s dospelými študentmi, ktorí sú **rovnocenní** v rôznych situáciách: uznáva a do vzdelávacieho procesu aplikuje ich predchádzajúce vedomosti. Medzi vyučujúcim a dospelým študentom prebieha dvojstranná komunikácia, výmena skúseností. Pre vyučujúceho nie je trápne ak nevie odpoveď na nejakú otázku alebo sa niekedy stáva, že v daných témach študenti majú lepšie znalosti. Dospelý študent sa učí pre dosiahnutie daného cieľa, preto využíva partnerský vzťah medzi vyučujúcim a zúčastneným a **vedome chce získať najviac** vedomostí, informácií počas štúdia.

## 2.2 Kompetencie vzdelávateľa dospelých

Kompetencie vyučujúcich dospelých môžeme zhrnúť tak, že zdôrazníme nasledujúce kompetencie vychádzajúce z andragogiky, oproti predchádzajúcim špecifickým prvkom vzťahu dospelý vyučujúci – dospelý študent (odborné a pedagogické kompetencie). K uvedeniu kompetencií vyučujúcich dospelých je



možný jediný spôsob, v ktorom sú **zhrnuté** nasledovné miesta kompetencií na [www.erak.hu](http://www.erak.hu):

- 1. Odborné kompetencie:** Umožňujú vzdelávanie vyučovaných odborov (predmety, moduly). Predovšetkým ukrývajú tie odborné vedomosti, ktorými vyučujúci v danom odbore (teória, prax) je dostatočne pripravený.
- 2. Andragogické kompetencie:** Umožňujú, že vyučujúci svoje vedomosti odovzdáva dospelým. Sem patria relevantné andragogické vedomosti, znalosti plánovania učiva a organizovania školenia. Pomoc pri vytvorení vzdelávajúcej sa spoločnosti a taktiež príprava dospelých študentov na celoživotné štúdium. Rozvoj vzdelávacích schopností.
- 3. Sociálne kompetencie:** Vyučujúci je schopný pochopiť, precítiť ťažkosti a problémy dospelého študenta s učením a podľa možnosti riešiť ich na úrovni jednotlivca (konflikty finančné, rodinné, časové, trhu práce) a taktiež na úrovni danej cieľovej skupiny (menšiny, segregovaní, znevýhodnené skupiny).
- 4. Technologické kompetencie:** V XXI. storočí je nevyhnutná znalosť informačných a komunikačných technológií a taktiež ich využitie pri vzdelávaní (znázorňovanie, elearning, atď.)
- 5. Komunikačné kompetencie:** Umožňujú vyučujúcemu, aby konverzoval a spolupracoval s inými vyučujúcimi, vzdelávacími inštitúciami, sociálnymi a odbornými organizáciami, zamestnávateľmi, rozhodujúcimi. Na základe interakcií je schopný zmeniť sa a meniť.

Uvedené kompetencie sú vyjadrením pozície, významu a úlohy lektora vo vzdelávaní dospelých.

Odborné a andragogické kompetencie tvoria **základ** činnosti vyučujúceho dospelých – k tomu sú potrebné obidve kompetencie. Odborné kompetencie prinášajú potrebné odborné vedomosti, andragogické vedomosti zase metodické, didaktické vedomosti, ktoré sú potrebné pri vzdelávaní dospelých. Sociálne, komunikačné a technologické kompetencie stavajú na predchádzajúce dve. Vyučujúci bez týchto je schopný vzdelávať dospelých, ale nestane sa tak profesionálnym vyučujúcim dospelých.

V literatúre nachádzame mnoho delení kompetencií, ale pre prehľadnosť uvádzame popis kompetencií od M. Armstronga (2007, s. 54). Sú to:

- **Osobnostné kompetencie:** *Vzdelávanie sa* - Vzdelávateľ dospelých ďalej rozvíja proces vlastného učenia. Ďalej sa vzdeláva vo svojom odbore i v lektorských zručnostiach. Udržiava si všeobecný prehľad.

*Kreativita a flexibilita* – Lektor kreatívne využíva svoje vedomosti a zručnosti. Odpovedajúcim spôsobom kreatívne a flexibilne reaguje na problémy vznikajúce v priebehu výučby.

*Etická kompetencia* – Lektor dodržiava pravidlá slušného chovania. Pracuje zodpovedne, dôsledne a spravodlivo.

*Samostatnosť* – Vyvíja vlastnú iniciatívu, pracuje cieľavedome, rozhodne a sústredene. Zastáva vlastné názory i proti názorom ostatných a je pritom otvorený kritike.

- **Odborné kompetencie:** *Znalosť odboru* – Má v dostatočnom rozsahu vedomosti, schopnosti a zručnosti v odbore, ktorý vyučuje, doplnené vlastnými skúsenosťami.

*Aplikovanie znalostí do praxe* – Vie aplikovať vedomosti, schopnosti, zručnosti a skúsenosti z odboru a previesť ich do praxe.

*Predávanie odbornosti* – Vie vedomosti, schopnosti, zručnosti a skúsenosti podávať a výsledky konfrontácie teórie s praxou prenášať do výučby. Je schopný predviesť ukážky praktických zručností.

- **Andragogické kompetencie:** *Plánovanie* – Efektívne stanoví výučbové ciele, výstupy a volí najlepšie prostriedky pre dosiahnutie cieľov. Rozhoduje o postupoch a vytvára projekty vzdelávacích akcií potrebných k dosiahnutiu stanoveného konečného výsledku. Rozpracováva vyučovacie témy a úkony do príprav pre jednotlivé vyučovacie hodiny.

*Didaktika dospelých* – Pozná didaktiku dospelých a jej špecifiká. Používa didaktickú analýzu učiva. Volí metódy s ohľadom na cieľ, účastníkov a prostredie. Vytvára si vlastné didaktické pomôcky, predovšetkým podporné texty.

*Realizácia a organizácia výučby* – Realizuje a riadi výučbu, udržiava príjemnú klímu skupiny a udržiava disciplínu. Sprostredkováva vedomosti,

schopnosti a zručnosti, v prípade potreby ich prispôsobuje schopnostiam účastníkov.

*Hodnotiace kompetencie* – Robí vecné a kritické hodnotenie účastníkov, ako sumatívne, tak formatívne s ohľadom na ich osobnosť. Objektívne reflektuje a evalvuje vlastnú prácu s cieľom ju v budúcnosti zlepšiť.

- **Interpersonálne kompetencie:** *Komunikačné kompetencie* – Ovláda všetky druhy komunikácie – verbálny i neverbálny, ústny i písomný prejav. Pozná hlavné princípy komunikačného procesu.

Využíva základné komunikačné mechanizmy, formy pozitívneho jednanja, umenia počúvať, rétorických zručností a ďalších komunikačných prístupov. Vyjadruje sa zrozumiteľne.

*Empatia* - Citlivo a taktne reaguje na prejavy účastníka. Jedná vyrovnané a kludne. Je schopný vcítiť sa do role účastníka, jeho problémov a strachov, pozná jeho motiváciu a jeho bariéry a na základe toho s ním jedná. Ku každému účastníkovi pristupuje individuálne, akceptuje rozdielnosti a iné názory.

*Motivačné kompetencie* - Podnecuje aktivitu účastníkov, dáva ich činnosti zamerania a ich rôznym činnostiam určitú váhu. Vytvára reálne ciele, ktoré napomáhajú motivácii.

Kompetencie sú vlastne pre budúceho vzdelávateľa akoby modelom, podľa ktorého sa môže realizovať pri svojej príprave na povolanie.

B. Kudláčová (2002) opisuje postavenie učiteľa v práci a uvádza, že pri plnení úloh nasadzuje seba samého, svoju vlastnú osobnosť, svoje vedomosti a zručnosti, svoju reč a gestá, svoju schopnosť vcítenia a takt, svoje naučené životné zvyklosti.

Učitelia môžu plniť svoje úlohy len vtedy, keď získajú úctu a dôveru svojich žiakov. To však predpokladá, že sú úcty a dôvery hodní. Musia teda preukázať vlastnosti, ktoré umožňujú, aby v žiakoch mohli vzniknúť tieto pozitívne postoje. Pritom nezáleží len na zvláštnych profesijných hodnotách, ako je vlídnosť, trpezlivosť alebo spravodlivosť, ale i na všeobecných schopnostiach a hodnotách, ktoré sa oceňujú v spoločnosti.

Výchovné poverenie učiteľa zahŕňa aj morálnu výchovu žiakov. Hodnoty patria popri vedomostiach a zručnostiach k cieľom výchovy. Ako z vedomostí môžeme sprostredkovať len to, čo sami vieme a zo zručností len tie, ktoré sami dokážeme, nemožno vychovávať k morálnemu presvedčeniu a postojom, pokiaľ ich učiteľ sám nemá. Morálna výchova môže byť efektívna len vtedy, keď je vychovávateľ morálne hodnoverný, t.j. keď je jeho správanie v súlade s jeho slovami.

### 3. PRÍPRAVA BUDÚCEHO LEKTORA PRE PRÁCU S DOSPELÝMI

#### 3.1 Učiteľ a lektor – požiadavky na prácu

Ako uvádza B. Kudláčová (2002) učiteľské povolanie je jedným z náročných povolání, preto je potrebné dopredu poznať psychické úskalia, ktoré ho ohrozujú. Tiež však reality, ktoré môžu ovplyvniť jeho kvalitu. Nie je možné, aby sa stal učiteľ profesionálom hneď na začiatku svojej profesionálnej dráhy. Táto má úzku spojitosť so životným cyklom človeka. Má svoju dynamiku, ale aj svoje kritické obdobia, ktorých sa netreba obávať, ale mať reálne vedomie, že sa dostavia. Učiteľ by sa mal snažiť reflektovať sám seba v súvislosti so svojou prácou. Na základe teoretického poznania a svojich reflektovaných a spracovaných skúseností postupne dozrieva. Tým sa utvára jeho osobná i profesionálna zrelosť. Stáva sa autonómnou bytosťou, ktorá je schopná samostatne a tvorivo riešiť osobné aj profesionálne problémy. Je sociálne zrelá, vie vzťahy vytvárať, ale tiež si určiť hranice, aby sa nenarušila jej stabilita a zároveň bola otvorenou pre iných.

Napriek faktu, že učiteľ sa má neustále snažiť o zvyšovanie odbornosti, aktualizáciu poznatkov v aprobačných predmetoch, poznať a vedieť aplikovať základné etické princípy a normy v svojej práci, je človekom, ktorý má svoje limity a obmedzenia. Práve pokiaľ si je vedomý týchto hraníc, pozná sám seba, svoje pozitíva aj negatíva, má možnosť stať sa zrelým človekom, čo je predpoklad, aby sa stal dobrým učiteľom.

Podľa J. Alana (1989) rozlišujeme nasledovné **fázy profesijnej dráhy učiteľa**:

- voľba učiteľskej profesie (motivácia k štúdiu učiteľstva),
- profesijný štart (vstup do povolania),
- profesijná adaptácia (prvé roky v povolaní),
- profesijný vzostup (kariéra),
- profesijná stabilizácia, resp. profesijná migrácia (zmena učiteľského povolania),

- profesijné vyhasínanie („vyhorenie“), resp. profesijný konzervativizmus, ktoré vyjadrujú celkovú profesionálnu dráhu učiteľa.

O tom, čo musí súčasný učiteľ skutočne zvládnuť nachádzame u britského odborníka Ch. Kyriacou (1996), ktorý vyšpecifikoval **sedem základných kľúčových spôsobilostí vyučujúceho, ktorými sú:**

- **Plánovanie a príprava** – spôsobilosti potrebné pri výbere cieľov vyučovania, voľbe cieľových výstupov, ktoré majú žiaci na konci hodiny zvládnuť a spôsobilosti voliť čo najlepšie prostriedky pre dosiahnutie cieľov.
- **Realizácia vyučovacej jednotky** – spôsobilosti potrebné k úspešnému zapojeniu žiakov do vyučovacej činnosti, zvlášť vo vzťahu ku kvalite vyučovania.
- **Riadenie vyučovacej jednotky** – spôsobilosti potrebné k takému riadeniu a organizácii študijných činností odohrávajúcich sa počas vyučovacej jednotky, aby sa udržala pozornosť žiakov, ich záujem a aktívna účasť na vyučovaní.
- **Klíma triedy** – spôsobilosti potrebné pre vytvorenie a udržanie kladných postojov žiakov voči vyučovaniu a ich motivácia k aktívnej účasti na prebiehajúcich činnostiach.
- **Disciplína** – spôsobilosti potrebné pre udržanie poriadku a pre riešenie všetkých prejavov nežiaduceho správania žiakov.
- **Hodnotenie prospechu žiakov** – spôsobilosti potrebné pre hodnotenie žiakov, aplikované pri formatívnom hodnotení (hodnotenie s cieľom napomôcť ďalšiemu vývoju žiaka), tiež pri sumatívnom hodnotení (pri vedení záznamu a formulácií správ a dosiahnutých výsledkoch).
- **Reflexia vlastnej práce a evaluácia** – spôsobilosti potrebné pre hodnotenie vlastnej práce s cieľom zlepšiť svoju budúcu činnosť.

Pri príprave budúceho lektora pre prácu s dospelými, **v psychologickej rovine**, môžu mať vplyv nasledujúce premenné podľa B. Kudláčovej (2002, s. 64):

1. Poznanie psychických zákonitostí vplývajúcich na osobnosť učiteľa.

2. Poznanie zákonitostí profesionálneho vývoja – vývin profesijnej dráhy učiteľa.
3. Reflexia a sebareflexia učiteľa, cez ktoré je učiteľ vnímaný ako odborník pre výchovu a vzdelávanie.

Sem môžeme zaradiť rôzne **frustrujúce činitele** napr. preťaženosť a časový tlak, veľký počet žiakov, strach a neistota z prijatia u žiakov, strata motivácie, atď.

Vo veľkej miere tu pôsobí aj **stres**, ktorý vzniká pri preťažení z množstva práce, časový stres, pracovný stres, stres z neúmernej zodpovednosti, atď.

Možnosti ako sa **vysporiadať** so stresom môžeme aj pomocou humoru, správnym rozvrhnutím času, dostatkom spánku...

### 3.2 Lektor v pozícii učiteľa

Ak dlhodobo pôsobí stres a lektor sa nevhodne vysporadúva s psychickou a telesnou záťažou môže prísť k **syndrómu vyhorenia**. Ide o stratu nádejí, plánov, zníženie výkonnosti, pocity bezmocnosti, sklúčenosti.

**Predchádzať** tomuto stavu môžeme preventívne zameraním už pri prvých spozorovaných príznakoch seba výchovou, sebaakceptáciou, prípadne vyhľadáním pomoci u iných ľudí, prípadne rôznych podporných skupín.

Veľmi dôležitá je **psychická pohoda** lektora. Ako ďalej uvádza B. Kudláčová (2002) osobnosť, originalitu a úspešnosť učiteľa podmieňujú a vytvárajú jeho osobnostné predpoklady a postoje. Nemôžeme si ani dovoliť presne predpovedať, či sa niekto stane dobrým učiteľom alebo nie. Napriek tomu konkretizujeme **predpoklady dobrého učiteľa a lektora**. Z hľadiska odborného prístupu, pedagogicko – psychologickej pripravenosti i z dnešného správania, takýmito predpokladmi sú:

- dobrý vzťah k žiakom, študentom, záujem o nich, na druhej strane vedomie svojej hodnoty, zdravá miera sebaúcty a sebahodnotenia,
- dobrý učiteľ má rád svoje povolanie napriek ťažkostiam a problémom, pretože je nevyhnutnou súčasťou jeho samého,

- úspešní pedagógovia sa dôkladnejšie pripravujú na vyučovanie, trávia viac času mimoškolskými činnosťami a prejavujú väčší záujem o jednotlivých žiakov – čo neznamená, že si k svojim žiakom vytvárajú citový vzťah – učiteľ by mal byť citovo zrelý, mal by byť integrovanou osobnosťou, vedieť riešiť problémy pokojne, rozvážne a objektívne, nemal by podliehať momentálnym náladám, mal by vedieť analyzovať a poučiť sa aj z neúspechov a mal by byť schopný robiť aj kompromisy,
- mal by mať určité žiaduce profesijné postoje, to znamená zodpovedný postoj k práci, vedomie náročnosti svojho povolania, kladný postoj k predmetom svojej aprobácie a k učiteľskému povolaniu ako takému,
- mal by mať dostatočnú vedomostnú úroveň, ktorá zahŕňa jeho poznatky z vedných disciplín jeho aprobačných predmetov. Mal by si však uvedomovať, že jeho spôsob podávania učiva a citový a mravný postoj k vštepovaným poznatkom obohacuje tieto poznatky o nové zložky o étos ľudského postoja,
- pedagogické vzdelanie učiteľa zahŕňa aj poznatky z príbuzných vied (psychológia, sociológia, antropológia,...)ako aj spôsobilosti a návyky ako aplikovať tieto poznatky vo svojej pedagogickej praxi. Pretože dobrá znalosť predmetu ešte sama o sebe nezabezpečuje úspech vo výchovno – vzdelávacej činnosti,
- úspešný učiteľ by mal neustále motivovať žiakov, vzbudzovať a rozvíjať v nich túžbu a záujem po poznaní, lásku k vedomostiam a k hľadaniu pravdy, schopnosť nachádzať samých seba a svoje miesto v živote (Kudláčová, 2002, s. 77-78).

Pri uvedení si všetkých týchto faktov lektora môžu napadať mnohé otázky spojené s jeho aktivitami:

**V súvislosti s osobnostnými predpokladmi** - Zvládnem to? Nebudem mať obavy? Vybudujem si autoritu?

**V súvislosti s odbornou kompetenciou** – Budem mať dostatočnú didaktickú spôsobilosť? Budem vedieť riešiť odborné problémy? Budem ovládať odpovede na položené otázky?

**Vo vzťahu k žiakom** – Budem mať dostatočnú autoritu? Budem objektívny? Zvládnem disciplínu?



**V kolektíve** - Prijmú ma? Nebudem mať konflikty? Budem mať dobré vzťahy?

**Vo vzťahu k realite ako takej** - Budem mať dostatočné docenenie? Nestratím motiváciu? Nedostanem sa do stereotypu?

Vplyv pedagogickej sebareflexie na osobnosť učiteľa a lektora sa v súčasnosti javí, podľa B. Kudláčovej (2002), ako jedna z dôležitých možností v príprave budúcich učiteľov, tiež však pri zdokonaľovaní pedagogických kompetencií skúsených učiteľov. Práve títo majú možnosť na základe bohatých skúseností z praxe prehodnocovať svoje doterajšie pedagogické vedomosti a zručnosti. Tým skvalitňujú svoju pedagogickú prácu a stávajú sa skutočnými profesionálmi, čo jednoznačne platí aj pre vzdelávateľov dospelých - lektorov. Sebareflexia je rozmýšľanie nad sebou, nad tým, čo robím a reflexia má širší význam – nielen odraz seba samého, ale aj premýšľanie o pedagogických situáciách, ktoré subjekt pozoruje.

Príprava budúceho lektora pre prácu s dospelými vyžaduje aj mnohé **d ďalšie vlastnosti** ako sú empatia, trpezlivosť, asertivita a vyzdvihli by sme hlavne **tvorivosť**, ktorá je zvlášť významná a podstatná.

**Tvorivosť** je „duševná schopnosť vychádzajúca z poznávacích i motivačných procesov, v ktorých hrajú dôležitú rolu tiež inšpirácia, fantázia, intuícia. Prejavuje sa nájdením takých riešení, ktoré sú nielen správne, ale súčasne nové, neobyčajné, nečakané. Proces tvorivosti máva niekoľko etáp, prípravu, dozrievanie nápadov, „osvietenie“ kontrolu, opracovanie. Tvorivosť podporuje: vysokú inteligenciu, otvorenosť novým skúsenostiam, iniciatíva vo vytváraní systému, pružnosť v usudzovaní, potreba sebarealizácie. Tvorivosť tlmí: direktívne riadenie, stereotypy, tendencie ku konformite.“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2003, s. 253 - 254)

Podľa I. Tureka (1997) tvoriví učitelia a lektori:

- preferujú vyučovanie aktivizačnými metódami na úkor autoritatívnych metód,
- sústavne motivujú žiakov, rozvíjajú ich iniciatívu, dôvtip, predstavivosť, samostatnosť, aktivitu, tvorivosť,
- vo vyučovaní uprednostňujú dialóg, v práci žiakov experimentovanie, pátranie, manipuláciu, objavovanie, prežívanie,

- vyznačujú sa tým, že väčšinu žiakov naučia priamo na vyučovaní, nepreťažujú ich domácou prípravou,
- povinné úlohy (záväzné povinnosti) si plnia v porovnaní s ostatnými učiteľmi oveľa skôr, ale napriek tomu sú časovo viac zaťažený,
- neuspokojujú sa s tým, čo dosiahli, ale sústavne sa usilujú dosahovať lepšie výsledky a robia to dobrovoľne,
- odmenou im býva často vlastné uspokojenie z práce, prežitie radosti z objavovania.

Uvedené javy tvorivosti umožňujú uskutočňovať vyjadrovací proces a rozvinúť úspešnú spoluprácu vzdelávateľa i vzdelávaného.

Lektor podľa Z. Palána a T. Langer (2008, s. 121) musí byť detailne zoznamovaný so **štruktúrou cieľovej skupiny**, hlavne s ich:

- sociálnou štruktúrou, vekom a pohlavím,
- motiváciou účasti na vyučovacom procese, s ich potrebami a záujmom o obsah,
- znalosťami, skúsenosťami, možnosťami a intelektuálnou úrovňou (čoho sú schopní dosiahnuť),
- dosiahnutým vzdelaním, úrovňou znalostí vo vzťahu k obsahu vyučovacieho procesu (dosiahnutou úrovňou v predchádzajúcom vzdelávaní a učení),
- študijnými podmienkami a podobne.

Ďalej ako konštatuje Z. Palán spolu s T. Langerom (2008), lektor musí splniť očakávania vzdelávaných i organizátorov, musí ovládať andragogickú didaktiku, má vedieť formulovať reálne ciele, mať prehľad o didaktických pomôckach a učebných metódach a podobne. Osobnosť lektora navyše musí zapadať do predstavy vyjadrenej cieľmi a projektom. Takisto sú dôležité princípy práce ako partnerský vzťah, vzájomná dôvera, povzbudzovanie a zdôrazňovanie úspechu, vzájomná inšpirácia a predovšetkým aj spätná väzba.

Súhrnne je možné konštatovať, že práca učiteľa a lektora má veľa spoločného, pričom spoločným javom sú študujúci so svojimi zvláštnosťami a orientáciou. V každom prípade, ale ide o odovzdávanie vedomostí, rozvoj

zručností, ale aj primerané výchovné pôsobenie, ktoré je u lektora primerane ohraničené.

## **PRAKTICKÁ ČASŤ**

### **4. PRAKTICKÁ LEKTORSKÁ ČINNOSŤ V PROCESE VZDELÁVANIA DOSPELÝCH**

Teoretické hodnotenie lektora je bezprostredne viazané aj na jeho každodennú praktickú činnosť v rámci vzdelávania dospelých.

#### **4. 1 Cieľ práce a použité metódy**

Cieľom našej diplomovej práce je charakterizovať a rozpracovať požiadavky a podmienky pre prácu lektora z aspektu jeho pedagogicko – psychologickú a odbornej pripravenosti.

Výskum sme realizovali vo Vzdelávacej agentúre Swallow v Nitre pod odborným dohľadom lektorky pani Mgr. Izabely Sýkorovej.

K získaniu a spracovaniu výskumného materiálu sme dospeli pomocou metód: literárnej, terénneho šetrenia (zber informácií), výpoveďami od respondentov pomocou výskumných techník (rozhovor, pozorovanie), analýzy a syntézy. Jednotlivé metódy bližšie charakterizujeme v nasledujúcich častiach.

Použitím viacerých metód postupne prídeme k smerovaniu a dosiahnutiu vytýčeného cieľa.

#### **4. 2 Charakteristika Vzdelávacej agentúry Swallow Nitra**

Uvedená firma sa zaoberá sa vzdelávaním dospelých, vyškolili množstvo spokojných absolventov rekvalifikačných kurzov, ktorí našli uplatnenie na domácom aj zahraničnom pracovnom trhu v rámci EU. Všetky ponúkané rekvalifikačné kurzy sú akreditované Ministerstvom školstva SR. V agentúre spolupracujeme s kvalitným kvalifikovaným lektorským zborom, špecializovaným učebným materiálom a vo vhodných, príjemných priestoroch.

Agentúra spolupracuje so Vzdelávacou Akadémiou Jána Amosa Komenského s.r.o. (V.A.J.A.K. s.r.o.), kvalifikovanými a erudovanými lektormi, ktorí majú bohaté dlhoročné praktické skúsenosti.

**Naša klientela pozostáva z rôznych kategórií, ktorými sú:**

- žiaci 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.

Vzdelávacia agentúra Swallow sa nachádza pri autobusovej stanici na 1. poschodí, takže nás ľahko nájdete aj mimonitrianski záujemcovia.

**Kontakt:**

Mgr. Izabela Sýkorová  
Vzdelávacia agentúra Swallow – Nitra  
Družstevná 10  
949 01 Nitra  
Mobil: 0905 854 821  
e – mail: kurzy.swallow@gmail.com  
web: www.swallowsk.szm.com

### **4.3 Prehľad aktuálnych kurzov**

Tabuľka č. 2: Rekvalifikačné kurzy akreditované Ministerstvom školstva SR  
SWALLOW

číslo akreditácie - 3126/2010/14/1

Názov vzdelávacej aktivity	Čas	EUR	Dátum
Kozmetická starostlivosť	314 v.h.	300	<b>11.3.2013</b> <b>09:00</b>
Vizážistika a koloristika	100 v.h.	200	<b>14.3.2013</b> <b>13:00</b>
Nechtový dizajn	96 v.h.	210	<b>12.3.2013</b> <b>09:00</b>
Základy pedikúry	220 v.h.	300	<b>apríl 2013</b> <b>13:00</b>
Kaderníctvo	350 v.h.	430	<b>7.5.2013</b> <b>10:00</b>

**Tabuľka č. 3: Rekvalifikačné kurzy akreditované Ministerstvom školstva SR  
VAJAK**

Názov vzdelávacej aktivity	Čas	EUR	Dátum	č. akreditácie
Kurz opatrovania	225 v.h.	225	<b>18.3.2013</b> <b>13:00</b>	1787/32180/2005/520/1
Masér - klasická masáž	210 v.h.	300	<b>13.3.2013</b> <b>16:00</b>	92/2004-AK
Andragogické minimum	100 v.h.	170	<b>12.4.2013</b> <b>13:00</b>	1787/2007/325/1
Aranžovanie	60 v.h.	300	<b>15.3.2013</b> <b>16:00</b>	1787/2008/450/2

Kuchár - čašník	208 v.h.	400	<b>18.3.2013</b> <b>08:00</b>	1787/2009/138/3
-----------------	----------	-----	----------------------------------	-----------------

Podľa :

<http://www.swallowsk.szm.com/Aktualne-rekvalifikacne-kurzy-rekvalifikacie.html>

Pre prehľadnosť uvádzame podrobnejší **popis kurzu opatrovateľstva:**

**Cieľ vzdelávacej aktivity:**

- absolvent bude mať komplex odborných poznatkov a zručností nevyhnutných k výkonu práce opatrovateľa,
- cieľ kurzu je pripraviť absolventa pre osobnú prácu s klientom, t.j. zabezpečovanie jeho osobných potrieb, aktivizáciu a sociálnu terapiu s cieľom podporiť čo najdlhšie sebestačnosť klienta a jeho sebaúctu,
- uplatnenie absolventov je v zariadeniach sociálnych služieb a v zariadeniach zdravotníckej starostlivosti ako opatrovatelia, príp. ako prevádzkovatelia predmetnej živnosti.

**Profil absolventa:**

Absolvent po ukončení kurzu získa:

- zručnosti potrebné pre vytváranie a udržiavanie sebestačnosti klienta, rozvíjaním jeho spoločenských a pracovných návykov a individuálnych záujmov a k upevňovaniu jeho fyzickej kondície a starostlivosti o zdravie,
- vedomosti o základných opatrovateľských a ošetrovateľských činnostiach a postupov,
- zručnosti pri uskutočňovaní sociálnej aktivizácie a terapie klientov, zabezpečovanie kontaktov klientov s inštitúciami a okolím,
- zručnosti uplatňovať pri starostlivosti o klientov postupy a formy adekvátne ich zdravotnému a sociálnemu postihnutiu,
- zabezpečovať terénnu opatrovateľskú službu, podieľať sa na zabezpečovaní inštitucionálnej starostlivosti,
- vedomosti a zručnosti o vedení agendy o sociálnom klientovi.

**Požadované vstupné vzdelanie:**

Stredoškolské vzdelanie alebo stredné vzdelanie, SOU.

**Cieľová skupina absolventov:**

Kurz je určený záujemcom, ktorí majú vzťah a osobnostné predpoklady pre opatrovateľskú činnosť.

**Metódy prípravy:**

- teoretická časť je realizovaná prostredníctvom prednášok, seminárov a cvičení využitím názorných didaktických prostriedkov, je orientovaná na osvojovanie poznatkov a vedomostí,
- praktická časť, prostredníctvom odbornej praxe v zariadeniach s opatrovateľskou službou získajú účastníci potrebné východiskové skúsenosti.

**Učebný plán:**

- úvod do opatrovateľstva,
- okolie opatrovaného,
- pohodlie a pohyblivosť,
- pomoc pri udržiavaní hygieny tela,
- pomoc pri obliekaní a vyzliekaní,
- pomoc pri zabezpečovaní stravy, správnej výživy a samostatnom jedení,
- pomoc pri vyprázdňovaní a pri likvidácii výlučkov,
- pomoc pri relaxácii a zavádzaní vhodného spánkového režimu,
- pomoc opatrovanému pri chorobe,
- pomoc pri užívaní liekov,
- komunikácia/pomoc pri vyjadrovaní potrieb,
- pomoc pri uzdravovaní,
- rekreačné aktivity,
- učenie a opätovné učenie,
- umierajúci človek,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci etika a morálka v opatrovateľskej službe,
- tréning sociálnych zručností,



- prax vo vybraných sociálnych a zdravotných zariadeniach,
- záverečné skúšky.

#### **Realizácia kurzu:**

Účastníci navštevujú kurz v dopoludňajších a odpoľudňajších hodinách v týždni. Je možné prispôbiť priebeh kurzu potrebám účastníkov kurzu.

#### **Forma záverečnej skúšky:**

Záverečná skúška písomnou (test) i ústnou (odpoveď) formou - súčasťou celkového hodnotenia účastníka je hodnotiacia správa z praxe.

#### **Časový rozsah aktivity:**

225 hodín

#### **Cena:**

180 Eur

Realizáciu kurzu zabezpečujú kvalifikovaní lektori s dokonalým teoretickým základom i praktickými skúsenosťami. Dôkazom ich činnosti sú úspešní absolventi, ktorí sa dobre uplatňujú v praxi.

## **4. 4 Realizácia výskumu**

**Centrom** našej pozornosti sú hlavne **lektori** – z hľadiska ich spôsobilosti, pripravenosti, tvorivosti, aktivity, úloh, osobnostného rastu, získavania poznatkov. Skúmame aj **vzťahy lektor – účastníci kurzu**, hlavne spôsoby, akými im lektor pomáha dosiahnuť úspešnosť vytýčených cieľov. Analyzujeme **požiadavky a podmienky** pre prácu lektora.

Skúmali sme aj **širší rámec**, týkajúci sa vzdelávacej agentúry, jej postavenia, ale rovnako i jej vnútorného sveta jednotlivcov.

Aby sme hlbšie prenikli do vnútorného diania v agentúre, naša cesta sa začala najskôr tak, že sme sa stali jedným z účastníčov kurzu andragogického minima. Poznatky sme spracovali v podobe denníka, kde uvádzame svoje činnosti, ktorými sme prešli počas dňa.

## **Denník: Lektorské činnosti**

**Prvý deň: Vedenie organizácie a prehľad administratívnej činnosti** - jednoduché účtovníctvo, pokladničná kniha, príjmy, faktúry, objednávkový zošit, vedenie triednej knihy (evidencia rekvalifikačných kurzov, účasť - dochádzka, počet hodín, priebeh výučby, podpisy účastníkov a lektorov, základné údaje účastníkov...), celkový prehľad kurzov na každý rok, prihlášky.

**Druhý deň: Osobnosť pedagóga** je veľmi mnohostranná, široká a tvorivá. **Lektor** musí zvládnuť nasledujúce **zložky prípravy**:

- odborné vzdelávanie v celej šírke disciplín na úrovni najnovších poznatkov,
- pedagogicko – metodické a psychologické vzdelávanie,
- vytvorenie vzťahu k vzdelávanému, pozitívny vzťah k ľuďom,
- všeobecný kultúrno – politický rozhľad.

**Lektor** vo vzdelávaní dospelých sa riadi výučbovým procesom v ďalšom vzdelávaní. Predpokladajú sa u neho pedagogické umenie, praktické skúsenosti, lektorské zručnosti, znalosť psychológie osobnosti, motivačná schopnosť, organizačné, rétorické, komunikatívne, didaktické a kreatívne vlastnosti.

**Lektor** by mal byť dôkladne **oboznámený** so štruktúrou poslucháčov a ich motiváciou k učeniu, ich vedomosťami, možnosťami ako aj intelektuálnou úrovňou, dosiahnutým vzdelaním a študijnými podmienkami.

**Pojem lektor** poznáme vo **viacerých významoch ako** : andragóg, edukátor, facilitátor, inštruktor, konzultant, kouč, mentor, moderátor, tréner, tútor...

Na **príprave vyučovacieho procesu** sa **lektor** podieľa:

- stanovením pedagogických cieľov,
- výberom metód a postupov,
- prispôbením didaktických zdrojov, použitím hodnotiacich nástrojov,
- vytvorením pedagogického vzťahu.

**Tretí deň: Didaktické formy a metódy** – rozumieme organizačný rámec výučby, t.j. vyučovanie a učenie. Rozlišujeme základné formy vzdelávania dospelých, ktorými sú:

- priama výučba – osobný kontakt účastníka a lektora,
- kombinovaná výučba – vytváranie aktívnejšieho priestoru pre účastníka,
- korešpondenčné vzdelávanie – realizovaná v odlúčení vyučujúceho od študujúceho,
- terénne vzdelávanie – lektor ide za študentmi do terénu na pracovisko /terénne kurzy, semináre, konferencie, študijné zájazdy/,
- skúsenostné vzdelávanie – v praxi uplatňované vedomosti.

Uvedené organizačné formy sú viazané na konkrétnu problematiku a činnosti vzdelávateľa a budúceho lektora.

Didaktickú metódu definujeme ako metódu a postup, ktorou sa lektor riadi pri vyučovaní. Je spojená s naplňovaním stanoveným vzdelávacích cieľov, so zvládnutím obsahu vzdelávania v rámci danej vzdelávacej formy a za určitých výučbových situácií a podmienok.

Rozdelenie didaktických metód a ich preberanie počas praxe - **teoretické a praktické.**

**Teoretické didaktické metódy poznáme:** *Klasická prednáška* – riadenie výučby /aktívna účasť lektora, pasívna účastníka/, organizačný postup /výklad lektora skupine účastníkov/, ucelené informovanie o určitej téme.

*Prednáška ex katedra* – riadenie výučby /rovnaké ako u klasickej navyše je tu doslovné čítanie textu/, organizačný postup /rovnaký ako u klasickej prednášky/, kde je treba zoznámiť sa s doslovným znením.

*Prednáška s diskusiou* - podobne len navyše diskusia v 2 polohách: lektor zodpovie na záver otázky, účastníci na podnet diskutujú medzi sebou, výklad lektora a zodpovedanie otázok, vhodné tam, kde je dôležitá výmena názorov.

*Cvičenie* – lektor predvádza riešenia praktických problémov alebo účastníci riešia príklad, sú rozdelení na menšie skupiny, vhodné pre opakovanie, preberanie praktických problémov, kontroly znalostí účastníkov.

*Seminár* – účastníci preštudujú zadanú literatúru a vystúpia pred skupinou, lektor moderuje, rozdelení na menšie skupinky, vhodné pre prácu s literatúrou a samostatné vystupovanie (Mužík, 1998).

**Štvrtý deň: Praktické didaktické metódy** - odohrávajú sa vo firmách, v inštitúciách: *Inštruktáž* – zácvik nového, menej skúseného pracovníka vedený inštruktorom, organizačný postup /jednorazové vysvetlenie, predvedenie pracovných úloh/, vhodné pre ovládanie jednoduchších pracovných postupov.

*Coaching, mentoring, counseling* – dlhodobá inštruktáž vedená skúseným pracovníkom /u mentoringu si účastník sám vyberá radcu/, u counselingu ide o rovnoprávne konzultovanie a vzájomné ovplyvňovanie, organizačný postup na základe dohody medzi účastníkom a lektorom/, vhodné pre formovanie komunikácie v pracovnom prostredí.

*Asistovanie* – školený pracovník je pridelený skúsenému pracovníkovi ako pomocník, od výkladu sa prechádza k samostatnej práci účastníka, vhodné pre riadiace funkcie vrátane špecialistov.

*Rotácia práce* – školený pracovník je na určitý čas poverený rôznymi úlohami v rozličných častiach podniku, organizačný postup /na základe plánu s presným programom/, vhodné pre prípravu vedúcich pracovníkov na prevzatie funkcie, či adaptáciu nováčikov.

*Stáž* – dlhodobý študijný pobyt na jednom, viacerých pracoviskách doma, v zahraničí, stážista je vo funkcii pozorovateľa, ktorý konzultuje stanovené problémy, vhodné pre získavanie nových poznatkov a ich porovnávanie.

*Exkurzia* – poznávanie technických, technologických a iných podmienok v inej firme, riadi sa konkrétnymi podmienkami danej firmy navštívenej, vhodné pre vyústenie nových poznatkov do praxe.

**Piaty deň: Prezentačné pomôcky** - Pomáhajú porozumeniu a usporiadaniu prijímaných informácií. Podporujú verbálnu časť zvolenej didaktickej metódy. Vizualizáciou problému môžeme uľahčiť osvojenie poznatkov a podporiť úspešnosť prenosu informácií. Rozdelenie prezentačných pomôcok:

- Tradičné médiá /prospekty, knihy, noviny, tabuľa, flipchart.../,

- Technické prostriedky /spätný projektor, video + videokazety rádioprijímač + MG pásky, diaprojektor, PC, LCD projektor/,
- Učebné pomôcky /lektorský kufrík, makety prístrojov, vzorové formuláre, pracovné zošity, doplnkové učebné texty/.

#### **Odporúčania:**

- prezentačné pomôcky pripravujeme súbežne s verbálnou časťou prednášky výkladu,
- dopredu si premyslíme ich vhodné začlenenie do svojho vystúpenia,
- preveríme si ich účinnosť a účelnosť v modelových situáciách,
- neustále aktualizujeme jednotlivé prezentačné pomôcky,
- použitím pomôcok prednášku, výklad obohatíme a skvalitníme,
- pozornosť venujeme vhodnej veľkosti a kvalite pomôcok.

**Šiesty deň: Stanovenie cieľa vzdelávania** – čo majú vedieť vykonávať účastníci po skončení kurzu. Cieľ najlepšie vyjadruje skratka SMART – cieľ má byť špecifický, merateľný, akceptovateľný, reálny, termínovaný. Rozlišujeme ciele poznávacie, postojoyé a výcvikové. Stanovíme ich tak, aby bolo možné overiť, či sme ich splnili. Podstatná je štruktúra cieľa, ktorá pozostáva zo špecifikácie požadovaného výkonu, normy výkonu a podmienok z akých má byť dosiahnutý. Okrem hlavného cieľa, ktorý spočíva v určitom výkone resp. v zmene správania účastníka, je dôležité, aby lektor vo vzťahu k účastníkom sledoval aj čiastkové ciele zamerané na motiváciu, kontrolu a hodnotenie. Plnenie cieľov lektor má sledovať priebežne, spolu s účastníkmi vzdelávania.

**Siedmy deň: Obsah vzdelávania, jeho výber, členenie** - Príprava dokumentácie rekvalifikačným kurzom, príprava študijných materiálov, učebný plán, učebné osnovy, doplnková študijná literatúra. Poznatky vyberáme s ohľadom na učebné ciele a na úroveň účastníkov vzdelávania. Môžu pochádzať z vedeckých disciplín, z populárno - vedeckej literatúry, masmédií, dokumentov, praxe a podobne.

#### **Princípy výberu obsahu vzdelávania:**

- obsah vzdelávania má mať vzťah k situáciám,
- súčasťou obsahu vzdelávania majú byť modelové príklady,

- obsah vzdelávania má byť orientovaný na činnosť účastníkov vzdelávania /situácie v praxi/,
- orientácia na vedu je zárukou kvality,
- štruktúrovanosť obsahu vzdelávania uľahčuje jeho zvládnutie /usporiadanie do zmysluplného celku/.

Pri výbere učiva si položíme tri základné otázky: Čo musí účastník poznať? Čo by mal vedieť? Čo by mohol vedieť?

#### **Ôsmy deň: Spoznávanie skupiny účastníkov kurzu:**

- otvorený kurz / účastníci z rozličného prostredia, rozličných potrieb/,
- zatvorený kurz / program šitý na mieru, splnenie požiadaviek organizácie/.

Využitie analytických informácií o skupine – získame od organizátora /manažéra vzdelávania/ z projektu príp. z rozhovoru.

**Zisťujeme údaje:** prečo sa účastníci zúčastňujú vzdelávania, veľkosť skupiny, vek, vzdelanie, pomer mužov a žien, stupeň profesionality vo vzťahu k našej téme.

**Cieľom spoznávania** nie je len dostať základné informácie, ale aj – zistiť očakávania jednotlivých účastníkov, stanoviť vyhovujúci štýl komunikácie, vytvoriť pozitívnu atmosféru otvorenosti a dôvery, motivovať účastníkov.

**Používané metódy spoznávania:** vstupný pohovor, skupinová diskusia ako orientačná sonda, párové interviu, kombinované písomné a ústne predstavovanie napríklad kartičky.

Dôležité je i **podporovanie „my“** myslenie skupiny ako celku, povzbudzovať slabších členov a žiadne autoritatívne poučovanie, ale kooperácia.

**Deviaty deň: Základy sociálnej komunikácie lektora** – efektívna komunikácia nie je možná bez spätnej väzby, aktívneho počúvania, treba nájsť spoločnú reč s poslucháčmi /nedávať veľa informácií naraz, hovoriť v súvislostiach, cudzie slová používať len nevyhnutne.../. Prejav má byť otvorený a úprimný, presvedčivý.

#### **Príprava vystúpenia:**

- zhromažďovanie informácií /vyhľadávanie faktov, podkladov dokumentácie/,

- organizácia /práca so zhromaždeným materiálom, rozlíšenie podstatného, budovanie logickej štruktúry/,
- štýl /dôležitý sú poslucháči a charakter prejavu/,
- zapamätanie / prejav má byť hovorený voľne, príprava so sprievodnou pomôckou/,
- realizácia vzdelávania.

**Príčiny trémy a jej zdolávanie:** - osobná neskúsenosť, nedostatočná príprava, strach pred skupinou ako celkom /jednotlivcami/, podcenenie vlastných schopností, rečníkova plachosť, riziko z verejného prejavu.

Treba byť sebavedomý a je dovolené predstierať sebavedomie, dýchať zhlboka, začiatok prednášky si radšej napísať doslova, pozitívny vzťah k téme i k účastníkom.

**Desiaty deň: Iné činnosti** – pomoc pri vykonávaní reklamy prostredníctvom internetových stránok napr. na [www.education.sk](http://www.education.sk), [www.mestavirtualne.sk](http://www.mestavirtualne.sk), zhotovovanie reklamných letákov, umiestňovanie letákov na vybrané miesta, účasť pri prebiehajúcich kurzoch napr. aranžovanie kvetín salón v Nitre, SOU potravinárske Nitra – kuchár, čašník, opatrovateľský kurz – domov dôchodcov Nitra, Železničná ul., spolupráca s lektormi, odovzdávanie informácií o poslucháčoch z teoretickej prípravy lektorom na praktickú časť, skúška pozostáva aj z teoretickej aj z praktickej časti, traja hodnotiaci – teoretik, praktik a majiteľ agentúry, certifikát obsahuje hlavičku, číslo akreditácie, meno, priezvisko, dátum narodenia, počet hodín, časový rozsah kurzu, podpisy štatutárneho zástupcu, skúšobnej komisie – presné meno, tituly.

Takto sme sa naučili v praxi, aké znalosti potrebuje lektor k vedeniu kurzov. Aké funkcie, úlohy a požiadavky na pripravenosť sú potrebné v praxi.

**Rozhovor:** V skupinke rozhovor – lektori z rôznych kurzov prebiehajúcich v agentúre, sme vo voľnom čase viedli neštandardizovaný rozhovor. Predstavuje vlastne voľnú rozpravu na skúmanú tému. Techniku sme si zvolili lebo je viac neformálna, voľnejšia. Rozhovor sme si nahrávali na diktafón, aby sme vyvodili presnejšie závery. Jednotlivé návrhy lektorov sme si zapisovali na tabuľu, aby

nám komunikácia plynulejšie nadväzovala. Lektori boli oboznámení a informovaní, že prevádzame výskum – rozhovor v trvaní 60 minút a bude zachovaná anonymita. S nahrávaním respondentí súhlasili.

Lektori sa vyjadrovali hlavne k téme ohľadne svojej práce, vzťahu k žiakom a k spôsobu práce počas vedenia kurzov. Najskôr sme sa rozprávali spontánnejšie a následne nato sme riešili dve základné otázky. Na prvú odpovedali, čo sa im páči pri práci lektora. A na druhú, čo sa im nepáči.

**ZÁPORY:** Slabšie **posmelovanie** účastníkov kurzu, ak si neveria, prípadne sa hanbia vyjadriť svoj názor, ak nastávajú nezhody, zmätok v skupinke treba **viac usmerňovať a upevňovať** kolektív v rámci vzťahov, **venovať viacej pozornosti aj osobným problémom** účastníkov, **viac kontrolovať účastníkov** ako sa vyvíjajú počas kurzu, **viac sa hrať** napr. motivačné scény. **KLADY:** Teoreticky a prakticky **dostatočne vzdelaný, rešpekt**, ale nie strach z postavenia lektora, **spontánnosť, dôslednosť, flexibilita, chuť do práce.**

Informácie získané v spontánnom a voľnom rozhovore by nemali byť v žiadnom prípade predávané iným alebo i inak zneužívané, hlavne ak ide o informácie osobného charakteru. V prvom rade nejde o informácie o danej osobe, ale o skúmaný problém, ako je vnímaný lektormi. Aké možné varianty vlastne môžeme očakávať. Ide tu o dialóg, kde si osoby vymieňajú voľne svoje názory a vzájomne na ne reagujú (Pelikán, 2011).

Z neštruktúrovaného rozhovoru sme zhotovili aj zápis ďalších dôležitých informácií.

Väčšina lektorov je skôr spokojná s podmienkami práce, so vzťahmi, či už medzi kolegami alebo s účastníkmi kurzu. Nik však neuviedol, že je veľmi spokojný. Je to úplne normálne a je to spôsobené našou slovenskou povahou.

Niektorí účastníci kurzu sa boja zmien, nových skúseností. Obávať sa však nemusí nik. Dostatok a včasnosť informácií je základom pre rýchly a správny vývoj a dosiahnutie úspešného cieľa. Mali by sme sa zamyslieť, akým spôsobom môžeme docieľiť ešte lepších výsledkov.

Na prvom mieste je vždy napredovanie účastníkov. Pokiaľ majú účastníci osobné problémy, je nutné ich riešiť. Prevažuje tu tímový prístup a sú vítané nové myšlienkové pochody, vytváranie spoločnej vízie, učiaca sa spoločnosť.

Každý má záujem sa vzdelávať. Dôležité je podporovanie zručností, talentov, schopností napr. hlavne v tímovej práci.



Predmetom komunikácie sú skôr konkrétne udalosti, úlohy, problémy, než zásadné otázky: spoločné ciele, vzájomné vzťahy, problémy. Pri komunikácii s lektorom je účastník málo iniciatívny, pasívne čaká podnet na rozhovor.

Hlavným problémom je komunikácia. Odporúčame posilniť otvorenú a priamu komunikáciu. Lektor môže zabrániť vzniku komunikačného vákuu aktívnym sledovaním a podporovaním vzájomnej komunikácie medzi účastníkmi kurzu a ním a zvyšovaním úrovne komunikovania v rámci svojich možností.

Otázky na lektora smerovali na vytvorenie a rozpracovanie požiadaviek a podmienok pre prácu lektora z aspektu jeho pedagogicko – psychologickej a odbornej pripravenosti.

**Záver** sú spracované na základe informácií lektora a pozorovania jeho práce – uvedené aj v denníku.

Ďalšie poznatky sa získali **pozorovaním**. Pozorovanie bolo vybraté z dôvodu zachytenia javov, kde sa zisťovali pomocou analýz hlavne, **podmienky pre prácu lektora** v agentúre.

**Pozorovanie** je výskumná technika, ktorou získavame poznatky o okolitom svete, t.j o sociálnej realite a jej prostredí pomocou zmyslových orgánov. Plusom je vysoká vypovedajúca schopnosť získaných dát. Mínusom je časová náročnosť, náročnosť na pozorovateľa pri realizácii a pri vyhodnotení. Moje pozorovanie je **zúčastnené**, lebo sa pozorovalo dianie v agentúre, stala som sa na určitú dobu „účastníkom“ skúmanej kultúry. „Výskumník voľne zaznamenáva svoje pozorovanie ako „člen“ určitej sociálnej situácie a pracuje s orientačnou osnovou svojho pozorovania, ktorá vychádza z cieľa kvalitatívneho výskumu.“ (Josef Maňák, Vlastimil Švec, 2004, S. 26)

Na základe pozorovania sme si vytvorili analýzy z dôvodu zistenia, aké podmienky pre prácu má lektor. Aby sme to zistili hlbšie tak sme využili analyzovanie **vnútorných zdrojov a schopností** organizácie, analyzovali sme nepriame **vplyvy vonkajšieho prostredia** a zostavili sme štruktúrnu analýzu prostredia – **konkurenčné prostredie**. Zhrnutím predchádzajúcich troch analýz sme vytvorili **SWOT analýzu**.

Náš spracovaný model strategickej analýzy podľa vzoru L. Cimbálníkovej (2007):

**Metóda VRIO – analýza vnútorných zdrojov organizácie**

<p><b>Fyzické zdroje</b>          Moderné technologické vybavenie          Pekné a vhodné priestory</p>	<p><b>Ľudské zdroje</b>          Lektori          Odborne spôsobilí          Dobrá sociálna klíma</p>
<p><b>Finančné zdroje</b>          Dobrý kapitál          Zisk</p>	<p><b>Nehmotné zdroj</b>          Informačné zabezpečenie          Image          Znalosť trhu</p>

Obrázok č. 1: Model strategickej analýzy (Lenka Cimbálníková, 2007, s. 46)

Analýza vnútorných zdrojov, ako uvádza L. Cimbálníková (2004), sa snaží odhadnúť, aké zdroje a aký objem máme k dispozícii a akým spôsobom môžeme s danými zdrojmi pracovať. Metóda **VRIO** hľadá konkurenčnú výhodu v štyroch základných oblastiach, vyjadrených graficky. Názov **VRIO** znamená **V** – value (hodnota, hodnotnosť zdroja), **R** – rareness (vzácnosť, výnimočnosť zdroja), **I** – (napodobiteľnosť zdroja), **O** – organization (organizácia).

**PEST analýza** - táto analýza vychádza podľa L. Cimbálníkovej (2004) z poznania minulého vývoja a snaží sa o predvídanie a analyzovanie budúcich vplyvov prostredia v štyroch hlavných oblastiach. Obrázok poskytuje prehľad niektorých základných skupín faktorov, ktoré sa skúmajú v rámci **PEST** analýzy. Názov je skratka počiatočných anglických názvov jednotlivých skupín faktorov (political, economical, social, technological)

Informácie sme spracovali podľa modelu znázorneného nižšie:

**Politické faktory** – legislatíva, politická stabilita, daňová politika.

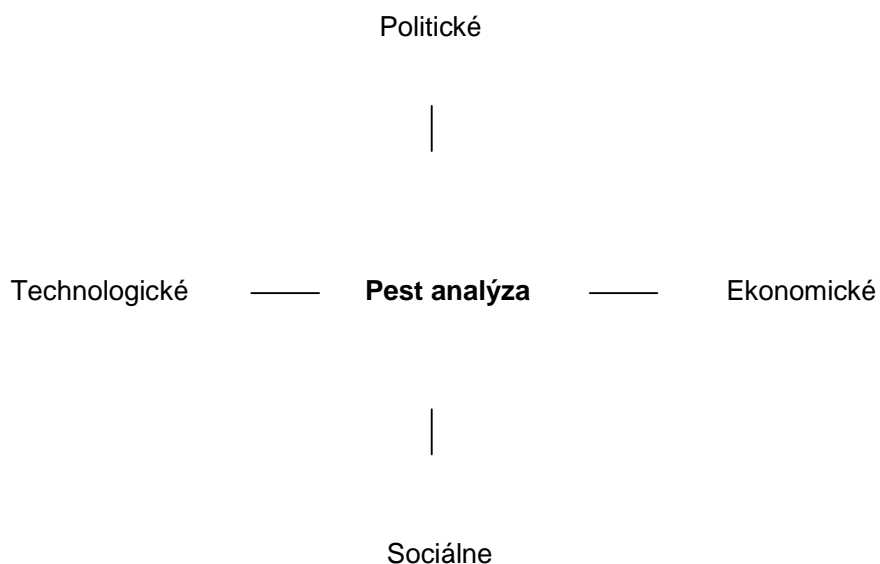
**Technologické faktory** – výdavky na výskum potrieb najnovších kurzov.

**Sociálne faktory** – demografické trendy populácie, rozdelenie príjmu, úroveň vzdelania, postoj k práci, životné hodnoty.

**Ekonomické faktory** – nezamestnanosť, množstvo peňazí v obehu, výška investícií.

## PEST ANALÝZA – analyzovanie nepriamych vplyvov vonkajšieho prostredia

(4 oblasti) :



Obrázok č. 2: Model strategickej analýzy (Lena Cimbálníková, 2007, s. 39)

**PORTEROV MODEL PIATICH KONKURENČNÝCH SÍL** – zostavenie štrukturálnej analýzy prostredia (chovanie konkurentov, aká je konkurenčná výhoda).

Podľa modelu sme si vytvorili strategickú analýzu, doplnením našich zistených aspektov:

<b>Dodávatelia</b> Úrad práce Verejná a štátna správa	<b>Noví konkurenti</b> Schopnosť presadiť sa Vysoké náklady pri vstupe na trh	<b>Odberatelia</b> Firmy Prosperujúce spoločnosti
	<b>Konkurencia v odvetví</b> Výborné postavenie agentúry	
	<b>Substitúty a komplementy</b> Náklady spojené so zmenami Strach zo zmien	

Obrázok č. 3: Model strategickej analýzy (Lenka Cimbálníková, 2007, s. 41)

Navrhol ju profesor Harvardskej univerzity Michael Porter (1980). Jeho model umožňuje popísať a pochopiť podstatu konkurenčného prostredia vo vnútri každého jednotlivého odvetvia, a tak vytvoriť základňu pre rozhodovanie o tvorbe konkurenčnej výhody organizácie. Vyslovil myšlienku, že zisk, dosahovaný v odvetví je ovplyvňovaný týmito silami (Cimbálníková,2004).

#### 4.5 Spracovanie výsledkov a ich interpretácia

**Syntéza** je postup nadväzujúci na analýzy, ktorý vyhodnotí jedinečné na stupeň obecné platného. Preto sme zvolili **SWOT analýzu** - je užitočným nástrojom rekapitulácie a zhrnutia všetkých predchádzajúcich analýz.

**Cieľom SWOT analýzy** je identifikácia rozsahu, ktorým súčasná stratégia organizácie a hlavne jej silné a slabé stránky podporujú schopnosť úspešne sa vysporiadať s hrozbami a príležitosťami vo vonkajšom prostredí. SWOT je skratkou anglických slov Strengths (prednosti, silné stránky organizácie), Weaknesses (nedostatky, slabé stránky organizácie), Opportunities (príležitosti vo vonkajšom prostredí), Threats (hrozby z vonkajšieho prostredia).

**Prednosti** sú pozitívne vnútorné podmienky, ktoré umožňujú organizácii získať prevahu nad konkurenciou. Organizačnou prednosťou je jasná kompetencia, zdroj alebo schopnosť, ktorá umožňuje firme získať konkurenčnú výhodu. Môžu to byť napr. dobré finančné podmienky.

**Nedostatky** sú negatívne vnútorné podmienky, ktoré môžu viesť k nižšej organizačnej výkonnosti. Nedostatkom môže byť absencia dôležitých zdrojov a schopností, chyba v rozvoji dôležitých zdrojov, neúmerne finančné zaťaženie.

**Príležitosti** sú súčasné alebo budúce podmienky v prostredí, ktoré sú priaznivé súčasným alebo potenciálnym výstupom organizácie. Priaznivé podmienky môžu obsahovať napr. zmeny v zákonoch, rastúci počet obyvateľov – zákazníkov. Príležitosti by nemali byť posudzované len vo svete súčasných podmienok, ale hlavne z hľadiska dlhodobého vývoja prostredia a jeho vplyvu na organizáciu.

**Hrozby** sú súčasné alebo budúce podmienky v prostredí, ktoré sú nepriaznivé súčasným alebo budúcim výstupom organizácie. Nepriaznivé podmienky môžu predstavovať vstup silného konkurenta na trh, legislatívne zmeny a podobne (Cimbálníková, 2004,s. 57).

Metódu SWOT sme konkrétne vytvorili spracovaním výsledkov z rozhovoru a z pozorovania, kde sme rozpracovali **požiadavky** pre prácu lektora. **Podmienky** pre prácu lektora sme zistili pozorovaním a analyzovaním prostredia. Tým sme dospeli k zhrnutiu dôležitých výsledkov, ktoré nás povedú k dosiahnutiu nášho cieľa. Naše získané výsledky sú znázornené nižšie:

## **Metóda SWOT**

### **VNÚTORNÉ FAKTORY**

**Silné stránky S:** - flexibilita, chuť do práce, moderné technologické vybavenie, pekné a vhodné priestory, zisk, kapitálová sila, lektori odborne spôsobilí, dobrá sociálna klíma, image, informačné zabezpečenie, znalosť trhu, dobré postavenie agentúry na trhu, dobré meno,

**Slabé stránky W:** - slabšie posmeľovanie účastníkov kurzu, viac usmerniť a upevniť kolektív v rámci vzťahov, venovať viac pozornosti aj osobným problémom účastníkov, viac sa hrať, účastníci kurzu majú strach zo zmien, z nových skúseností – nákladnejšie, aktívnejšie sledovanie a podporovanie komunikácie, posilnenie komunikácie.

### **VONKAJŠIE FAKTORY**

**Príležitosti O:** - štátna zákazka, životné hodnoty, výška investícií, úroveň vzdelania, dodávatelia a odberatelia,

**Hrozby T:** - konkurencia - noví potenciálni konkurenti, nestabilita trhu, nepriaznivá daňová situácia, výdavky na výskum potrieb najnovších kurzov, nezamestnanosť.

V SWOT analýze máme spracované výsledky, kde môžeme vidieť čo je pozitívne a čo negatívne, načo sa treba bližšie pozrieť, čo treba zmeniť k lepšiemu. Zamerali sme sa hlavne na slabé stránky a hrozby, aby sme mohli navrhnúť opatrenia na zlepšenie práce lektora.

## 5 ODPORÚČANIA A NÁMETY PRE PRAX

### 5.1 Návrh opatrení na zdokonalenie práce lektora

Na základe **terénneho výskumu**, pracovných činností a úloh lektora uvedených v **denníku**, z **rozhovoru** s lektormi a vytvorením **strategických analýz** sme dospeli k zhodnoteniu navrhovaných opatrení. **Literárnu metódu** sme použili nielen v teoretickej časti, ale aj v praktickej a to využitím v denníku, v opise rozhovoru a pozorovania a i v strategických analýzach, zostavených na základe literatúry. Táto metóda nás sprevádzala celou našou prácou.

Z denníka, z pozorovania a z rozhovoru sme získali vlastnosti, akými lektor disponuje a aké sú **požiadavky** na lektora a zo strategických analýz sme zistili, aké vplyvy pôsobia na firmu, či už z vonkajšieho prostredia, z vnútra firmy a z konkurenčného prostredia a tým sme zistili **podmienky** pre prácu lektora.

Z predchádzajúcej SWOT analýzy súčasného stavu sme sa zamerali na **slabé stránky** a **hrozby**. Z nich nám vychádzajú aspekty, ktoré slúžia ako podklad pre odporúčania a námety pre prax.

Zistené opatrenia, ktoré navrhujeme riešiť sú zo slabých stránok, čo sa týka vnútorných faktorov. Ak sa na ne pozrieme vidíme, že sa treba zamerať na úlohy:

- Aktívnejšie posmeľovanie účastníkov kurzu, ak sa neodvažujú, sú nesmelí a tých, čo sú príliš aktívny, treba brzdiť, jemne upozorniť,
- podporovanie účastníkov, viac ich chváliť na ich ceste vzdelávania,
- sprehľadnenie nedorozumenia, treba vyjasniť zmätok v skupine medzi účastníkmi kurzu, rozumieť skupinovej dynamike,
- budovanie vzťahov na dôvere, istote a bezpečnosti – chrániť účastníkov so slabšími vedomosťami,
- venovanie väčšej pozornosti osobným problémom účastníkov kurzu, prispôsobiť sa im,
- prejavenie väčšej tvorivosti, aktivity napr. hraním sa rôznych hier, motivačné scény, hranie rolí,

- ubezpečenie, že netreba mať strach zo zmien, sú pre nás prínosom z hľadiska získania nových skúseností, zručností,
- rozvíjanie, posilnenie a podporovanie komunikácie, nielen medzi účastníkmi kurzu, ale taktiež v interakcii s lektorom.

Z hľadiska **vonkajších faktorov** sa **hrozby** prejavujú v pôsobení nestability trhu, v pôsobení nepriaznivej daňovej situácii, vo výdavkoch na výskum potrieb najnovších kurzov, v stále narastajúcej nezamestnanosti. Tieto nemôžeme nijak zvlášť ovplyvniť, ale číha tu na nás ešte jedna hrozba a tou je konkurencia.

Veľmi dôležité je mať prehľad aj o konkurencii. Užitočné sú aj rozhovory a stretnutia s účastníkmi kurzov, s lektormi, s dodávateľmi a odberateľmi, aby sme mali prehľad o dianie na trhoch. Agentúra Swallow má konkurenčnú výhodu na trhu tým, že má dobrú pozíciu a známe meno a je potrebné udržať si toto postavenie aj naďalej. Noví konkurenti majú nevýhodu vysokých nákladov pri vstupe na trh a ťažšiu schopnosť presadiť sa. Takže budovaním dobrej povesti si vlastne vytvárame „zvučnú značku“ aj na trhoch. Podstatné je zamerať sa v dnešnej dobe aj na tvorbu dobrého imidžu. Môžeme ho dosiahnuť zvýšením informovanosti o svojej práci ako lektora, zameraním sa na marketingový plán a udržaním zvučnej značky môžeme patriť k najlepším na trhu.

Analyzovaním úloh a pozície lektora so zameraním na rozvoj tvorivosti a aktivity, sme prišli k nášmu hlavnému cieľu naše práce, kde sme rozpracovali a charakterizovali požiadavky a podmienky pre prácu lektora z aspektu jeho pedagogicko – psychologickú a odbornej pripravenosti.

## ZÁVER

Koncepcia diplomovej práce vychádza z teoretických poznatkov o význame lektora a úlohách naň kladených v procese celoživotného vzdelávania a taktiež z aspektu jeho pedagogicko – psychologickú a odbornej pripravenosti. Teoretické poznatky sme si overili v praktickej lektorskej činnosti v procese vzdelávania dospelých.

Jadrom našej práce – sú odporúčania a opatrenia na zdokonalenie práce lektora. Všetky pracovné činnosti lektora vytvárajú určitý kruh, kde jedna s druhou navzájom súvisia. Je len na schopnosti lektora, ako ich dokáže riešiť.

Opatrenia na **posilnenie slabých stránok** získame aj z kompetencií od M. Armstronga (2007), hlavne **interpersonálnych kompetencií**.

Z nich môžeme využiť **motivačné kompetencie**, ktorými podnecujeme aktivitu účastníkov tak, že dávame činnostiam účastníkov váhu, vytvárame ciele, ktoré napomáhajú motivácii.

Ďalej môžeme využiť **empatiu**, ktorou citlivo a taktne môžeme reagovať na prejavy účastníka. Jednáme vyrovnané a kludne a sme schopní vcítiť sa do role účastníka, jeho problémov a strachov. Poznáme jeho motiváciu a bariéry a na základe toho s ním jednáme. Ku každému účastníkovi pristupujeme individuálne, akceptujeme jeho rozdielnosti a iné názory.

Taktiež veľmi podstatné sú **komunikačné kompetencie**, kde lektor má ovládať všetky druhy komunikácie – verbálny i neverbálny, ústny i písomný prejav. Pozná hlavné princípy komunikačného procesu a využíva základné komunikačné mechanizmy, formy pozitívneho jednanie, umenia počúvať, rétorických zručností a ďalších komunikačných prístupov. Vyjadruje sa zrozumiteľne.

Svoju tvorivosť, aktivitu podporuje lektor na základe **osobnostných kompetencií** prostredníctvom **kreativity a flexibility**, kde lektor kreatívne využíva svoje vedomosti a zručnosti. Odpovedajúcim spôsobom kreatívne a flexibilne reaguje na problémy vznikajúce v priebehu výučby, napr. hraním sa rôznych hier, motivačné scény, hranie rolí.



Ak má byť lektor výkonný a rozvoja schopný, musí sa spolu s ostatnými činnosťami pružne prispôsobovať vonkajším zmenám, ktoré naňho pôsobia.

**Z vonkajších faktorov** na nás ako najväčšia hrozba pôsobí **konkurencia**.

Zistené opatrenia, ktoré pokladám za potrebné navrhnuť sú:

- budovanie dobrej povesti lektora – imidž,
- zameranie sa na marketingový plán,
- byť najlepší a udržať si postavenie na trhu.

Systematické zlepšovanie dobrého mena lektora môžeme dosiahnuť zvýšením informovanosti o jeho práci tak, že sa zameriame na **marketingový plán** napr. formou reklamy – tlač, televízia, rozhlas...

Ide hlavne o čo najefektívnejšie marketingové riadenie, propagáciu, marketingovú komunikáciu a využitie nástrojov marketingového mixu (hlavne public relations, podporou predaja, direct marketingom, účasťou na spoločenských akciách, výstavách...)

Public relations – upevňovanie vzťahov k verejnosti, budovanie dôvery, predstavenie nových kurzov verejnosti.

Podporou predaja – účasťou na veľtrhoch, propagačnými materiálmi, zľavami, reklama, (predať svoje služby).

Direct marketingom – získavame obojstrannú komunikáciu formou internetu, telemarketingom, využívame aj katalógový a internetový predaj, čím sú naše ponuky bližšie zákazníkovi.

Tvorba **imidžu** je významná aj v tom, ako lektor vystupuje, ako vyzerá, ako prezentuje svoju prácu. Budovaním dobrej povesti si vlastne vytvárame „zvučnú značku“ na trhu a môžeme si udržať svoje stabilné postavenie a byť najlepší.

Odporučili by sme zamerať sa na školenia v oblasti podporovania komunikácie a školenia lektorov v oblasti práce s nástrojmi marketingového mixu, čo by mohlo byť podnetom pre ďalší výskum do budúcnosti.

Prelína sa nám tu cesta lektora, kde v minulosti sme pracovali s teóriou, v súčasnosti prechádzame praxou a v budúcnosti sa môžeme zamerať na ďalšie nové úlohy, požiadavky a podmienky, aby sme boli vždy pripravení.

## ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

### Zoznam použitých slovenských a českých zdrojov

- ALAN, J. *Etapy života očima sociologie*, Praha: Panorama, 1989.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 136. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BREZINKA, W. *Filozofické základy výchov*. Praha: Zvon, 1996.
- CIMBÁLNÍKOVÁ, L. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004, s. 106. ISBN 80-244-0893-7.
- CIMBÁLNÍKOVÁ, L. *Manažerské techniky*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007.
- FRK, V. *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: Grafotlač, 2005. s. 217. ISBN 80-8068-379-2.
- JŮVA, V. *Mimoškolská výchova dospelých*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Obzor, 1984. s. 240. Číslo publikácie 2945.
- KUDLÁČOVÁ, B. *Etika a osobnosť učiteľa*. 1. vyd. Bratislava: KF-PRINT, 2002. s. 119. ISBN 80-89074-15-4.
- MAŇÁK, J. a V. Švec. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004. s. 80. ISBN 80-7315-078-6.
- MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. s. 272. ISBN 80-85963-52-3.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2004. s. 148. ISBN 80-7357-045-9.
- PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. s. 184. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PAŠKA, P. *Základy pedasgogiky dospelých*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Obzor, 1976. s. 218. Číslo publikácie 2367.
- PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2011. s. 272. ISBN 978-80-246-1916-3.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdelávání dospelých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. s. 320. ISBN 978-80-247-3235-0.

PORUBSKÁ, G. a C. HATÁR. *Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie*. 1. vyd. Nitra: PF UKF Nitra, 2009. s. 210. ISBN 978-80-8094-597-8.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2003. s. 322. ISBN 80-7178-772-8.

PRUSÁKOVÁ, V. *Vzdelávanie dospelých v pôsobnosti miest a obcí. Príručka pre komunálnych organizátorov ďalšieho vzdelávania*. Bratislava: Stimul, 2001. s. 255. ISBN 80-88982-46-4.

SKALKA, J. a kol. *Základy pedagogiky dospelých* 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. s. 258. ISBN 80-04-21636-6.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdelávání dospelých*. 1. vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 2005. ISBN 80-62-284-55-7.

TUREK, I. *Zvyšovanie efektívnosti vyučovania*. Bratislava: Metodické centrum, 1997.

### **Zoznam použitých zahraničných zdrojov**

ARMSTRONG, M. *Rízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 800. ISBN 978-80-247-1407-3.

KYRIACOU, Ch. *Klíčové dovednosti učitele*. Praha: Portál, 1996.

MUN, H. *Unterrichtsmethoden*. Frankfurt: Cornelson Verlag, 1987. ISBN 3-1417-1644-2.

WOŽNIAK, D. *Praca socjalna jako profesja*. In *Pedagogika społeczna*, č.4. s.37-44.

### **Zoznam použitých internetových zdrojov**

LÁSZLÓ, F., BODOLAY, E. S., DÚL, I. *Metódy vzdelávania dospelých založené na praxi, odovzdanie skúseností rozvíjania vzdelávania a učiva*. Miskolc: Vzdelávacia a Výskumná inštitúcia Istvána Túrra, [online]. 2011 [2013-02-03]. Dostupné z: <http://www.erak.hu:808/upload/fel/...Modszerta-kezikonyv-sk.pdf>

*Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: MŠMT ČR, [online]. 2007 [2013-02-02]. ISBN978-80-254-2218-2. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/uploads/Strategie\\_CZU\\_schvaleno\\_vladou.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_CZU_schvaleno_vladou.pdf).

Vzdelávacia agentúra Swallow Nitra. *Aktuálne rekvalifikačné kurzy*. Nitra.[online]. 2010 [2013-01-10]. Dostupné z: <http://www.swallowsk.szm.com/Aktualne-rekvalifikacne-kurzy-rekvalifikacie.html>

## ZOZNAM OBRÁZKOV, GRAFOV a TABULIEK

### Zoznam obrázkov

Obrázok 1: Model strategickej analýzy – VRIO.....	58
Obrázok 2: Model strategickej analýzy – PEST.....	59
Obrázok 3: Model strategickej analýzy – Porterov model.....	59

### Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Celoživotné vzdelávanie (učenie).....	11
Tabuľka 2: Rekvalifikačné kurzy akreditované Ministerstvom školstva SR - Swallow.....	46
Tabuľka 3: Rekvalifikačné kurzy akreditované Ministerstvom školstva SR – VAJAK.....	46

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Meno autora:** Dana Mániková

**Odbor:** Andragogika

**Forma štúdia:** Kombinované

**Názov práce:** Vzdelávateľ dospelých, pedagóg, lektor – jeho funkcie, úlohy, požiadavky na pripravenosť.

**Rok:** 2013

**Počet strán textu bez príloh:** 57

**Celkový počet strán príloh:** 0

**Počet titulov českých a slovenských použitých zdrojov:** 21

**Počet titulov zahraničných použitých zdrojov:** 4

**Počet internetových zdrojov:** 3

**Počet ostatných zdrojov:** 0

**Vedúci práce:** Prof. PaedDr. Ján Danek, CSc.