

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

magisterské kombinované štúdium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Bc. Jana Harazínová

Metódy a formy vzdelávania dospelých

Praha 2012

**Vedúci diplomovej práce:
PhDr. Michal Kopčan**

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined (Part time)
2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Jana Harazínová

Methods and forms of education for adults

Prague 2012

**The Diploma Thesis Work Supervisor:
PhDr. Michal Kopčan**

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojim pôvodným autorským dielom, ktorý som vypracoval(a) samostatne. Literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovávaní čerpal(a), v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

Vo Zvolene dňa

Jana Harazínová

Pod'akovanie

Chcela by som poďakovať predovšetkým vedúcemu diplomovej práce PhDr. Michalovi Kopčanovi za množstvo času, ktorý mi venoval pri zodpovedaní odborných a praktických otázok spojených s diplomovou prácou, za jeho odborné vedenie, pripomienky, návrhy a trpezlivosť. A v neposlednom rade patrí vďaka mojej rodine a priateľom za ich neustálu podporu.

Anotácia

HARAZÍNOVÁ, Jana: Metódy a formy vzdelávania dospelých. (Diplomová práca). Univerzita Jana Amosa Komenského, Praha. Stupeň odbornej kvalifikácie: Magister. Praha: Univerzita Jana Amosa Komenského, 2012, 65 s.

Témou diplomovej práce boli metódy a formy vzdelávania dospelých (rekvalifikantov) v praxi a vytýčenie najviac využívanej metódy a formy, za účelom ich podpory a rozvíjania.

Diplomová práca je rozdelená na dve časti: teoretickú a empirickú. V teoretickej časti sme sa zamerali na cieľovú skupinu respondentov, vytýčili sme metódy a formy a ich význam pre respondentov. Metódy sme klasifikovali a zamerali sme sa aj na účinnosť vyučovacej metódy. Pozornosť sme sústredili aj na vhodný výber metódy lektorom, kde sme sa pridržali kritérií výberu, ktoré sú neprehliadnuteľné, potrebné a v dnešnom svete ľahko ovplyvniteľné. V závere teoretickej časti sme sa zaoberali aj netradičnými- špeciálnymi didaktickými metódami.

V empirickej časti bolo našim cieľom zistiť, súčasný stav používania metód a foriem a vytýčiť najpoužívanejšie a to znamená najobľúbenejšie metódy a formy, prostredníctvom ktorých sa respondenti vzdelávajú a nadobúdajú nové vedomosti, zručnosti a návyky potrebné pre ľahšie uplatnenie sa na trhu práce. Prostredníctvom tabuľky sme ich rozdelili podľa pohlavia a vekového rozdielu. Výsledky prieskumu, ktorý sme uskutočnili metódou dotazníka sme rozpracovali do tabuliek a grafov. Prieskumom sme zistili, že respondenti rekvalifikačného kurzu majú záujem o vzdelávanie a aktívne zapájanie sa a nadobúdanie vedomostí, zručností a návykov, prostredníctvom správne zvolených metód a foriem vzdelávania. Našou snahou bolo na základe výsledkov prieskumu zistiť a navrhnúť určité konkrétne odporúčania pre prax, realizáciou ktorých by bolo možné, podľa nášho názoru, prispieť k skvalitneniu vzdelávania.

Kľúčové pojmy

Ciele vzdelávania, formy vzdelávania, potreby vzdelávania, metódy vzdelávania, špeciálne didaktické metódy, formy vzdelávania, špecifiká vzdelávania, účinnosť vyučovacej metódy, odporúčanie vzdelávania pre prax.

Annotation

HARAZINOVA, Jana: Methods and forms of education for adults. (Diploma Thesis). Jan Amos Komensky University, Prague. Stage of special qualification: Magister. Prague: Jan Amos Komensky University, 2012, 65s.

The theme of the Diploma Thesis was methods and forms of education for adults (re-qualificants) in practice and setting the most used method and form with the purpose of support and development.

The Diploma Thesis is divided into two parts: theoretical and empirical. We have focused on target group of respondents in theoretical part as well as specified the methods and forms and their purpose to respondents. We classified methods and focused on teaching method efficiency. We focused our attention on suitable selection of the method by lector, where we stick with the criteria that are prominent, necessary and in this world easy influenced. In the end of theoretical part we dealt with non-traditional, special didactical methods.

Our goal in the empirical part was to find out the current state of using methods and forms and to set the most used ones and that means the most popular methods and forms through which the respondents are being learned and receive new knowledge, skills and habits necessary to make it easier for the labor market. Through the table we divided them according to gender and age differences. The results of a survey we conducted a questionnaire method was elaborated in tables and graphs. Through the survey we found out that the respondents who are in retraining course are interested in education, active participation and acquisition of knowledge, skills and habits by properly selected methods and forms of education. Our aim was, based on survey results, to find out and propose some specific recommendation for practice, implementation of which could, in our view, contribute to the improvement of education.

Key words

The objectives of education, forms of education, needs of education, methods of education, special teaching methods, types of training, specifics of training, the effectiveness of teaching method, recommendation of education for practice.

OBSAH

ÚVOD	11
TEORETICKÁ ČASŤ	13
1 HISTÓRIA ANDRAGOGIKY, METÓD A FORIEM VZDELÁVANIA DOSPELÝCH	13
1.1 Dospelí ako cieľová skupina vzdelávania dospelých.....	15
1.1.1 Špecifiká vzdelávania dospelých	16
2 DIDAKTICKÉ METÓDY	17
2.1 Vymedzenie pojmu didaktické metódy	17
2.1.1 Klasifikácia didaktických metód.....	19
2.2 Teoretické metódy	20
2.3 Teoreticko-praktické metódy	21
2.4 Praktické metódy	23
2.6 Účinnosť vyučovacej metódy.....	27
2.7 Výber vhodnej vyučovacej metódy	29
2.7.1 Kritériá výberu vyučovacej metódy	29
3 DIDAKTICKÉ FORMY	30
3.1 Priama výučba	30
3.2 Kombinovaná výuka.....	32
3.3 Korešpondenčné štúdium	33
3.4 Terénne vzdelávanie	33
3.5 Sebavzdelávanie.....	34
4 NETRADIČNÉ DIDAKTICKÉ METÓDY	35
4.1 Sugestopédia.....	35
4.2 Superlearning.....	36
PRAKTICKÁ ČASŤ.....	38
5 PREDMET PRIESKUMU	38
5.1 Metódy prieskumu.....	38
5.2 Cieľ prieskumu	39
5.3 Formulácia problému a hypotézy prieskumu	39

5.4 Prieskumná vzorka	40
5.5 Prieskumná metóda	40
5.5.1 Časová organizácia prieskumu.....	41
5.6 Fázy prieskumu	42
6 INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV PRIESKUMU	43
6.1 Závety prieskumu a odporúčania pre prax	60
ZÁVER.....	63
ZOZNAM POUŽITEJ SLOVENSKEJ LITERATÚRY	65
ZOZNAM POUŽITEJ ZAHRANIČNEJ LITERATÚRY	67

ÚVOD

Vzdelávanie...Čo môžeme nazvať vzdelávaním?! Je vôbec vzdelávanie súčasťou života? Alebo je život súčasťou nášho vzdelávania!? Vďaka cieľom, ktoré si stanovujeme počas svojho života nadobúdame pocit, že samoštúdium je nepostačujúce a je potrebné zaoberať sa otázkou, ktoré inštitúcie nám pomôžu nasmerovať naše cesty, k informáciám, ktoré nám prispievajú k lepšiemu, spokojnejšiemu a pohodlnejšiemu životu. Napriek tomu, že vzdelávanie niektorí chápeme ako celoživotný proces, nájdu sa medzi nami jedinci, ktorí chápu vzdelávanie ako nutné zlo v dnešnej spoločnosti. V dnešnej dobe je uplatnenie sa ľudí na trhu práce v SR náročné a ovplyvňované hospodárskou a finančnou krízou.

O čo ťažšie je to však s prekážkou ako je slabá vzdelanostná úroveň strednej a nižšej sociálnej triedy. Práve vzdelanie a kvalifikácia dáva týmto skupinám šancu získať prácu, a tým sa etablovať do spoločnosti. Nadobúdaním nových vedomostí, zručností a návykov prispievame k rozvoju, prosperity a konkurencieschopnosti štátu. Kvalitné a podľa možností čo najvyššie vzdelanie je rozhodujúcou podmienkou sociálneho konsenzu – odstraňovania sociálnych nerovností, neporozumenia medzi ľuďmi i sociálnych konfliktov. Zdrojom rozvoja, ktorý máme k dispozícii v neobmedzenom množstve, je vzdelanie. Je našim najväčším bohatstvom, do značnej miery skrytým, podceňovaným a nevyužitým.

Jednou z najzložitejších a najnáročnejších spoločenských činností je výchovno – vzdelávacia činnosť. Je nielen cieľavedomá a zložitá, ale aj dlhotrvajúca. Výrazne sa v nej uplatňujú prejavy a činnosti ľudskej osobnosti – rozum, cit a vôľa.¹

V tejto mnohotvárnosti a zložitosti logicko - myšlienkových aktov a vôľových činností, citových hnutí, vplyvov a postojov je nevyhnutné „ovládať isté metódy vyučovania a v oprení sa o ne viesť k vedomostiam pružne, s chuťou a dôsledne“.²

¹ Stračár, E.: Systém a metódy riadenia učebného procesu. Bratislava, 1977, s. 97

² Komenský J. A.: Didaktické spisy. Praha, 1954, s. 235

Ako konštatuje M. Cipro (1977), „učiteľ je pri sprostredkovaní poznatkov žiakom siaha po takých prostriedkoch, ktoré približujú to, čo je ďaleké, zväčšujú to, čo je nepatrné, zmenšujú to, čo je veľmi veľké, spomaľujú to, čo je veľmi rýchle, zrýchľujú to, čo je pomalé, odhaľujú to, čo je skryté, konkretizujú to, čo je abstraktné, sprítomňujú to, čo je dávno minulé, fixujú to, čo je prchavé, sprehl'adňujú to čo je príliš zložité“³

³ Hašková, A.: Technológia vzdelávania. Nitra 2004, s. 93

TEORETICKÁ ČASŤ

1 HISTÓRIA ANDRAGOGIKY, METÓD A FORIEM VZDELÁVANIA DOSPELÝCH

Andragogika je vedou o výchove dospelých, o vzdelávaní dospelých, starostlivosti o dospelých, rešpektujúce všestranné špecifiká dospeljej populácie a zaoberajúce sa jej personalizáciou, socializáciou a enkulturáciou. V oblasti výchovy a vzdelávania sa zaoberá zvláštnosťami pôsobenia pedagogických zákonitostí na dospelú populáciu, definuje osobnosť dospelého vo výchovnom a vzdelávacom procese ako aj zvláštnosti vo vzťahu k spoločenským a pedagogickým vedám.⁴

Pojem andragogika je odvodený z gréckych výrazov Andros – muž, dospelý a ago – vesti. To znamená, že hlavnou úlohou andragogiky je sprevádzať dospelého na jeho ceste za vzdelaním. Andragogika ako veda vznikla z filozofie. Vznik andragogiky sa datuje od starobylej Číny, Japonska, Indie, Egypta či Babylonu. Andragogiku pomenoval ako prvý v roku 1833 profesor Alexander Kappi, ktorý vzdelanie dospelých definoval ako disciplínu odlišnú od pedagogiky. Andragogika má podporu svetových inštitúcií ako UNESCO, Rada Európy, OECD od 60 rokov minulého storočia. Patrí medzi vedy, ktorá úzko spolupracuje so všetkými vedami.

Andragogika vznikla v rámci sociálneho hnutia pri riešení praktických otázkach. Subjektom andragogiky je dospelý jedinec, ktorý v dnešnej dobe disponuje veľkým množstvom nových informácií, a preto je dôležité, aby sa orientoval v nim vybranej problematike a túto problematiku dokázal aplikovať aj v praxi. Jedinec tiež niekedy potrebuje podať pomocnú ruku, potrebuje radu, smer, ktorým ísť alebo potrebuje poučenie.

Andragogika teda rieši skôr konkrétne a situačné problémy. Dospelý má na rozdiel od žiaka viac skúseností, ktoré sú bohatým zdrojom pre jeho štúdium, pozná ciele, ku ktorým chce v priebehu vzdelávacieho procesu smerovať, a najviac má možnosť kedykoľvek zo vzdelávacieho procesu vystúpiť. Dospelí preberajú plnú zodpovednosť a iniciatívu za svoje vlastné učenie sa a andragogika sa tak stáva ich partnerom.

⁴ Palán, Z.: Základy andragogiky. Praha 2002, s. 7

Vzdelávanie dospelých nedáva a nikdy nebude dávať návody pre praktické vzdelávanie dospelých, môže len konštatovať, akým spôsobom sa veci dejú. Spojenie andragogiky s praxou nám ukazuje, akým spôsobom človeku pomôcť, aby sa začlenil do svojej society, spoločnosti. Prostredníctvom andragogiky dochádza k formovaniu človeka. Je nápomocná jedincovi, ľahšie sa prispôsobovať zmenám, ktoré jedinec sám iniciuje.

Dáva podnety pre zásadnú koncepciu celoživotného vzdelávania vo všetkých jeho formách vzdelávania dospelých až cez všetky súčasti ďalšieho vzdelávania. Andragogická veda po celý náš život prispieva k rozvoju vzdelávacej politiky, poradenstva, výučby, praxi a v neposlednom rade aj k sebaučeniu. Pre andragogiku je dôležité systematické monitorovanie smeru, ktorým sa andragogické vedecké vedenie rozhodne vydať do praxe, vzdelávacej politiky, do vedomia spoločnosti. Andragogika ako taká, by mala svoj značný čas venovať praktickým problémom, a do značnej miery to aj tak robí. Pod pojmom andragogiky ako novej konštitutívnej vedy, chápeme vedu, ktorá odráža základnú potrebu moderného človeka, predovšetkým sa jedná o komunikatívnosť, kreativitu, flexibilitu, rozvoj osobnosti, aplikáciu získaných vedomostí pre orientáciu v spoločnosti i v sebe samom.⁵

Vzdelávacia politika v jednotlivých krajinách Európy, USA sa stala predmetom záujmu politických strán formou politického boja. Základom toho, bolo práve koncom 50. a 60. tých rokov začaté formovanie andragogickej koncepcie v krajinách ako sú Holandsko, Švajčiarsko, Západné Nemecko, USA a začatie formovania pedagogickej koncepcie dospelých ako aplikovanej pedagogickej disciplíny v krajine bývalého Československa a Sovietskeho zväzu. Na Českom území sa rozvíjala pedagogika dospelých ako súčasť vedného systému pedagogiky a až po roku 1989 bola pomaly prijatá andragogická koncepcia.

História andragogiky nie je dlhoveká. Jej rozvoj sa konal po klukatej a zložitej línii. No vo svojej relatívne histórii prechádza induktívnym vývojom hľadania svojej identity. A však v druhej polovici 20. storočia došlo k formovaniu samostatnej vednej disciplíny, definovanej ako andragogika, no vo všeobecnosti sa v spoločnosti používal

⁵ Drlíková, E a kol.: Učiteľská psychológia. Bratislava 1994, s.

aj termín pedagogika dospelých. Slovenská andragogika sa začala rozvíjať po roku 1990, kde nadväzovala na pedagogiku dospelých. Podrobnou terminologickou analýzou a zdôvodnením tejto koncepcie a komponentov na základe princípov tvorby vedeckého termínu vykonal Švec (1988, 1994). Švec vychádza z rešpektovania ontogenetických faktorov rozvojového učenia sa človeka, označujúc ich za hlavnú dimenziu diferenciacie vied o výchove. Z jeho hľadiska „zákonite podmieňujú povahu všetkých systémových charakteristík edukácie v celoživotnej perspektíve učenia sa a sebarozvoja“. Rozvoj andragogiky ako vedy však nie je rovnomerný. Mohli by sme tvrdiť, že potreba praxe vytvára veľký tlak na ďalší rozvoj andragogickej vedy, najviac však z hľadiska potrieb andragogických pracovníkov pre prax. Tak môžeme konštatovať, že sa rozvoj v poslednom období na Slovensku rozvíja najmä ako reflexia na potreby praxe.

1.1 Dospelí ako cieľová skupina vzdelávania dospelých

Vzdelávanie dospelých sa obracia na rozličné skupiny dospelých, ktoré sa menia. Je preto nevyhnutné sledovať nielen cieľové skupiny, ale i potenciálne, poprípade identifikovať cieľové skupiny, ktoré zostali doteraz nepovšimnuté, no potreby vzdelávania sú v týchto skupinách evidentné.⁶

Podľa Š. Šveca: „*Vzdelávanie značí dlhodobú a nepretržitú inštitucionalizovanú vyučovaciu činnosť učiteľov, lektorov, inštruktorov, alebo iných osôb vo funkcii profesionálneho vzdelávateľa v škole a v mimoškolskom výučbovom zariadení na prípravu učiacich sa na ich pracovný a mimoškolský život v spoločnosti, v ktorej žijú.*“ Vzdelávanie je účinným prostriedkom výchovy. Vzdelávanie je procesom, prostredníctvom, ktorého má človek schopnosť rozhodovať sa a konať. Snahou pedagógov je čo najviac motivovať skupiny jedincov, prispôbovať im metódy a formy edukácie a plniť tak najhlavnejší cieľ socializácie.⁷

⁶ Prusáková, V.: Vzdelávatelia dospelých. Bratislava 2002, s. 73.

⁷ Švec, Š.: Základné pojmy v pedagogike a andragogike. Bratislava 1995, s.105.

1.1.1 Špecifiká vzdelávania dospelých

Vzdelávanie je podľa Palána „ *Cestou k slobode a autonómii – individualizácii človeka*“.⁸ Položme si teda otázku!?! Čo núti človeka, aby spoznával, vzdelával a vzdelával sa? Vzdelávanie dospelých nie je len proces získavania vedomostí, ale vzdelávanie zabezpečuje, respektíve plní aj iné funkcie:

1. zo spoločenského hľadiska:

- socializačnú – zaradenie jedinca do spoločnosti
- profesijnú – príprava na povolanie, tu rozlišujeme medzi všeobecným vzdelávaním a odborným vzdelávaním

2. z pedagogického hľadiska:

- inštrumentálnu – vzdelávanie, ktoré je východiskom nasledujúceho vzdelávania
- informatívnu – vzdelávanie ako také poskytuje nové informácie
- formatívnu – prebieha rozvoj psychických poznávacích procesov
- výchovnú – vzdelávanie poskytuje človeku výchovu, cibrí si tým vôľu a pestuje si charakter

Už v dávnej minulosti sa staroveký filozofi ako je Sokrates, Platón, Aristoteles prikláňali k názoru, že nevedomosť je stotožnená so zlom.

„Myslím, teda som.“ (Cogito ergo sum.)

René Descartes

⁸ Palán, Z.: Základy andragogiky. Praha 2002, s.7

2 DIDAKTICKÉ METÓDY

Vyučovacie metódy dávajú odpoveď na to, ako treba postupovať vo výchovno-vzdelávacom procese, aby boli dosiahnuté stanovené výchovno - vzdelávacie ciele. Ich štúdium a dokonalé ovládanie je pre učiteľa mimoriadne dôležité.

Viacerí autori vyučovaciu metódu prirovnávajú k „nástrojom“, ktoré sú potrebné v iných profesiách, napr. chirurg – skalpel, programátor – počítač a pod. Metóda je takzvaným „nástrojom“ práce učiteľa.⁹ Vyučovacími metódami sa transformuje obsah vzdelávania, ale aj výchovy, do konkrétneho výchovno - vzdelávacieho procesu, prostredníctvom nich vedieme žiakov k poznaniu nového. Prostredníctvom metód si edukanti osvojujú poznatky, spôsoby činnosti, stimulujú edukanta k učeniu, napomáhajú dotvárať a korigovať názory, spúšťajú logické myslenie a tvorivosť, vedú edukanta k dosiahnutiu vzdelávacích cieľov a robia edukačný proces efektívnym.¹⁰

2.1 Vymedzenie pojmu didaktické metódy

Pojem metóda je odvodený od gréckeho slova „methodos“ (cesta, spôsob). Pojem naznačuje, že metóda je spôsob (cesta), pomocou ktorej sa dosahujú stanovené ciele. Takto jednoducho, ba až zjednodušene sa vyučovacia metóda aj definovala. Pri definovaniach v rôznych prácach sa zdôrazňovala iba činnosť učiteľa, prípadne aj edukantov. Zdôrazňovala sa len vzdelávacia stránka vyučovacej metódy. Štúdium predchádzajúcich častí však ukázalo, že výchovno-vzdelávací proces je determinovaný mnohými činiteľmi.

Z nich veľký vplyv na priebeh vyučovacieho procesu má samostatný obsah učiva. Zdôrazniť treba aj skutočnosť, že vyučovacia metóda nepôsobí len na rozumovú stránku jedinca, ale na jeho osobnosť vôbec. Berúc do úvahy tieto skutočnosti o úsilie a komplexné vystihnutie pojmu vyučovacej metódy, v práci viacerých pedagógov sa stretávame s precíznejším a aj správnejším, výstižnejším definovaním vyučovacej metódy. Podľa E. Stračára: *„Vyučovacou metódou rozumieme zámerné usporiadanie obsahu vyučovania, činnosti učiteľa a žiaka, ktoré sa zacielujú na dosiahnutie*

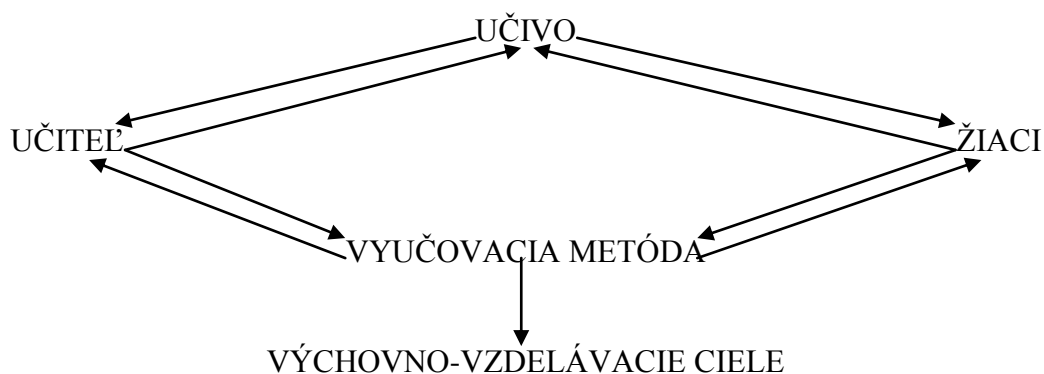
⁹ Stračár, E.: Systém a metódy riadenia učebného procesu. Bratislava 1977, s. 83.

¹⁰ Tuma, M.: Tvorivé procesy človeka. Banská Bystrica 2001, s. 67.

stanovených výchovných a vzdelávacích cieľov, a to v súlade so zásadami organizácie vyučovania.“¹¹ Vyučovacia metóda nie je charakterizovaná len ako spôsob alebo cesta, ale ako vzájomná súčinnosť - učiva, učiteľa, žiaka. Zdôraznená je aj skutočnosť, že metóda plní aj výchovné ciele.¹²

Vyučovací proces, ako už vyplynulo z predchádzajúcich častí, nie je len ľubovoľné pôsobenie učiteľa. Na jeho prácu pôsobí mnoho činiteľov, medzi ktorými sú vzájomné vzťahy, napr. učivo pôsobí nielen na činnosti učiteľa, ale aj na činnosti žiakov, povaha učiva ovplyvňuje výber vyučovacej metódy a učebnej činnosti žiakov. Viacero činiteľov a mnohostrannosť podmienok pôsobiacich na výchovno-vzdelávací proces si uvedomuje L. Mojžíšek. O metóde hovorí: „Vyučovacia metóda je pedagogická -špecifická didaktická aktivita subjektu a objektu vyučovania rozvíjajúca vzdelanostný profil žiaka, súčasne pôsobiaca výchovne, a to v zmysle vzdelávacích a tiež výchovných cieľov a v súlade s vyučovacími a výchovnými princípmi. Spočíva v úprave obsahu, v usmernení aktivity objektu a subjektu, v úprave zdrojov poznania, postupov a techník, zaistení fixácie alebo kontroly vedomostí a zručností, záujmov, postojov.“¹³ Vyučovaciu metódu chápeme – ako vzťahy medzi učivom, učiteľom a žiakmi.

Obrázok 1 Vyučovací proces



¹¹ Stračár, E.: Systém a metódy riadenia učebného procesu. Bratislava 1977, s. 83.

¹² Kačáni, V a kol.: Základy učiteľskej psychológie. Bratislava 2004, s. 135.

¹³ Petlák E.: Všeobecná didaktika. Bratislava 2004, s 126.

Učivo má usmerňujúci charakter, učiteľ mu podriaďuje výber vyučovacej metódy, preda do neho „zasahuje“- obohacuje ho, prispôsobuje žiakom, dotvára ho a pod. To isté platí aj vo vzťahu k žiakom. Aj oni „pôsobia“ na učivo – neosvojujú si ho mechanicky, pasívne, ale „dotvárajú“ ho, obohacujú o vlastné poznatky, zaujímajú k nemu istý vzťah. Dá sa povedať aj to, že žiaci cez svoj vzťah k učivu ovplyvňujú aj činnosti učiteľa. Z vyššie uvedeného vyplynulo, že vyučovaciu metódu treba chápať širšie, a nielen ako premyslený spôsob, alebo premyslenú cestu učiteľa.¹⁴ Preto definovanie metódy E. Stračárom a L. Mojžíškom považujeme za úplne postačujúce a vystihujúce podstatu metódy. Takto chápaná a docenená metóda má nielen teoretický, ale aj praktický význam pre riadenie výchovno – vzdelávacieho procesu.¹⁵

2.1.1 Klasifikácia didaktických metód

1. teoretické metódy
2. teoreticko – praktické metódy
3. praktické metódy

1. Teoretické metódy

- prednáška
- prednáška ex katedra
- prednáška s diskusiou
- cvičenie
- seminár

2. Teoreticko - praktické metódy

- diskusné metódy
- problémové
- manažérske hry
- hranie rolí
- projektové metódy

¹⁴ Hašková, A.: Technológia vzdelávania. Nitra 2004, s.93

¹⁵ Mojžíšek, L.: Vyučovaci metody. Praha 1975, s.16.

- diagnostické a klasifikačné
- konzultácie

3. Praktické metódy

- inštruktáž
- coaching
- workshop
- e-learning
- exkurzie
- asistovanie
- rotácia práce
- stáž
- lietajúci tím

Didaktické metódy sú prepojené s naplnením cieľov vzdelávania, s obsahom a realizáciou vzdelávacej formy za určitých podmienok a situácií. Žiadna univerzálna metóda nejestvuje. Vyučovaciu metódu môžeme nazvať až vtedy účinnou, keď je informatívne nosná, formatívne účinná, emotívne pôsobivá, racionálne výchovná a prirodzená. A najdôležitejšou časťou je, že je použiteľná v praxi.

2.2 Teoretické metódy

Dané metódy sú založené na prejave verbálnom. Sú menej vyhovujúce a pozostávajú z monológu.

Klasická prednáška je pasívna pre účastníkov. Aktívnu rolu tu hrá lektor. Pod vedením lektora má téma na prednáške úvod výkladu, jadro, dôkazy k daným tvrdeniam zaujímavé podrobnosti. Lektor používa aj praktické príklady. Prednášku končí zhrnutím vedomostí a poznatkov. Pri klasickej prednáške si lektor pomáha tabuľou, flip – chartom, alebo spätným projektorom. Prednáška je vhodná pre odovzdanie ucelených informácií o danej téme. Prístup je volený lektorom v skupine účastníkov.

Prednáška ex katedra je prednáška podobná klasickej prednáške. Aktívnu rolu tu hrá lektor. Pod vedením lektora má téma na prednáške úvod výkladu, jadro, dôkazy k daným tvrdeniam zaujímavé podrobnosti. Lektor používa aj praktické príklady. Prednášku končí zhrnutím vedomostí a poznatkov. Pri prednáške ex katedra si lektor pomáha tabuľou, flip – chartom, alebo spätným projektorom. Prednáška je vhodná pre výnimočné učebné situácie, kde je potrebné zoznámiť účastníkov s doslovným znením textu. Prístup je volený lektorom v skupine účastníkov.

Prednáška s diskusiou je podobná ako u predchádzajúcich metódach. Rozdiel je len v dvoch polohách. Po prednáške lektor v závere odpovedá na otázky, edukanti diskutujú medzi sebou a na záver lektor diskusiю ukončí. Pomôcky pri prednáške sú tabule, flip – chart, spätný projektor. Metóda je vhodná pre učebnú situáciu pri ktorých je dôležitá výmena názorov medzi lektorom a edukantami navzájom a pri zodpovedaní navzájom.

Cvičenie je metóda, kde lektor poukazuje na riešenie praktických príkladov. Edukanti sú rozdelení na menšie skupiny a poprípade riešia úlohu pri tabuli pod kontrolou a vedením lektora. Pomôcky sú pri cvičení tabule, flip – chart, spätný projektor. Cvičenie je metóda vhodná na zopakovanie prednášky, poprípade preberanie praktických príkladov, kontrole a znalostí edukantov.

Seminár je metóda vhodná pre samostatnú prácu edukanta, samostatné vystúpenie pred skupinou. Metódou semináru si účastníci preštudujú vopred zadanú literatúru, formou referátu sa pripravujú na vystúpenie pred skupinou, kde lektor moderuje priebeh výučby.

2.3 Teoreticko-praktické metódy

Dané metódy vedú edukantov k priamemu jednaniu, rozhodovaniu a riešeniu školských prípadov. Ktoré sú najbližšie prenesené do praxe. Edukantom k tomu najviac prispievajú problémové metódy a diskusie.

Diskusné metódy (metóda 66) sú metódy riadené lektorom. Edukanti sú rozdelení do menších skupín. Každá skupina pracuje v samostatnej miestnosti a každý

edukant napomáha svojim názorom pri riešení problematickej úlohy. Edukanti majú osvojené znalosti a predbežné skúsenosti. Ich pomôckami sú tabule, flip – chart, spätný projektor, podklady. Metóda je vhodná na prehlbovanie, upevňovanie vedomostí a utváranie zručností. Výhodou je spätná väzba pre lektora a hlavne vysoká aktivita edukantov. Pri diskusnej metóde je veľa priestoru pre otázky, odpovede, možnosť aktívneho zapájania sa do vzdelávacieho procesu. Úlohou lektora a edukanta je pozorne počúvať, vyzdvihnúť čo je dobré, pochváliť či uviesť na správnu mieru. Záver sa končí zhrnutím, kde sa použila diskusná metóda.

Problémová metóda je riadená lektorom, ktorý vedie skupinové riešenie problému a rozhodovací proces v simulovaných podmienkach. Problémová metóda je vhodná pri riešení praktických problémov, pri aplikácii vedomostí, pri aplikácii rozhodovacích procesov a pri vytvorení sociálnych zručností.

Manažérske hry potrebujú dostatok času, majú jasné zadanie a záverom je primerané vyhodnotenie. Výhodou manažérskych hier je aktivizácia edukantov. Edukanti majú medzi sebou spoločenský kontakt, ktorým sa zlepšuje učebná atmosféra. Nevýhodou manažérskych hier môžu byť edukanti, ktorí negatívne pristupujú k danej problematike. Vo väčšine vytvorených skupín sa však nájdu edukanti, ktorí sa nepodieľajú na vyriešení problematiky. Nevhodné však môže byť aj zloženie tzv. skupiny s nebezpečím dominantného postavenia jednotlivcov. Pre lektora je dôležité premyslieť si cieľ, zvoliť vhodnú veľkosť skupiny a jednotlivcov. Mať dostatok času na odprezentovanie všetkých výsledkov, porovnanie, prediskutovanie a doplnenie výsledkov. Záver manažérskej hry pozostáva zo zaznamenania dôležitých bodov ku ktorým dospela skupina pri riešení problematiky.

Hranie rolí je metóda, ktorej základom je jasné zadanie pre edukantov a je v nej zachovaná spätná väzba. Vládne v nej uvoľnená učebná atmosféra. Edukanti sú rozdelení do skupín, majú jasne stanovený cieľ. Lektor zadá úlohy a objasní zmysel a účel metódy. Pre lektora zo zvolenej metódy vyplýva neistota a teda nebezpečie blamáže edukantov, pretože situácie a scény správania by mali pozostávať z pocitov prežitých na vlastnej koži.

Projektové metódy sú typické tým, že lektor pripraví presné zadanie riešenia konkrétneho problému a edukant pracuje samostatne. Metóda je vhodná pri riešení konkrétnych projektov v praxi. Výhodou metódy je zapojenie a aktivita všetkých edukantov. Lektorove úlohy musia byť zadané jasne a požiadavky primerané. Edukantom je potrebné dopriať dostatok časového rozmedzia a priebežne kontrolovať ich projekt.

Diagnostické a klasifikačné metódy sa využívajú pri zistení vstupných vedomostí, zručností a návykov edukantov. Lektor pracuje s diagnózou prostredníctvom ktorej určí úroveň danej potreby.

Konzultácie patria do vzdelávacích metód, kde úlohou lektora je poskytnutie rád a odporúčaní edukantom pri štúdiu náročných častí predmetu. Dáva pokyny na samoštúdium.

2.4 Praktické metódy

Inštruktáž je riadenie, nácvik niečoho nového a menej skúšaného. Inštruktáž vykonávame prostredníctvom skúseného pracovníka, alebo inštruktora. Riadenie je vhodné pre ovládnutie jednoduchých pracovných postupov.

Coaching (mentoring, counseling) je metóda, ktorú využívame na stimulovanie pracovnej kariéry, na formovanie komunikácie v pracovnom prostredí. Touto praktickou metódou riadime a dlhodobo inštruujeme. Dôležitosť zohráva vzájomná dohoda medzi lektorom a edukantom, pretože ide o rešpektovanie individuality školeného a vedením skúseného lektora.

Workshop je metódou, kde lektor pripraví program tak, aby prostredníctvom rôznych techník (brainstorming, mentálna mapa) mohli účastníci prostredníctvom skúseností a znalostí dospieť k výstupu, ktorý je pre ne využiteľný a užitočný aj v ďalšej práci. Vo workshope lektor zohráva úlohu facilitátora.

E-learning metóda poskytuje dostupnosť a flexibilitu. Informácie sú prenositeľné kdekoľvek, akokoľvek, kedykoľvek. Edukantom šetrí čas a financie,

edukácia je pohodlnejšia, lacnejšia, priaznivejšia, rýchlejšia.¹⁶ Patrí medzi slobodnú formu vzdelávania edukantov a dostupnú distribúciu informácií.

Exkurziu pripisujeme k riadeniu, ktoré je aplikačným vyústením teoretických poznatkov v praxi. Pre edukantov prináša povrchné informácie, ktoré majú široký charakter.

Asistovanie je vhodné pre školeného (edukanta) pracovníka, ktorý je priradený ako pomocník k skúsenému lektorovi. Edukant lektorovi vypomáha pri pracovných úlohách.

Rotácia práce je vhodná pre školeného pracovníka povereného úlohami v rôznych častiach podniku. Metódu využívame hlavne v tom prípade, ak pripravujeme edukanta na vedúcu funkciu.

Stážou je pre edukanta možné získanie nových vedomostí, zručností a návykov v miestach svojho domova, alebo v zahraničí. Edukant metódou stáže porovnáva rozdiely, pravidlá a zamerania, ktoré napomáhajú k záverečnému stanovisku.

Lietajúci tím pomenovávame skupinu ľudí, ktorá pozná problematiku danej veci a premiestňuje sa v rámci určitej firmy na riešenie problémov v teréne.

2.5 Špeciálne didaktické metódy

Brainstorming je označovaný ako „búrka mozgov“. Metóda je voľnomyšlienková, dobrovoľná a je v nej prísny zákaz kritizovania. Cieľom je nájsť netradičné, respektíve originálne riešenia čo v najkratšom čase.¹⁷

Brainwritting patrí medzi jednoduchú metódu na generovanie nápadov, metóda je založená na vypísaní rôznych nápadov a ich akceptácii na akceptácií vypočutia každého návrhu. Výhodou pre edukanta je jeho vlastné tempo, ktoré nie je ohraničené, aj keď by sa mal snažiť o vyprodukovanie čo najviac nápadov.

¹⁶ Turek, I.: Didaktika. Bratislava 2008, s. 428.

¹⁷ Turek, I.: Didaktika. Bratislava 2008, s. 283.

Metóda CNB, alebo spoločný zápisník. Každý z účastníkov napíše heslovite svoje riešenie, potom každý z edukantov prednesie svoje myšlienky pričom sa nesmú opakovať. Počas vystúpenia svojich kolegov si zaznamenávajú nové myšlienky, ktoré ich napadnú počas prednesu. S doplnenými návrhmi nasleduje druhé kolo diskusie. V metóde sa spojuje spontánne hľadanie myšlienok, organizovaný priebeh a diskusia.¹⁸

Synektiku považujeme za súčinnosť. Je formou skupinovej kreativity a zameriavame ju na získanie asociácií do inej príbuznej oblasti problému. Úlohou lektora je pripraviť sa na dlhé diskusie, vytrvalosť a improvizácia svedčia o pripravenosti lektora. Účinok metódy je založený na širokej základni myšlienok v súvislosti s príbuzenstvom metód „brain-storming“, alebo „brainwriting“.

Metóda Pro-Kontra spočíva v kritike a popieraní určitého stavu, aby sa tak uvoľnila cesta k jeho zlepšeniu. Edukanti hľadajú argumenty pre a proti, vzájomne ich porovnávajú, vracajú sa k nim a dávajú do súvislosti k problémom. V prípade nutnosti sami edukanti musia hľadať slabé miesta a ísť po vlastných pochybnostiach.

Metóda „čiernej skrinky“ (Black-box) je metódou, ktorá zisťuje súvislosti medzi príčinou a následkom. Z pravidla ju aplikujeme ma skutočné systémy, vyznačuje sa zrozumiteľnosťou a do značnej miery zodpovedá skutočnosti. Napriek tomu využívame aj postup „pokusu a omylu“, ktoré je zdĺhavé a viac nákladné.¹⁹

Morfologické metódy- morfolofická mriežka myšlienok a morfolofická skrinka. Metódu využívame hlavne pri výcviku a výuke manažérov a špecialistov v oblasti technológií, modernej techniky a vo výrobe. Mriežka, značí rozdelenie na jednotlivé komponenty, tie zoradíme do šachovnice a riešenie hľadáme v riadkoch a stĺpcoch. Skrinka, značí rozdelenie problému na stupne, ktoré na seba nadväzujú. Nájdem základný problém, rozčleníme ho na parametre, kde hľadáme spoločné riešenia a nakoniec ich pospájame a kombinujeme do optimálneho riešenia všetkých parametrov kolmým smerom v tabuľke.

¹⁸ Mužík, J.: Andragogická didaktika. Praha 1998, s. 177.

¹⁹ Mužík, J.: Andragogická didaktika. Praha 1998, s. 185.

Phillips 66 je metódou, kde kolektív delíme na šesťčlenné skupiny. Každá skupina má svojho moderátora a zapisovateľa. Skupiny edukantov diskutujú o probléme 6 minút a v pléne prezentujú stanoviská ku ktorým za daný čas dospeli. Každý edukant môže prispieť svojim návrhom, pretože postup je možné viackrát opakovať, kým nedospejeme k prijateľnému záveru.

Hobo-metóda je náročná, no progresívna metóda, kde je nutné vybrať to riešenie, ktoré nám ponúka viac pozitívnych ako negatívnych následkov riešenia. Náročnosť spočíva v tom, že edukanti nepoznajú na začiatku o aký problém ide, oboznámený je o tom len vedúci skupiny. Edukanti riešia problém zoširoka, kým vedúci skupiny postupne riešenie zužuje až sa nájde správne riešenie. Potrebnou zložkou je diskusia k problému, edukanti vyberú optimálne riešenia problému a hľadáme optimálny spôsob realizácie prijatého riešenia, kde prihliadame aj na dôsledky riešenia.

Gordonova metóda vychádza z kritiky brainstormingu, ktorý podľa W.J. Gordona produkuje radu povrchných riešení. Gordon však požaduje opak - vytvoriť jedno, originálne riešenie. Len lektor pozná riešený problém a formou diskusie sa postupne téma zužuje a diskutuje sa o danom probléme zo všetkých možných hľadísk až nájde správne riešenie. Metóda má vysoké nároky na lektora.²⁰

Inscenačné metódy sú metódami, ktoré spočívajú v riešení problémov prostredníctvom cvičenia simulovaných situácií. Výhodou je aj emocionálne zaangažovanie edukantov.

Podľa cieľa sú

- umelecké, divadelné, estrádne
- psychosociálne
- terapeutické psychodrámy
- výchovno-vzdelávacie

Poznáme druhy metód

- štruktúrne- edukanti dostanú opis východiskovej situácie a scenár hrania jednotlivých rolí

²⁰ Palán, Z.: Andragogický slovník, Praha, Academia 2002

- neštruktúrne- edukanti dostanú opis východiskovej situácie bez scenára a improvizujú

Situačné metódy podstatou tejto metódy je, že edukanti získajú opis istej situácie alebo prípadu. Opis obsahuje niekoľko úloh, ktoré majú edukantov motivovať k vyriešeniu. Opis nemá obsahovať komentár autora, aby si edukanti urobili svoj vlastný názor. Po oboznámení sa s obsahom prípadu, majú niekoľko minút na kladenie otázok. Ako aktivizujúci činiteľ pôsobí, keď na niektoré otázky odpovedajú edukanti a nie lektor. Po vyčerpaní otázok nasleduje etapa spoločného riešenia prípadu vo forme diskusie.

2.6 Účinnosť vyučovacej metódy

Hlavnou úlohou metódy nie je len prenos poznatkov a informácií, ale aj plnenie funkcií. Lektor je hlavným článkom, ktorý si ich musí osvojiť a sústavne pripomínať, no najmä dbať na ich plnenie.

Metóda má splňať:

1. Informatívnu nosnosť- edukantovi má poskytnúť plnohodnotné poznatky z príslušného učiva, súčasne má poskytovať informácie pre širší rozhľad ako poskytuje učebnica.
2. Formatívnu účinnosť- v edukantovi má rozvíjať poznávací proces a formovať jeho vlastnú osobnosť, vytrvalosť, sebavzdelávanie a náročnosť na svoju vlastnú prácu.
3. Výchovnú účinnosť- na edukanta a jeho povahové vlastnosti by mala metóda pôsobiť výchovne. Má v ňom pestovať húževnatosť, vôľu, aktivitu, samostatnosť, presnosť, iniciatívu a šetrnosť.
4. Ekonomickú účinnosť- aby v krátkom čase bol u edukanta dosiahnutý výchovnovzdelávací cieľ.
5. Prirodzenosť svojim priebehom a výsledkami- edukant má mať pocit nenásilnosti pri sprostredkovaní učiva uvedeného na takú mieru, aby ho mohol aplikovať pri ďalšom učení s lektorom, alebo samostatne s využitím metódy.

6. Využitelnosť v praxi- správnu voľbou metódy vie edukant aplikovať učivo na nasledujúce činnosti a prax. Úlohou metódy je priblíženie informácií a poznatkov čo najbližšie k životu.
7. Súlad so systémom vedy a poznávania- má rešpektovať vedeckú terminológiu, vzťah medzi predmetmi a javmi, poznávanie s logickými zákonitosťami vyučovacieho procesu a poznávania.
8. Motivačnú pôsobivosť- má zaujať edukantov a vzbudiť ich záujem o vzdelávanie.
9. Vhodnosť pre edukanta- rešpektovanie vekových a individuálnych osobitostí.
10. Primeranosť lektorovi- lektor volí metódu, ktorá zodpovedá jeho vlastnostiam. Dôležitou súčasťou je neustále vzdelávanie v pedagogike, v psychológii, v odborných didaktikách, aby rozvíjal svoje schopnosti, výsledkom čoho je schopnosť lektora vhodne zvoliť a pracovať so všetkými vyučovacími metódami.
11. Metóda má byť hygienická- ide o zosúladenie mentálnej a fyzickej hygieny u edukanta. Správna voľba záťaže na edukanta, predchádzame rezignácii pred náročnosťou učiva.

Je na úvahe lektora akú metódu zvolí a v akej miere sa vymenované funkcie pri edukácii splnia.²¹

No všeobecne platí, že neexistuje jediná správna alebo univerzálna vyučovacia metóda. V edukácii existujú vedľa seba klasické „tradičné“ vyučovacie metódy a alternatívne, no ideálna metóda pre „každý čas“ a „každú situáciu“ nejstvue.

²¹ Petlák E.: Všeobecná didaktika. Bratislava 1997, s 137.

2.7 Výber vhodnej vyučovacej metódy

Správny výber závisí od požiadavky edukátora, ktorou je maximalizovať potenciál edukanta a zohľadniť jeho možnosti a predpoklady, akými sú:

- psychický a fyzický vek
- úroveň pripravenosti: vzdelanie, zamestnanie, úroveň vedomostí, zručností, skúseností
- osobitosti skupiny edukantov: homogénna skupina, heterogénna skupina, počet edukantov v skupine, prítomnosť „problémových edukantov v skupine“
- osobitosti vonkajších podmienok: materiálne a priestorové vybavenie edukačnej miestnosti, vyučovacie pomôcky a didaktická technika

2.7.1 Kritériá výberu vyučovacej metódy

1. zákonitosti výchovno-vzdelávacieho procesu: uvedomelosti, názornosti, sústavnosti, primeranosti, aktivity, trvácnosti, spojenia teórie s praxou- integrácia teórie a praxe, rešpektovať medzipredmetové vzťahy
2. obsah učiva a konkrétne témy
3. ciele a úlohy edukačného procesu
4. vekové a osobnostné charakteristiky edukantov: fyzické a psychické
5. úroveň pripravenosti edukantov
6. charakteristika skupiny edukantov
7. osobitosti vonkajších podmienok: materiálne a priestorové
8. skúsenosti edukátorov a úroveň ich teoretickej a praktickej prípravy
9. 9.schopnosť zvládnuť určité metódy a prostriedky, úroveň „metodického majstrovstva“
10. osobnostné vlastnosti edukátora: didaktická a odborná úroveň edukátora, ktorá rozhoduje o výbere vyučovacej metódy.

3 DIDAKTICKÉ FORMY

Kým predošlé metódy zachytávali vnútornú stranu edukácie, didaktické formy sa venujú vonkajšej strane procesu edukácie. Formou rozumieme určitý organizačný rámec výučby, tzv. vyučovanie a učenie. Vzdelávaciu teóriu i prax rozlišuje delenie foriem podľa mnohých kritérií. Podľa vopred získaných skúseností je vhodné uprednostňovať dve kritériá. Kritérium didaktické (umožniť edukantom sústrediť sa na výučbu a naučiť sa v danom čase čo najviac) a kritérium ekonomické (hospodárne využívanie nákladov spojených s uvoľňovaním edukantov z pracovného procesu, ich cestovaním, ubytovaním).

Medzi teóriou a praxou je reštrukturalizačná výpoveď vedy pre praktické potreby, ale aj tak môžeme teóriu v praxi nájsť. Na praxi sa nikdy nepodieľa len teória, ale aj praktické znalosti a kompetencie. Prax je teda predmetom teórie. Pokiaľ ale teória prenikne do praxe praktikov, potom nejakým spôsobom túto prax mení pre jej zlepšenie.

Andragogická veda ovplyvňuje prax - vzdelávanie:²²

- a) priamo: k inováciám vyučovacích metód
- b) nepriamo: v rámci poradenskej, expertnej a informačnej činnosti
- c) sprostredkovane: podielom na príprave kvalifikovaných edukantov v danej oblasti

3.1 Priama výučba

Priamou výučbou realizujeme priamy kontakt medzi lektorom a edukantom. Táto forma sa zaraďuje medzi najúspešnejšie formy.

Je zložená z 3 fáz ako sú prípravná fáza, realizácia a vyhodnotenie.

Prípravná fáza- patrí medzi najdôležitejšie fázy, čím je dôkladnejšia, tým je realizácia úspešnejšia. Zahŕňa spracovanie projektu vzdelávacej akcie, tým vychádza z analýzy vzdelávacích potrieb. Analýza pozostáva z odpovedí na otázky prečo, koho,

²² Beneš, M.:Anragogika-teoretické základy. Praha, s.69

čo, kedy, ako, kto, kde, za koľko bude vzdelávať. Projekt je základným dokumentom, ktorý patrí ku každej vzdelávacej aktivite, na jeho základe vypracujeme učebný plán, osnovu kurzov či program kurzov.

Realizácia- je zostavená z komunikácie partnerov ako sú: vysielacia organizácia, organizátor (andragóg), lektor a účastníci. Úlohou organizátora je v predstihu dať účastníkom dostatočné informácie o cieľoch, obsahu, formách, metódach a podmienkach ich účasti na kurze.

Organizátor má hlavnú zodpovednosť za celý priebeh kurzu. Vzťah medzi organizátorom a lektorom je taký, že lektor je kľúčovou postavou vzdelávacieho procesu a organizátor mu zabezpečuje čo najlepšie podmienky.

Lektor a účastníci sú vo vzťahu učiteľ a žiak, to znamená, že ide o partnerský vzťah, no aj napriek tomu si lektor musí vybudovať autoritu na základe svojich odborných kompetencií, zručností a schopností.

Účastníci a organizácia – účasť na vzdelávacej akcii je súčasťou pracovnej činnosti zamestnancov firiem a inštitúcií.

Vyhodnotenie je výsledkom sledovania edukantov počas celej akcie (kurzu), no nemalo by byť jednorazové. Vyhodnotenie musí odpovedať cieľom, obsahu, charakteru, úrovni a dĺžke vzdelávania. Úspešným cieľom je osvojenie poznatkov a aplikovanie ich v praxi. Hodnotením edukantov motivujeme, nie demotivujeme. Konečnou úlohou nie je vyvolávať obavy a stres, ale poznamenať pozitívnu zmenu v správaní a konaní každého jednotlivca.

3.2 Kombinovaná výuka

Vznikla na základe snahy zvýšiť podiel individuálneho štúdia pri vzdelávaní.

Obsahuje:

Vstupný seminár, hlavným cieľom edukanta je oboznámiť sa s obsahom kurzu, jeho priebehom, organizáciou. Seminár sa zameriava na posilnenie motivácie k štúdiu, na odbúranie strachu a nedôvery k testom. Úlohou semináru je preveriť, aké schopnosti edukanti majú, ako ich možno zaťažiť, pripraviť ich na výcvikové semináre, skúšky a zaradiť štúdiu do života jednotlivca. Ohlas na seminár a jeho priebeh u edukantov podstatne ovplyvní celú vzdelávaciu akciu.

Individuálne riadené štúdium je riadené špeciálne pripravovanými študijnými textami, ktoré si edukant naštuduje sám. Tieto študijné texty sú spracované tak, aby im rozumel aj priemerný edukant. Výklad v texte je nadmerne vysvetľujúci a podáva učebnú látku tak, aby bola jasná aj bez vysvetľovania lektora. Úprava textu je špeciálne upravená a dôležitosti v texte sú zvýraznené popri prípade orámované. Edukantova pozornosť sa teda sústreďuje len na podstatu vecí. Pozornosť je kladená na edukanta, aby si čo najlepšie látku osvojil a vedel ju aplikovať v praxi.

Výcvikové semináre sú po väčšine povinné a majú trvácnosť 1-3 dni. Na seminári sa vyhodnocuje práca edukantov, rekapituluje sa učebná látka, prehlbujú sa poznatky, ktoré sa edukanti naučili a prakticky ich vedia aplikovať pomocou aktivizujúcich metód.

Záverečný seminár je konečným štádiom, kde sa edukanti preukazujú svojimi znalosťami prostredníctvom skúšok a skúšky prebiehajú ústnou, písomnou a praktickou časťou. Na záver sa vyhodnocuje efektívnosť výuky a edukantom sa odovzdávajú diplomy.

3.3 Korešpondenčné štúdium

Je mienené diaľkové (dištančné) vzdelávanie. Edukant s lektorom komunikujú pomocou študijných materiálov, riešení skúšobných úloh a konzultáciou. Pre edukanta je štúdium vhodné, len vtedy ak mu vyhovuje, že sa učí sám a lektor sa zameriava pri oprave zaslaného materiálu nielen na chyby, ale aj na vysvetlenie, kde a prečo edukant chybu urobil. Lektor poskytuje rady, oceňuje prácu a výsledky pochvalou. Pre edukanta sú dôležité kvalitné študijné materiály, spracované jasne a zrozumiteľne a dostatočným počtom príkladov, testov a ilustrácií. Spomenutá forma štúdia je vhodná na získavanie poznatkov, menej na zručnosti.

3.4 Terénne vzdelávanie

Kombinácia priamej výuky, kombinovanej výuky a korešpondenčného vzdelávania v špecifických podmienkach mimo vzdelávacích zariadení a inštitúcií.

Kurzy- organizačné útvary, kde sa sumarizuje skupina ľudí, aby sa vzdelávali v predmete, alebo činnosti. Účelom kurzov je poskytovať vedomosti, zručnosti, znalosti jedincovi, ktorí potrebujú praktické skúsenosti na to, aby mohli vykonávať určité funkcie. Najbežnejšou metódou je výklad lektora spojený s otázkami a diskusiou.

Semináre- lektori poskytujú informácie a vedomosti o danej problematike v odbore, pre ktorí je lektor kompetentný. Cieľom semináru je vytvoriť diskusiu, ktorá zaktivizuje všetkých edukantov a lektor diskusiu podnecuje, poskytuje informácie.

Tok informácií je nasmerovaný:

- od lektora k edukantovi
- od edukanta k inému edukantovi
- od edukanta k lektorovi

Konferencie- zhromažďujú jedincov so spoločnými záujmami, lektori im poskytujú čerstvé informácie v určitom odbore a nasleduje diskusia.

Študijné skupiny- sú skupiny jedincov s rovnakými vzdelávacími potrebami, ktorí študujú rovnaký predmet pod vedením vedúceho skupiny, ktorého si sami zvolili

spomedzi seba. Sami si sa dohodnú kedy, kde a v akých intervaloch budú študovať. Lektor sa v študijnej skupine nenachádza.

Korešpondenčné kurzy- sú kurzy, kde si edukant sám zvolí akým tempom sa bude učiť, v čase a na miestach, ktoré si sám zvolí. Andragóg má úlohu administratívy, vedie kurz, sleduje výsledky, zabezpečuje pomôcky, ponúka kurzy a robí nábohy.

Rozhlasové programy- nepatria medzi výhodné formy edukácie, nevýhodou je neprítomnosť vizuálneho prvku a informácie nie sú opakovane vyslovené, preto odporúčame použiť študijné návody a doplnujúce programy.

Študijné zájazdy- sú typické pre jednotlivca, alebo skupinu ľudí, ktorí sa vzdelávajú mimo svojho bydliska, pracoviska za účelom vzdelávania a poznávania. Pri organizácii potrebujeme brať do úvahy potrebu jedinca, alebo ľudí, ktorí sa študijného zájazdu zúčastnia. Medzi ovplyvňujúce činitele patrí cieľ zájazdu, náklady, typ účastníkov zájazdu, študijné oblasti, spojenie s hosťiteľmi, praktické opatrenia, poučenie účastníkov a správa zo zájazdu.

3.5 Sebavzdelávanie

Sebavzdelávanie je sebariadené učenie. V odbornej literatúre sa stretáme s členením sebavzdelávania na niekoľko druhov. Edukant, alebo skupina si sami určujú ciele, účely, tempo, programy, metódy a štýl. Edukanti podliehajú stimulom z vonku.

Uvedieme členenie, s ktorým sa plne stotožňujeme. Porubská, G. – Ďurdiak, E (2005) navrhujú nasledovné členenie:

- z hľadiska uvedomelosti na náhodné a zámerné
- podľa spôsobu riadenia na autonómne a heteronómne
- v závislosti od postoja k sebavzdelávaniu na dobrovoľné a nedobrovoľné
- v závislosti od aktivity, v ktorej sa sebavzdelávanie realizuje na formálne, neformálne a neinštitucionálne

V reálnom živote sa spomenuté druhy vzdelávania vzájomne prelínajú.²³

²³ Porubská, G. – Ďurdiak, E. Manažment vzdelávania dospelých. Nitra.2005,s. 212

4 NETRADIČNÉ DIDAKTICKÉ METÓDY

Zmeny s ktorými sa stretávame vo všetkých sférach spoločnosti, zrýchlením sociálnych a ekonomických procesov si vyžiadali nemalé zmeny aj vo vzdelávaní, vyučovaní, učení a učení sa. Tradičné didaktické metódy sa uplatňujú vo vzdelávaní dospelých zámerom sústredeným na rozumové schopnosti jedinca a na jeho aktivity. No objavili sa celkom odlišné netradičné didaktické metódy zamerané na podvedomie človeka, ktoré má zatiaľ nevyužitý potenciál na učenie.

Jednou z týchto metód je – Sugestopédia

4.1 Sugestopédia

Vznikla zakladateľom G. Lozanovom, bulharským psychiatrom, lekárom a vzdelávateľom. Lozanov vychádzal zo svojich výskumov, kde preukázal, že komunikácia medzi ľuďmi prebieha vždy v dvoch rovinách a to v rovine vedomej a nevedomej.²⁴

Sugestopédia je zameraná na spontánne, nevedomé učenie sa pri zapojení všetkých zmyslových orgánov.

Znaky Lozanovskej sugestopédie:

- prebúda nové kapacity v pamäti, intelektu a celej osobnosti
- vyučovanie nepôsobí na edukanta únavne, má terapeutický charakter
- učenie je plné potešenia
- sociálna integrácia edukantov sa zlepšuje

Princípy sugestopédie:

- radosť a psychické uvoľnenie
- jednota vedomej a nevedomej činnosti v mozgu
- sugestívne prepojenie individuálnych rezerv človeka

²⁴ Mužík, J.: Andragogická didaktika. Praha 1998, s. 221.

Prvky sugestopedagogického didaktického systému:

- a) relaxácia je zameraná na vytvorenie neškolskej učebnej atmosféry, odbúranie bariér v podvedomí edukantov, vytvorenie autority lektora v zmysle prebudiť u edukanta dôveru voči jeho osobe a uvoľnenie fyzického a psychického napätia.
- b) predstavivosť a tvorivá fantázia je v stave relaxácie najvhodnejšou úrodnou pôdou, ľahšie a rýchlejšie sa učí. Naučená látka sa dlhšie pamätá.
- c) hudba je neoddeliteľnou súčasťou sugestopedického procesu. Spojenie hudby s prednesom učenia textu vyvoláva harmonickú súčinnosť oboch mozgových hemisfér.
- d) kladná sugescia pôsobí na rozvoj osobnosti pozitívne a negatívna sugescia rozvoj osobnosti ochromuje.

4.2 Superlearning

O superlearning sa zaujímal José Silva, ktorý sa narodil v roku 1914 v štáte Texas v USA. Zaoberal sa skúmaním inteligencie, hypnózy a schopnosti mozgu. Skúmal vplyv Alfa vln na učenie človeka, ukázalo sa že človek má nielen 5 zmyslov s ktorými sa narodí- zrak, chuť, čuch, hmat a sluch, ale má aj iné a kontrolou mysle sa ich dá prebudiť a ovládať.

Podľa Silva je 1. fáza kontroly mysle zostúpenie do meditatívnej hladiny vedomia. Ide o stav hlbokého uvoľnenia, hlbšieho ako je spánok, no s doprovodom určitej formy činnosti mozgu- tento stav nazýva hladina Alfa.

V bdelom stave, keď človek pracuje a pohybuje sa je v hladine Beta.

Podstatou Silvovej metódy je naučiť sa ovládať svoju myseľ a zostupovať do hladiny Alfa kedykoľvek a pritom byť bdely. Silvova metóda vedie jedincov k úspechu v činnostiach, ku ktorým je treba silnú vôľu.

Postup učenia pri superlearningu:

- a) meditácia- cieľom je kedykoľvek a kdekoľvek sa automaticky naučiť zostúpiť do hladiny Alfa.
- b) precvičovanie predstavivosti- je základom kontroly mysle
- c) návrat do bdélého stavu a štúdium- čítanie príslušnej učebnej látky
- d) zostup do hladiny Alfa- prečítanie učebnej látky s otvorenými očami a prečítanie učebnej látky
- e) vybavenie si učebnej látky v hladine Alfa- so zavretými očami a s použitím zobrazovacej techniky, dochádza ku fixácii a uloženiu učiva do pamäte
- f) vybavenie si učebnej látky v hladine Beta- v bdelom stave a jej použitie v praxi

PRAKTICKÁ ČASŤ

5 PREDMET PRIESKUMU

Predmetom nášho prieskumu je zistiť súčasný stav využívania dostupných metód a foriem vzdelávania dospelých v praxi a vytýčiť najviac využívanú metódu a formu u študentov – rekvifikantov v odbore čašník - servírka.

5.1 Metódy prieskumu

Prieskumná metóda sa využíva na osvojovanie učiva, ktoré pozostáva z kauzálnych (príčinnno – dôsledkových) vzťahov, na osvojenie zovšeobecnených pojmov, vzťahov, princípov, zákonov, teórií a všeobecných metód práce, osvojenie ktorých samostatnou prácou je v možnostiach žiakov. Prieskumná metóda sa konkretizuje vo vyučovacom procese najmä metódou riešenia úloh a metódou práce s knihou.

Medzi metódy vyučovacieho procesu, ktorú využijeme v práci a v realizácii prieskumu, použijeme metódu dopytovania pomocou štruktúrovaného dotazníka v písomnej forme. Dotazník tvorí prostriedok na zhromažďovanie údajov na základe odpovedí získaných od respondentov.

K prieskumu bol použitý anonymný dotazník pre edukantov, ktorí si chcú rozšíriť vzdelanie prostredníctvom rekvifikačného kurzu pre odbor čašník - servírka. Miesto výkonu je Stredná odborná škola hotelových služieb a obchodu, Jabloňová - Zvolen. Dotazník sme zostavili z 20 otázok, ktoré boli zamerané na respondentov a hlavne na metódy a formy vzdelávania, ktoré respondentom najviac vyhovujú a ktoré sú pre nich najzaujímavejšie.

Metódy sú spojené s naplňovaním vzdelávacích cieľov, realizáciou. Súčasne môžu prebiehať viaceré metódy, no univerzálna metóda ako taká neexistuje.

5.2 Cieľ prieskumu

Cieľom prieskumu bolo zistiť, súčasný stav využívania dostupných metód a foriem vzdelávania dospelých u študentov - rekvalifikantov.

Cieľovú skupinu môžeme utvárať na základe:

- profesie (napr. lekári, farmaceuti, manažéri, lektori),
- organizácie (napr. zamestnanci firiem, podnikov, rezortu, ministerstva)
- veku (napr.: absolventi stredných škôl, preddôchodkový vek, dôchodcovia)

Charakteristika cieľovej skupiny vo vzdelávaní je teda zameraná na úroveň, možnosti a potreby skupiny ľudí, ktorých spájajú rovnaké pracovné činnosti, alebo ich úroveň v organizácii, alebo rovnaké záujmy a pod. Cieľová skupina sa utvára na základe rovnakých vzdelávacích potrieb.

Prieskum je zameraný na osoby - rekvalifikantov, ktorí si potrebujú dokončiť vzdelanie na stredných školách. Nutnosť učiť sa celý život, pracovať na sebe, získavať nové zručnosti, informácie a vedomosti je heslom dneška. Pomôcť nezamestnaným nájsť si prácu je úlohou úradov práce a jedným z "nástrojov", ktorý by mal viesť k tomuto cieľu, by mali byť rekvalifikácie. Lenže tie sú často krátkodobé a ťažko ich možno považovať za získanie novej kvalifikácie. *"Názov rekvalifikácia sa zmenil na presnejší pojem - príprava pre trh práce," hovorí analytik vzdelávania Juraj Vantuch z Univerzity Komenského*. Absolventi týchto kurzov totiž nezískavajú žiadnu kvalifikáciu, len doklad, na ktorom je napísané, že sa zúčastnili určitého školenia.

5.3 Formulácia problému a hypotézy prieskumu

Prieskumný problém sme vymedzili nasledovne: V súčasnosti sú v školstve využívané rôzne metódy a formy vzdelávania, ktoré sú pre dnešné generácie a pracovné vyťaženie jedincov nezvládajúce a komplikované či z rodinných, finančných alebo pracovných problémov. Z toho dôvodu odbúda motivácia celoživotného vzdelávania a nasleduje slabá vzdelanostná úroveň ľudí, monotónnosť v živote, uzavretosť,

neinformovanosť, nesústredenosť, ľahostajnosť k novým veciam a čo je hlavé prestávame myslieť.

Na základe cieľa prieskumu sme stanovili nasledovné hypotézy.

Hypotéza č.1 Predpokladáme, že viac ako polovicu respondentov motivovalo k vyššiemu vzdelaniu lepšie začlenenie sa do spoločnosti a uplatnenie sa na trhu práce.

Hypotéza č.2 Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov uprednostňuje individuálne formy štúdia pred skupinovými.

Hypotéza č. 3 Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov uprednostňuje v rámci rekvalifikačného vzdelávania, vzdelávanie zamerané na prax – zručnosť.

Hypotéza č. 4 Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov je nespokojných s poskytovaním súčasného vzdelávania prostredníctvom lektorov, kde rekvalifikanti získavajú vedomosti, zručnosti a návyky.

5.4 Prieskumná vzorka

Skúmaným súborom sa stala skupina rekvalifikantov Strednej odbornej školy hotelových služieb a obchodu vo veku 18 a viac, čo zaraďujeme do skupiny dospelý. Súbor tvorilo spolu 60 rekvalifikantov z toho 30 mužov a 30 žien. Boli to rekvalifikanti rozdelení podľa pohlavia a veku. Zapojili sa všetci ktorí sa zúčastnili rekvalifikačného kurzu v odbore čašník- servírka v období troch po sebe nasledujúcich mesiacoch (september, október, november) v roku 2011.

5.5 Prieskumná metóda

Pri realizácii prieskumu, použijeme metódu dopytovania formou štruktúrovaného dotazníka v písomnej forme. Dotazník je prostriedkom na zhromažďovanie údajov na základe odpovedí získaných od respondentov. K výskumu bol použitý anonymný dotazník, ktorý bol zostavený z 20 otázok, ktoré boli zamerané

na vytýčenie najvhodnejších metód a foriem vzdelávania dospelých. Predpoklad návratnosti dotazníkov bol na 100%. Predpoklad sa nám potvrdil a od rekvalifikantov sa nám vrátilo 60 vyplnených dotazníkov. Pri vyplňaní dotazníkov bol prítomný lektor. Presné znenie otázok sme uviedli v prílohe na strane 66.

Pri spracovaní dotazníka sme použili metódu jednorozmernej deskriptívnej štatistickej analýzy, frekvenčné tabuľky v ktorých sme sledovali absolútne a relatívne početnosti odpovedí.

5.5.1 Časová organizácia prieskumu

Prieskum sme realizovali v mesiacoch september, október, november v roku 2011 v Strednej odbornej škole hotelových služieb a obchodu, Jabloňová – Zvolen.

Príprava prieskumu:

Spracovanie zadania diplomovej práce	14.04.2011
Spracovanie projektu	25.04.2011
Príprava dotazníka	28.08.2011

Realizácia prieskumu:

Rozdanie dotazníka medzi respondentov	02.09.2011
Zozbieranie dotazníka od respondentov	30.11.2011

Záver a vyhodnotenie:

Vyhodnotenie dotazníka	27.01.2012
Vypracovanie záverečnej práce	27.02.2012

5.6 Fázy prieskumu

1. V prípravnej fáze sme sa zaoberali štúdiom literatúry k danej téme a získavaním teoretických vedomostí.
2. Fáza získavania empirických údajov. Zvolili sme si metódu dopytovania pomocou štruktúrovaného dotazníka v písomnej forme, ktorý pozostáva z 20 otázok.
3. Fáza zhromažďovania a spracovania empirických faktov. Pre spracovanie sme použili deskriptívnu štatistickú metódu – frekvenčné tabuľky.
4. Fáza vyhodnotenia výsledkov prieskumu. Zovšeobecnenie výsledkov prieskumu.

6 INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV PRIESKUMU

Na základe zistení z dotazníka sme získané údaje písomne spracovali. Ku každej slovnej interpretácii sme výsledky spracovali aj v predkladaných tabuľkách a grafoch, ktoré obsahujú percentá vyjadrené k jednotlivým slovným vyjadreniam. Postupujeme podľa poradia jednotlivých otázok, nie podľa relatívnej významnosti potvrdenia jednotlivých hypotéz.

Tabuľka 1 Vekové rozmedzie respondentov

Respondenti	1. skupina	2. skupina
Spolu	Muži	Ženy
60	30	30
100%	50%	50%

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe vyhodnotenia dotazníka z pomedzi respondentov sme vybrali 30 mužov a 30 žien. Respondentov sme zadelili do skupiny dospelý a rozdelili sme ich do skupín podľa pohlavia. Prvú skupinu tvoria muži 50% a druhú skupinu tvoria ženy 50%.

Tabuľka 2 Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov

Dosiahnuté vzdelanie	Muži	Ženy
SOU	8	10
SOŠ	12	15
Gymnázium	4	1
VŠ	6	4
Spolu	30	30

Zdroj: vlastný prieskum

Na otázku č. 1: „Uved'te Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie“ zisťujeme, že pre 40% respondentov 1. skupiny, teda mužov má dokončenú Strednú odbornú školu a teda predpokladáme, že sú vyučení v obore a nepodarilo sa im nájsť zamestnanie, pričom vidia šancu práve v rekvalifikácii a tým lepšieho uplatnenia v spoločnosti a na trhu práce. Predpokladáme, že muži prostredníctvom rozšíreného vzdelania sú schopní

získať zamestnanie skôr a s lepším finančným ohodnotením ako ženy. Z toho vyplýva, že začlenenie sa do spoločnosti je pre mužov prístupnejšie a žiadanejšie. Prostredníctvom 2. Skupiny sme prieskumom zistili, že aj ženy s 50% ukončili Strednú odbornú školu, ako svoje najvyššie dosiahnuté vzdelanie a aj napriek tomu sa prihlásili do kurzu. Príjemne nás prekvapilo zistenie, že aj ženy s ukončeným vzdelaním SOŠ majú záujem vzdelávať sa prostredníctvom kurzu, rozvíjať svoju osobnosť a plne žiť v súlade s filozofiou celoživotného vzdelávania.

Tabuľka 3 Úspešnosť rekvalifikačných kurzov

Odpovede	Muži	Ženy
Áno, úspešne som ho dokončil(a)	26	7
Áno, ale neukončil(a) som ho	1	6
Nie	3	17
Iné	0	0
Spolu	30	30

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku č. 2 (tabuľka 3): „Uved’te či ste už v minulosti navštívili rekvalifikačný kurz“ sme do tabuľky č.2 zahrnuli zistené výsledky, kde 86.7% respondentov 1.skupiny odpovedalo na danú otázku kladne a 10% záporne. A však 3.3% respondentov z 1.skupiny sa o kurz pokúsilo, no neukončili ho. Výsledky však indikujú, že viac ako polovica 1.skupiny považuje rekvalifikačný kurz za jednu z možností vzdelávania a možnosti lepšieho sa uplatnenia a začlenenia do spoločnosti. Vzhľadom k respondentom, ktorí už úspešne absolvovali a ukončili predošlé kurzy ja jedná o osoby, ktoré majú dostatočné skúsenosti, z ktorých by sa dalo čerpať vo vzdelávaní a rekvalifikácii. Prieskumom sme zistili dostatočne veľké rozdiely vo vnímaní kurzu a prospešnosti pre život jedinca, čo v 2.skupine sa 57% zatiaľ nezúčastnilo žiadneho kurzu. Zo zistení nám vyplynulo, že 20% začalo kurz, no neukončili ho z rôznych dôvodov, ktoré nie sú predmetom nášho skúmania.

Tabuľka 4 Dôvod k výberu kurzu

Dôvod	Muži	Ženy
Uplatnenie sa na trhu práce	20	21
Finančné ohodnotenie	8	6
Na odporúčanie známeho	0	2
Uplatnenie v zahraničí	0	0
Neviem, chcel(a) som mať nejaký kurz	2	1
Spolu	30	30

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí v dotazníku č.3: „ Čo Vás motivovalo k výberu rekvalifikačného kurzu čašník – servírka“. Môžeme konštatovať, že viac ako 50% respondentov v 1.skupine uviedlo uplatnenie sa na trhu práce. Z toho vyplýva, že v súčasnosti sa na každé pomocné vzdelanie, či kurz pozeráme ako na prínos, no nie len pre spoločnosť, ale hlavne pre nás. Zamestnanosť v dnešnej dobe je pominuteľná a tým môžeme konštatovať, že muži a aj ženy si uvedomujú nutnosť a dôležitosť vzdelávania, ktoré je spúšťacím motorom motivácie za vidinou postupu, ľahšieho uplatnenia sa v obore či mimo neho. Z tabuľky č.4 vyplýva, že sa o kurz zaujímajú i taký jedinci, ktorí si neuvedomujú ako im rekvalifikačný kurz môže vylepšiť finančnú situáciu, či posunúť ich v kariérom raste. Pre získanie dôležitosti významu vzdelania pre respondentov v súvislosti s uplatnením sa na trhu práce, nám z výsledkov odpovedí vyplynulo, že 70% respondentov v 2.skupine považuje vzdelanie za nevyhnutnosť pri uplatnení sa na trhu práce, pričom len 3% sa postavili k otázke negatívne. Na základe týchto zistení môžeme konštatovať, že viac ako 50% respondentov z oboch skupín si uvedomujú nevyhnutnosť vzdelávania, čo môžeme hodnotiť nadmierne pozitívne.

Tabuľka 5 Názor respondentov na najvhodnejšiu metódu

Metódy	Muži	Ženy
Prednáška	20	6
Coaching	9	18
Hranie rolí	1	3
Nevyhovuje mi žiadna z metód	0	3

Zdroj: vlastný prieskum

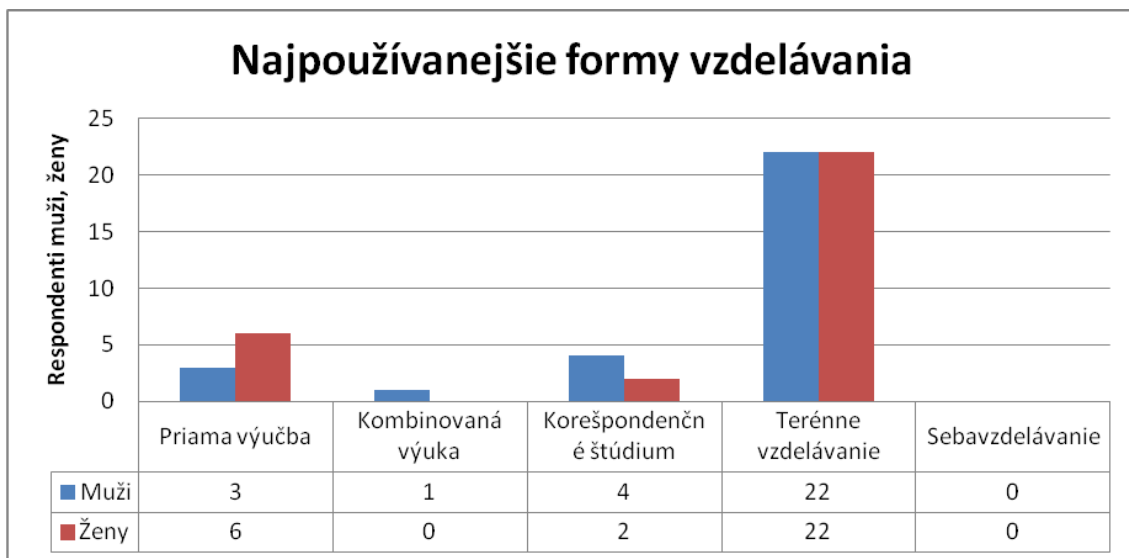
Zámerom otázky č 4 : „Uved'te aká metóda vzdelávania dospelých Vám najviac vyhovuje?“ sme mali zistiť ktoré metódy vnímajú rekvalifikanti za najvhodnejšie, patriaci do kurzu čašník – servírka. Z tabuľky č. 5 vyplýva, že rekvalifikanti patriaci do 1.skupiny čo je 70% uprednostňujú prednášku pred 30%, ktorí obľubujú metódu coaching. Vzhľadom na to, že viac ako polovica respondentov v 1.skupine sa zhodla na metóde prednášky, teda na teoretickej metóde, druhá skupina respondentov čo sú ženy s 60% majú pre svoje porozumenie v metóde coaching. Z prieskumu vyplýva, že 1.skupina respondentov potrebuje pochopiť teóriu a 2.skupina respondentov potrebuje pochopiť teóriu na základe zručností a teda praxe. Ako nevyhovujúcu metódu uviedli respondenti hranie rolí, alebo metódu, ktorá sa v našom dotazníku nenachádzala.

Tabuľka 6 Názor respondentov pre nich vyhovujúcu formu

Formy	Muži	Ženy
Priama výučba	3	6
Kombinovaná výuka	1	0
Korešpondenčné štúdium	4	2
Terénne vzdelávanie	22	22
Sebavzdelávanie	0	0

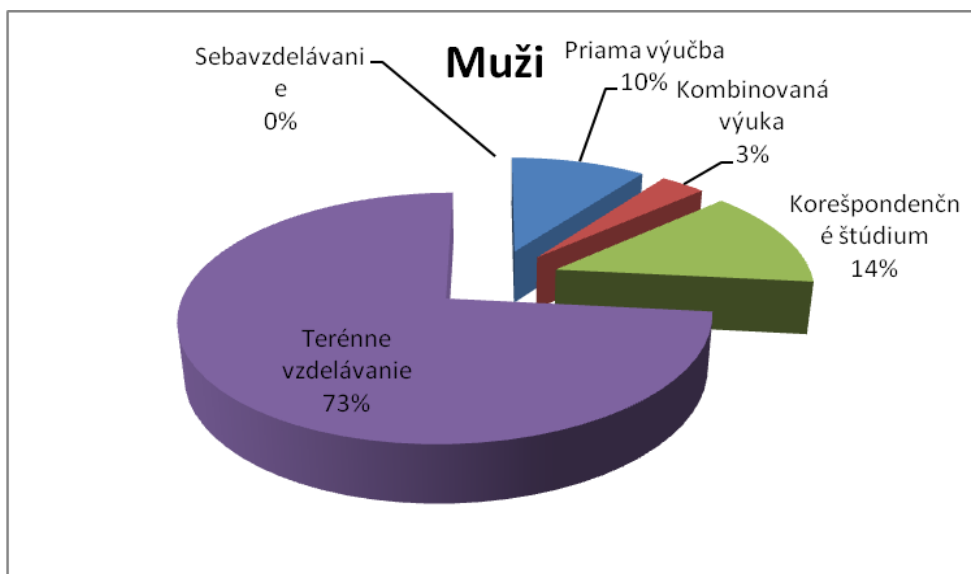
Zdroj: vlastný prieskum

Graf 1 Názor respondentov pre nich vyhovujúcu formu



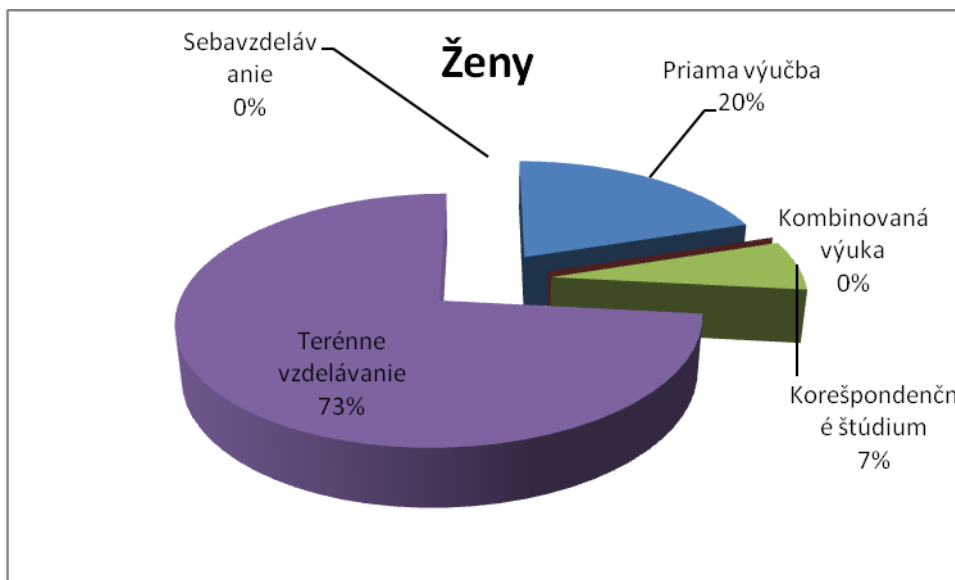
Zdroj: vlastný prieskum

Graf 2 Názor respondentov - mužov pre nich vyhovujúcu formu



Zdroj: vlastný prieskum

Graf 3 Názor respondentov - žien pre nich vyhovujúcu formu



Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku č 5 (vid' graf1) : „Uved'te, ktorá z foriem vzdelávania Vám je najbližšia.“ Zisťujeme, že 74% respondentov v 1.skupine odpovedalo, že terénne vzdelávanie im je najbližšie, s ktorým sa stotožňujú aj respondenti 2.skupiny. Z daných zistení vyplýva, že respondenti sú naklonení k vzdelávaniu sa mimo vzdelávacích zariadení a inštitúcií, pričom sebvzdelávanie u respondentov nezaimponovalo. Zo zistení možno usúdiť, že by bolo vhodné prehodnotiť vzdelávacie formy akými sa poskytujú informácie, vedomosti a zručnosti. Toto zistenie je pre nás výzvou, ktorú môžeme tlmočiť pri zakladaní nových kurzov a pri volení správnej formy vzdelávania.

Tabuľka 7 Skúsenosti lektora s používaním vzdelávacej metódy

Odpovede	Muži	Ženy
Áno	16	22
Skôr áno	8	6
Skôr nie	4	2
Nie	2	0

Zdroj: vlastný prieskum

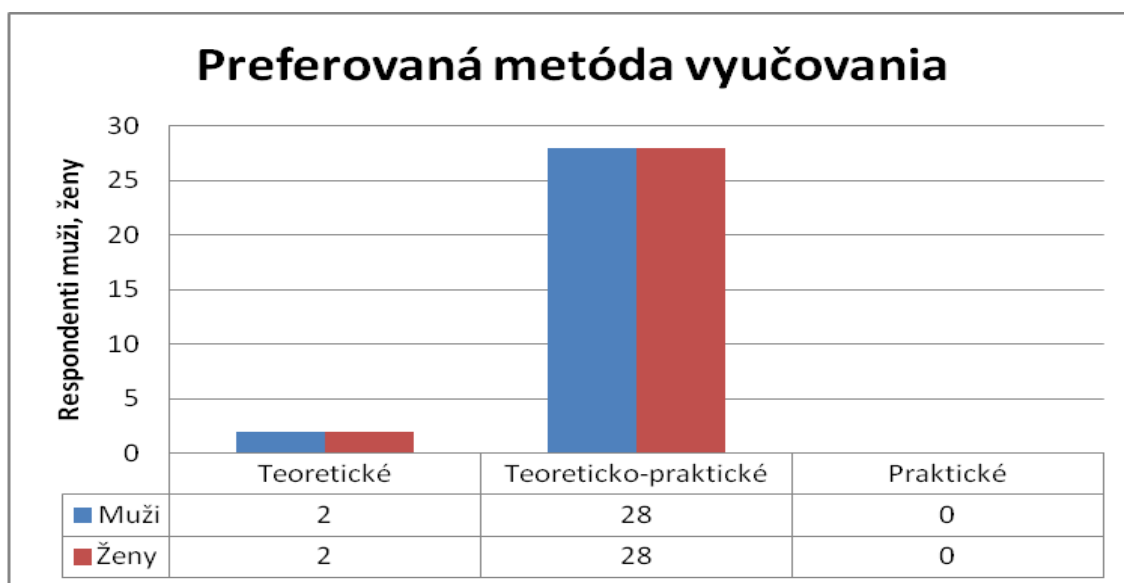
Na základe získaných odpovedí na otázku č 6 : „Myslíte si, že lektor rekvalifikačného kurzu má dostatočné skúsenosti s používaním vzdelávacej metódy pri rekvalifikácii?“ sme prieskumom zistili, že 1.skupina a to 80% odpovedalo „áno“ na dostatočné skúsenosti lektora s tým, že 6 respondenti sa priklonili k negatívnemu vyjadreniu. Pričom 2.skupina respondentov a to 94% sa zhoduje s tým, že lektor využíva najvhodnejšiu metódu a má dostatočné skúsenosti. Na základe odpovedí na otázku č 6 zisťujeme, že viac ako polovica respondentov z oboch skupín sa zhodla na pozitívnych odpovediach. V súčasnosti máme lektorov, ktorí svoje nadobudnuté skúsenosti impregnújú do problematiky a vedia správne motivovať a povzbudiť rekvalifikanta k väčšiemu výkonu, či kvalitnejšej zručnosti.

Tabuľka 8 Osobný názor edukantov na najviac preferovanú metódu

Metódy	Muži	Ženy
Teoretické	2	2
Teoreticko-praktické	28	28
Praktické	0	0

Zdroj: vlastný prieskum

Graf 4 Uved'te, ktoré metódy sú najviac preferované lektorom v rámci rekvalifikačného kurzu



Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku č. 7(tabuľka 8): „Uved’te, ktoré metódy sú najviac preferované lektorom v rámci rekvalifikačného kurzu“ vyplynulo, že 94% respondentov 1.skupiny sa stotožnilo s 94% respondentov 2.skupiny. Respondenti označili preferovanie teoreticko – praktických metód lektorom. Z uvedených odpovedí môžeme konštatovať, že lektor zvolil vyhovujúcu metódu, prostredníctvom ktorej odovzdáva nadobudnuté vedomosti, zručnosti a návyky prostredníctvom kurzu a neoddeľuje teóriu od praxe, ale pracuje tak, aby bola teória súbežná s praxou.

Tabuľka 9 Vyjadrenie dôležitosti vzdelávania

Odpoveď	Muži	Ženy
Áno	14	4
Skôr áno	16	25
Skôr nie	0	1
Nie	0	0

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku č. 8: „Je pre Vás vzdelávanie dôležité pre fungovanie v dnešnej dobe?“ je zrejmé, že ťažiskový motív nadobudnúť vzdelanie a vzdelávať sa úzko korešponduje s hierarchiou v spoločnosti. Až 100% respondenti z 1.skupiny pokladá vzdelanie za dôležité a 97%respondentov 2skupiny sa tiež zhoduje na dôležitosti vzdelávania v súvislosti so zaradením sa do spoločnosti a osobnom raste, umožňuje nám rýchlejšie a dokonalejšie reagovať, učí nás vnímať, pozitívne myslieť a zodpovedať si životné otázky. Z prieskumu teda vyplýva, že 98% respondentov si uvedomuje dôležitosť, výhody a prosperity vzdelávania, no našli sa 3% v druhej skupine pre ktoré vzdelanie nie je dôležité.

Tabuľka 10 Názor respondentov na vzdelanie

Odpovede	Muži	Ženy
Vysokú	28	12
Veľmi dôležitú	2	1
Viac dôležitú	0	15
Skôr nepodstatnú	0	2
Zbytočnú	0	0

Zdroj: vlastný prieskum

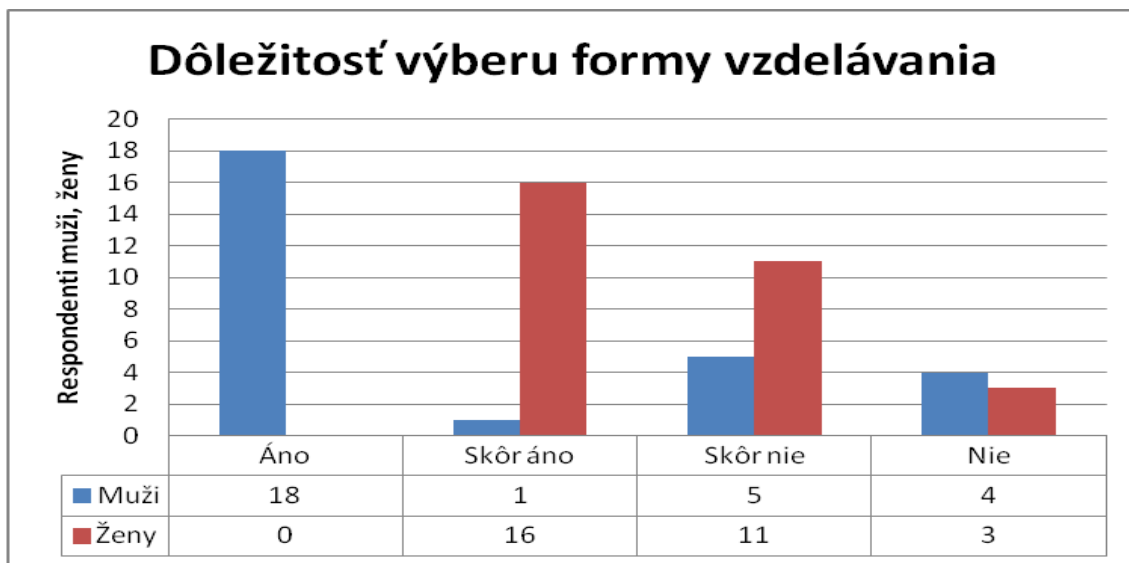
Na základe odpovedí na otázku č.9: „Akú dôležitosť prikladáte vzdelaniu?“ zistujeme, že v 1.skupine 100% respondentov prikladá vysokú dôležitosť vzdelaniu. Za ťažisko v tomto smere považujeme to, že respondenti 1.skupiny majú túžbu získavať nové vedomosti, majú snahu rozšíriť si svoje sociálne kontakty, či zvýšiť svoju spoločenskú prestíž. Prieskum ukázal, že aj v 2.skupine čo robí 93% sa prikladá vážnosť vzdelaniu, hoci percentuálne o čosi nižšia. Z tohto výsledku môžeme usúdiť, že respondenti spoločne zdieľajú názor na dôležitosť vzdelania.

Tabuľka 11 Dôležitosť výberu formy respondentov

Odpovede	Muži	Ženy
Áno	18	0
Skôr áno	1	16
Skôr nie	5	11
Nie	4	3

Zdroj: vlastný prieskum

Graf 5 Výber formy najvhodnejšej pre respondenta



Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku č.10(vid' graf č. 5): „Je pre Vás dôležitá možnosť výberu formy medzi individuálnou a skupinovú formou?“ sme zistili, že 63% v 1.skupine respondentov prikladá vysokú pozornosť k výberu formy. Pre 1.skupinu vyplynulo, že 60% respondentov sa zhodlo v odpovedi, že je pre nich možnosť výberu formy vzdelania dôležitá a 53% respondentov z 2.skupiny sa priklonilo k odpovedi „skôr áno“. Z výsledkov možno konštatovať, že je potrebné do možnosti výberu kurzu zakomponovať aj možnosť výberu formy vzdelávania. V 21.storočí s vytvorením a propagovaním kurzu rôznou formou štúdia vyhovujúcou pre rekvalifikanta by sme nemali mať problém. Je predsa na nás akú formu si zvolíme. Rozšírením možností výberu formy predpokladáme prísun jednotlivcov s vidinou kvalitnejšieho, osobnejšieho a precíznejšieho nadobudnutia vedomostí a zručností.

Tabuľka 12 Záujem o uprednostnenie individuálnej formy pred skupinovou

Odpovede	Muži	Ženy
Áno	18	2
Skôr áno	6	10
Skôr nie	4	15
Nie	3	3

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku č. 11 (tabuľka 12): „Uprednostnili by ste individuálnu formu vzdelávania pred skupinovou?“ sme zistili, že 80% respondentov v 1.skupine, teda mužov vidí výhodu individuálnej formy vzdelávania v „lepšej sústredenosti a pozornosti“. K pozitívnemu zisteniu sa prikláňa aj 2.skupina no so 40%. Negatívne k otázke pristupovalo 60% respondentov z 2 skupiny, kde by zvolilo skupinovú formu vzdelávania pričom predpokladáme, že je to spôsobené nedôverou vo vlastné schopnosti a zručnosti pričom v skupine sa nie každý jednotliviec vie a chce prejavíť a využíva možnosť úzadia. Časť z 2.skupiny si uvedomuje výhody individuálnej formy vzdelávania a podľa nášho názoru sa v skupine vykompenzovali silný jedinci s presným cieľom a jedinci, ktorí sa radi zamiešajú do davu a nechcú sa prejavíť.

Tabuľka 13 Preferovanie praktickej časti rekvalifikačného kurzu

Odpovede	Muži	Ženy
Veľmi dôležitá	16	12
Dôležitá	6	10
Neviem	2	5
Menej podstatná	4	3
Zbytočná	2	0

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe získaných odpovedí na otázku č 12: „Je pre Vás ako budúceho čašníka praktická časť rekvalifikačného kurzu dôležitá?“ sme zistili, že 73%

respondentov 1.skupiny uprednostňuje a považuje za dôležité zručnosti pri vzdelávaní, 20% respondentov si myslí, že praktická časť kurzu je menej podstatná až zbytočná. Pri druhej skupine respondentov, čo tvorí 73% prikladajú dôležitosť praktickej časti, ktorá odráža ich spokojnosť s rekvalifikačným kurzom. Za dôležité, to považuje 44 respondentov zo 60, čo robí 73% zo 100%. No napriek tomu 15% respondentov zo 100% boli názoru „menej podstatnej a zbytočnej“ dôležitosťi praktickej časti rekvalifikačného kurzu v odbore.

Tabuľka 14 Názor rekvalifikantov na celoživotné vzdelávanie

Odpovede	Muži	Ženy
Áno	13	12
Skôr áno	14	12
Skôr nie	0	0
Nie	3	6

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku 13: „Považujete za nevyhnutné systematicky sa vzdelávať vo vašom povolání?“ zisťujeme, že drvivá väčšina respondentov z celkového počtu 60 sa 42 respondentov vyjadrilo k tomu, že sa treba vzdelávať systematicky počas svojho života, postupovať v množstve a kvalite informácií a zručností. Len 15% z opýtaných respondentov sa vyjadrilo, že je pre nich nevyhovujúce pokračovať vo vzdelávaní z časového, finančného hľadiska. Podľa zistení sú negatívne motivovaný a ľahostajný k vnímaniu potrieb človeka. Pozitívom pre nás je, že väčšina respondentov 1.skupiny a väčšina respondentov 2.skupiny sú otvorený novým obzorom, čo prináša pre nasledujúcu dobu lepší vzťah prístupu k vzdelaniu, pretože vieme že naše súčasné generácie budú vychovávať v tomto duchu naše budúce generácie, budú sa zvyšovať potreby a hlad po nadobudnutí nových vedomostí a nových informácií.

Tabuľka 15 Očakávané nadobudnutie zručnosti prostredníctvom kurzu

Odpovede	Muži	Ženy
Áno	18	10
Skôr áno	10	16
Skôr nie	2	4
Nie	0	0

Zdroj: vlastný prieskum

Z odpovedí respondentov na otázku č 14: „Získali ste prostredníctvom kurzu očakávané zručnosti?“ konštatujeme, že 93% respondentov z 1.skupiny získalo prostredníctvom kurzu očakávané zručnosti z čoho vyplýva, že účasť na rekvalifikačnom kurze naplnil očakávanie respondentov. Negatívne na otázku reagovalo 7% respondentov z 1.skupiny. Ako vyplýva z odpovedí respondentov 2.skupiny očakávanie sa naplnilo aj u tejto skupiny čo dokumentuje v plnohodnotnej miere aj výsledné percento a to 87%.

Tabuľka 16 Návrhy respondentov na zvýšenie záujmu o rekvalifikačné kurzy

Odpovede	Muži	Ženy
Rýchlejšie uplatnenie sa na trhu práce	21	16
Možnosť preplatenia nákladov	6	12
Lektor(ka) v mladšom veku	3	2

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku č.15 (tabuľka 16): „Uvedte aspoň jeden konkrétny návrh, ktorým by bolo možné zvýšiť záujem o rekvalifikačný kurz.“ Sme získali prostredníctvom otvorenej otázky od respondentov konkrétne návrhy, ktoré by zvýšili a rozšírili záujem o kurzy. V 1.skupine pre 70% respondentov bolo odpoveďou rýchlejšie uplatnenie sa na trhu práce, 20%by uvítalo preplatenie nákladov kurzu a 10%

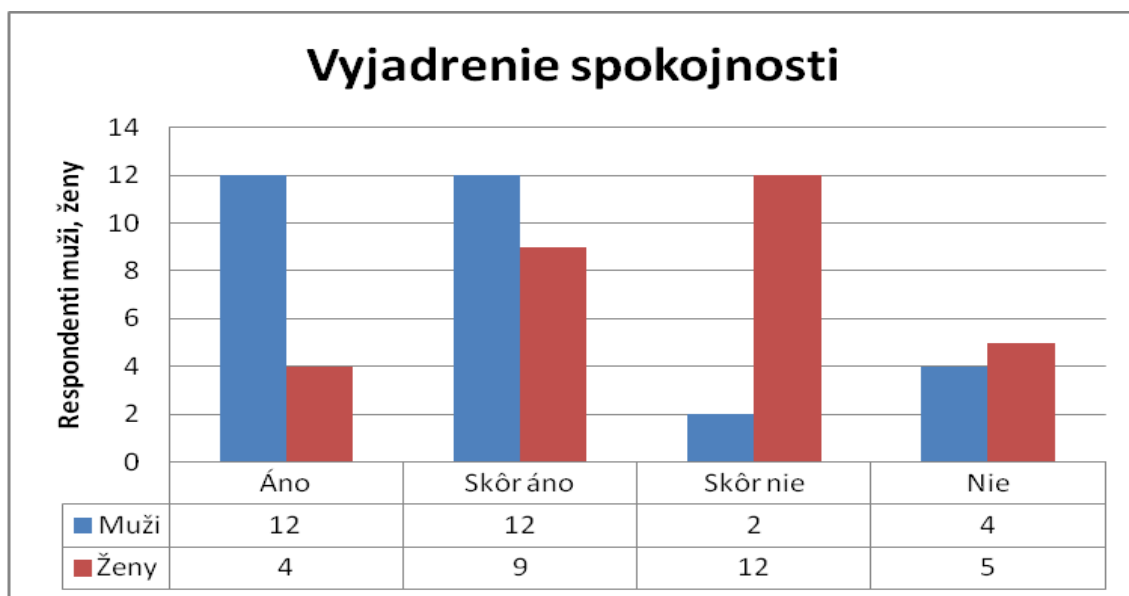
respondentov by sa orientovalo na lektora - lektorku. V 2.skupine vyplynulo z odpovedí 53% uplatnenie sa na trhu práce, 40%preplatenie nákladov a 7% by bolo motivovalo k zvýšeniu záujmu o kurz mladšie pedagogické obsadenie.

Tabuľka 17 Vyjadrenie spokojnosti s rekvalifikačným kurzom

Odpovede	Muži	Ženy
Áno	12	4
Skôr áno	12	9
Skôr nie	2	12
Nie	4	5

Zdroj: vlastný prieskum

Graf 6 Vyjadrenie spokojnosti



Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku 16 (graf 6): „Je pre Vaše očakávanie, kurz v trvaní 3 mesiacov postačujúci?“ odpovedalo 80% z 1.skupiny, že „áno postačuje“, 20% sa obrátilo k negatívnej odpovedi „skôr nie“. Z prieskumu 2.skupiny môžeme konštatovať, že viac ako 50% odpovedalo, že sú s dĺžkou kurzu nie spokojný. Z tohto výsledku usudzujeme, že vzdelávanie formou kurzu v trvaní 3 mesiacov

nepostačuje hlavne skupine žien, ktoré za obdobie kurzu chcú získať poskytované vedomosti a zručnosti na úrovni.

Tabuľka 18 Vyjadrenie záujmu o dlhodobý kurz

Odpoveď	Muži	Ženy
Áno	4	1
Skôr áno	6	20
Skôr nie	19	8
Nie	1	1

Zdroj: vlastný prieskum

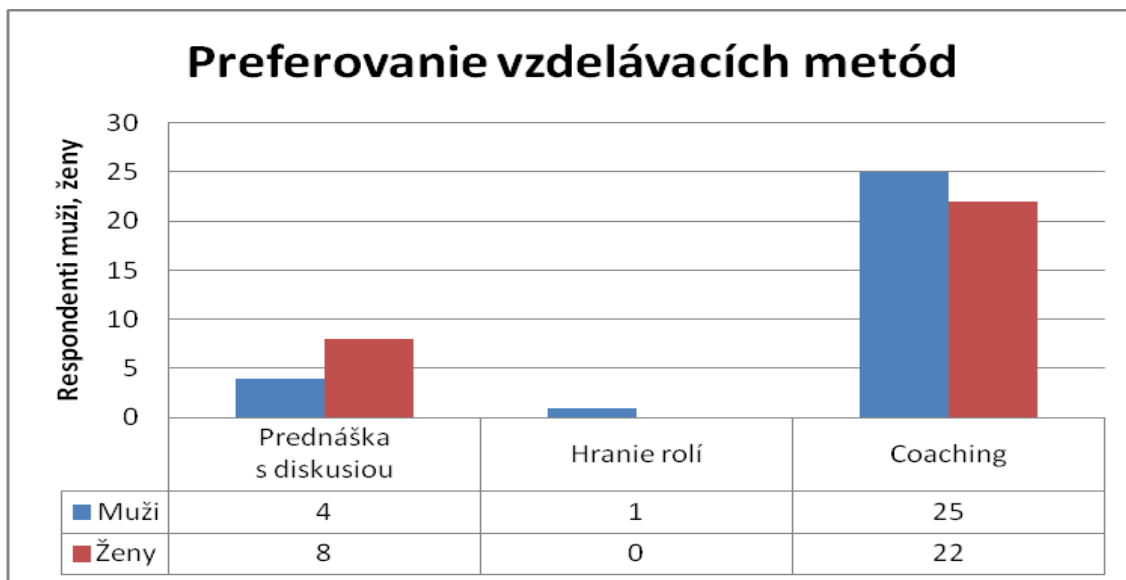
Na zatvorenú otázku č. 17: „Mali by ste záujem o dlhodobý kurz v trvaní 1 roka?“ odpovedalo 67% respondentov, že „nie, alebo „skôr nie“, z čoho zisťujeme, že respondenti 1.skupiny nemajú záujem o dlhodobý kurz, nakoľko len 33% prejavilo záujem o takýto druh kurzu. Na základe týchto zistení môžeme konštatovať, že muži preferujú skôr krátkodobé rekvalifikačné kurzy pred dlhodobými. V druhej skupine respondentov je uprednostňovaný dlhodobý kurz nakoľko sa takto vyjadrilo 70% žien.

Tabuľka 19 Preferovanie vzdelávacích metód rekvalifikantami

Metódy	Muži	Ženy
Prednáška s diskusiou	4	8
Hranie rolí	1	0
Coaching	25	22

Zdroj: vlastný prieskum

Graf 7 Preferovanie metód



Zdroj: vlastný prieskum

Z odpovedí na otázku č.18 (viď graf 7): „Uved’te, ktoré metódy preferujete v ponúkanom rekvalifikačnom kurze“ vyplynulo, že 83% respondentov 1.skupiny preferuje metódu coachingu. Pričom sa jedná o metódu, ktorú sme popísali v kapitole 2.4. Respondenti 2.skupiny zhodne odpovedali na predmetnú otázku a až 73% respondentov preferuje v rekvalifikácii metódu coachingu. Toto zistenie je výzvou pre využívanie obdobných metód, nakoľko respondentom vyhovuje priame inštruovanie a komunikácia s lektorom, kde sa naskytuje široká možnosť využitia spätnej väzby. Napriek tomu, že prednáška s diskusiou je relatívne častou využívanou metódou vo vzdelávaní ju preferuje len 20% z opýtaných respondentov.

Tabuľka 20 Návrhy respondentov na priebeh rekvalifikačného kurzu

Formy	Muži	Ženy
Priama výučba	3	4
Kombinovaná výučba	2	2
Terénne vzdelávanie	22	23
Sebavzdelávanie	3	1

Zdroj: vlastný prieskum

Na základe odpovedí na otázku č 19: „Navrhnete akou formou by mal kurz prebiehať“ sme respondentom ponúkli skladbu odpovedí, ktorú uvádzame v tabuľke 20 a z výsledkov konštatujeme, že 73% respondentov z 1.skupiny preferuje formu terénneho vzdelávania. Jedná sa o vzdelávanie a osvojovanie si praktických zručností priamo v reštauračných zariadeniach a podnikoch, kde v praxi dochádza k výberu rekvalifikantov, ktorí dostanú priamu ponuku na zamestnanie. Čím je takto splnený účel rekvalifikácie. Tento fakt nám potvrdzuje aj zistenie z odpovedí respondentov 2.skupiny, kde zhodne najväčší počet respondentov 77% označili za preferovanú formu vzdelávania – terénne vzdelávanie. Najmenej 7% respondentov z oboch skupín odpovedalo na formu sebvzdelávania.

Tabuľka 21 Financovanie rekvalifikácie

Odpovede	Muži	Ženy
Platil som si kurz sám(a)	25	28
Platili mi ho rodičia	0	0
Platil mi ho zamestnávateľ	4	0
Platil mi ho budúci zamestnávateľ	1	2

Zdroj: vlastný prieskum

Nakoľko sa pri rekvalifikácii jedná o platené vzdelávanie zisťovali sme, kto financoval rekvalifikačný kurz respondentom. Až 83% z 1.skupiny respondentov uviedlo, že si kurz platili sami. V praxi sa stretávame aj s tým, že sú na rekvalifikačný kurz osoby posielané z úradu práce, ktorý rekvalifikáciu financuje. Napriek tomu sa aj v druhej skupine respondentov zhodlo, že až 93% si ho financovali sami. Môžeme teda konštatovať, že až na 7 respondentov z oboch skupín si rekvalifikáciu respondenti hradili sami. Bežne sa stretávame s tým, že rekvalifikanti sú využívaní ako lacná pracovná sila, pričom odvedú vykonanú prácu plnohodnotne a však bez nároku na mzdu.

6.1 Závěry prieskumu a odporúčania pre prax

Cieľom nášho prieskumu bolo zistiť, súčasný stav využívania dostupných metód a foriem vzdelávania dospelých u študentov – rekvalifikantov v Strednej odbornej škole hotelových služieb a obchodu vo Zvolene.

Charakteristika cieľovej skupiny vo vzdelávaní je teda zameraná na úroveň, možnosti a potreby skupiny ľudí, ktorých spájajú rovnaké pracovné činnosti, alebo ich úroveň v organizácii, alebo rovnaké záujmy a pod.

Prieskum je zameraný na osoby - rekvalifikantov, ktorí si potrebujú dokončiť vzdelanie na stredných školách. Potreba vzdelávať sa celý život, pracovať na svojom rozvoji, získavať nové zručnosti, návyky a vedomosti je súčasťou lepšieho začlenenia sa do spoločnosti. Pomôcť nezamestnaným nájsť si prácu je úlohou úradov práce a jedným z "nástrojov", ktorý by mal viesť k tomuto cieľu, by mali byť rekvalifikácie.

Prieskumný problém sme vymedzili nasledovne: V súčasnosti sú v školstve využívané rôzne metódy a formy vzdelávania, ktoré sú pre dnešné generácie a pracovné vyťaženie jedincov nevládajúce a komplikované či z rodinných, finančných alebo pracovných problémov. Z toho dôvodu odbúda motivácia celoživotného vzdelávania a nasleduje slabá vzdelanostná úroveň ľudí, monotónnosť v živote, uzavretosť, neinformovanosť, nesústredenosť, ľahostajnosť k novým veciam a čo je hlavné prestávame rozumne myslieť. Dovoľujeme si konštatovať, že výsledky prieskumu poukázali na dôležitosť vzdelávania, čo uviedlo 98% respondentov. Vzdelávanie je jednou z neodmysliteľných súčastí dnešného života.

V hypotéze č. 1 sme predpokladali, že viac ako polovicu respondentov motivovalo k vyššiemu vzdelaniu lepšie začlenenie sa do spoločnosti a výhodnejšie uplatnenie sa na trhu práce. Práve prostredníctvom rekvalifikačných kurzov vidia respondenti možnosť, ktorá má pomôcť lepšie sa začleniť do spoločnosti. Podľa prieskumu hypotéza č. 1 sa nám potvrdila. Od rekvalifikačného kurzu respondenti očakávajú získanie vedomostí, zručností, skúseností a návykov, ktoré im pomôžu ľahšie sa uplatniť na trhu práce a to buď formou rekvalifikácie, alebo zvýšením si kvalifikácie. Vždy však bude platiť, že človek bude môcť byť človekom len v spoločnosti, kde vzájomný kontakt a vzťahy medzi ľuďmi sú neodmysliteľnou súčasťou života.

Na základe výsledkov prieskumu sme si dovolili navrhnúť nasledovné riešenia, realizáciou ktorých by bolo možné zefektívniť rekvalifikačné kurzy v Strednej odbornej škole hotelových služieb a obchodu vo Zvolene.

Konkrétne ide o tieto návrhy.

- Uvažovať o prepojení jednotlivých kurzov, oživiť ich.
- Prepojiť štúdium s exkurziou v inom podniku
- Uprednostňovať lektorov z radov starších odborníkov, ktorí svoje osobné skúsenosti vedia preniesť do názornej praxe.

Hypotéza č.2 v ktorej sme predpokladali, že viac ako polovica respondentov uprednostňuje individuálne formy štúdia pred skupinovými sa nám potvrdila. Dokumentuje to 58% respondentov, ktorí si uvedomujú výhody individuálnej formy vzdelávania, kde môžeme pripísať vysoký význam „lepšej sústredenosti a pozornosti“ pri štúdiu. Pričom priebeh rekvalifikačného kurzu môžeme, podľa osobných skúseností smerovať skôr na skupinovú formu, ktorá je zaužívaná v praxi. Táto skutočnosť je do značnej miery ovplyvnená kapacitou rekvalifikantov a kapacitou lektorov.

Na základe výsledkov doporučujeme:

- Uvažovať o možnosti rozšírenia a rozlíšenia kurzu na väčšie a menšie skupiny poprípade vytvoriť kurzy pre jednotlivcov.
- V rekvalifikačnom kurze v Strednej odbornej škole hotelových služieb a obchodu vo Zvolene využívať kombinácie individuálnych a skupinových metód vzdelávania.

Hypotéza č. 3 v ktorej sme predpokladali, že viac ako polovica respondentov uprednostňuje v rámci rekvalifikačného vzdelávania, vzdelávanie zamerané na prax – zručnosť čo nám aj potvrdila metóda - coaching. Táto hypotéza sa potvrdila na 78%, čo značí vysokú úspešnosť preferovania zručností u respondentov. Súčasnosť nám určuje smer a určuje nám aj to, že bez praxe nás len veľmi ťažko zamestnajú, pričom nedovolia edukantom prísť do zamestnania bez praxe v obore. Edukanti, ktorí ukončia SOU, SOŠ, alebo VŠ sa schylujú k názoru, že diplom o ukončení štúdia je síce dôležitý, no dôležitejšia je zručnosť – prax v obore a časové obdobie v rozmedzí od 2 – do 5 rokov. Ako si edukanti teda môžu nájsť zamestnanie, keď nemajú dostatočnú prax?

Prostredníctvom kurzu edukanti preferujú zručnosť, ktorá by mala byť nápomocná pri hľadaní zamestnania

Na základe výsledkov doporučujeme:

- Zhodnotiť možnosti rekvalifikanta po ukončení kurzu.
- Zvážiť možnosť zníženia poplatku za kurz.
- Zvýšiť možnosti rekvalifikanta prostredníctvom kurzu.
- Pri vzdelávaní v rámci kurzu čo v najväčšej miere využívať metódu coachingu.
- Pri realizácii vzdelávacích aktivít spolupracovať aj s inými vzdelávacími inštitúciami.

Hypotéza č. 4,v ktorej sme predpokladali, že viac ako polovica respondentov je nespokojných s poskytovaním súčasného vzdelávania prostredníctvom lektorov, kde rekvalifikanti získavajú vedomosti, zručnosti a návyky sa nám nepotvrdila. Pozitívnym zistením bolo, že rekvalifikanti sú spokojný s praktikami lektorov, ktorí im odovzdávajú vedomosti, skúsenosti a návyky. Prieskumom sme zistili, že 1.skupina a to 80% odpovedalo pozitívne na skúsenosti lektora. Pričom 2.skupina respondentov a to 94% sa zhoduje s tým, že lektor využíva najvhodnejšiu metódu a má dostatočné skúsenosti. Na základe odpovedí na otázku č 6 zisťujeme, že viac ako polovica respondentov z oboch skupín sa zhodla na pozitívnych odpovediach. V súčasnosti máme lektorov, ktorí svoje nadobudnuté skúsenosti impregnujú do problematiky a vedia správne motivovať a povzbudiť rekvalifikanta k väčšiemu výkonu, či kvalitnejšej zručnosti.

Na základe výsledkov doporučujeme:

- Viac motivovať špecializovaných lektorov v danom obore.
- Snažiť sa o neustále vytváranie dôvery informácií.
- Zabezpečiť, aby lektori motivovali rekvalifikantov k efektívnemu štúdiu.
- V rámci rekvalifikačného kurzu zabezpečiť seberealizáciu rekvalifikantov.

ZÁVER

Vzdelávanie je cestou v živote, je to situácia kedy človek môže byť sám sebou. Je pôsobením na človeka s pevne stanoveným cieľom. Chce rozvíjať a formovať zručnosti, schopnosti a návyky, ktoré sprevádzajú postoje napomáhajúce k rozvoju jeho vlastnej osobnosti.

Vzdelávanie je prirodzené, pretože rozsah ľudského poznania sa neustále zvyšuje a rozširuje.

Vzdelávanie prispieva k nemalému formovaniu osobnosti človeka, kde utvára predpoklady pre začlenenie sa do spoločnosti a do života. Utvára postoje človeka k prírode, svetu a k sebe samému.

Vzdelávanie rekvalifikantov je zamerané hlavne na získanie potrebného vzdelania, pracovných zručností a v neposlednom rade schopností.

Vzdelanie by malo zabezpečiť poskytnutie vhodných opatrení pre ľudí, ktorí v dôsledku znevýhodnenia spojeného so vzdelaním, spôsobeného osobnými, sociálnymi, kultúrnymi alebo ekonomickými okolnosťami, potrebujú osobitnú podporu, aby mohli naplniť svoj vzdelávací potenciál.

Vzdelávaním sme schopní rozvíjať a aktualizovať svoje kľúčové kompetencie počas celého života a osobitnú pozornosť venovať svojim zručnostiam a potrebám. Súčasný rozvoj spoločnosti kladie vysoké nároky na teoretickú aj praktickú vyspelosť edukantov, na ich aktivitu, vzdelanostný rast. Z tohto aspektu sa vzdelávanie stáva dôležitou, spolurozhodujúcou silou nášho spoločenského vývoja a jej význam sa bude v ďalšom rozvoji spoločnosti čoraz viac zvyšovať.

Zistilo sa, že základnou úlohou vzdelávacej inštitúcie v súčasnej dobe, nie je ani tak naučiť edukanta jednotlivé predmety a ich obsah, ale príprava edukanta do spoločnosti, na reálny, skutočný život, tak, aby našiel svoje dynamické a trvalé miesto, ktoré mu umožní žiť bez pocitu straty viery v seba samého. Nepochopenie zmyslu vzdelávania, nevhodná motivácia a nie vždy primerané požiadavky školy vytvárajú zlý vzťah k vzdelaniu a k vzdelávaciemu inštitútu.

Cieľom vzdelávania je naučiť človeka žiť jeho vlastný život, zodpovedne, prekonávať svet a seba samého tvorivými, produktívnymi a zmysluplnými činmi.

Úlohou vzdelávania je vybudovať základy pozitívneho sebapoňatia, pretože človek existuje vždy v nejakej situácii.

Edukant sa učí chápať a tvoriť „spoločenstvo“. Činitele, ktoré ovplyvňujú vyučovací proces kladne, alebo záporne nám cestu k dosiahnutiu cieľa zjednodušujú, alebo komplikujú. Preto je potrebné a je to našou povinnosťou vylúčiť, alebo aspoň obmedziť vplyv činiteľov, ktoré negatívne pôsobia a ovplyvňujú proces vzdelávania. Činitele pozitívne ovplyvňujúce vzdelávanie je potrebné naopak využívať v najväčšej možnej miere a zdokonaľovať ich.

ZOZNAM POUŽITEJ SLOVENSKEJ LITERATÚRY

DRLÍKOVÁ, E a kol.: Učiteľská psychológia. Bratislava 1994.s. ISBN 80-08-001-33-9

HRAŠKOVÁ, A.: Technológia vzdelávania. Nitra 2004. 93 s. ISBN 80-8050-648-5

PETLÁK, E.: Všeobecná didaktika. Bratislava 2004. 126 s. ISBN 80-89018-64-5

PETLÁK, E.: Všeobecná didaktika. Bratislava 2004. 126 s. ISBN 80-89018-64-5

PORUBSKÁ, G. – Ďurdiak, Ľ.: Manažment vzdelávania dospelých. Nitra 2005. 212 s.
ISBN 80-969303-0-3

PRUSÁKOVÁ, V.: Vzdelávatelia dospelých. Bratislava 2002. 73-85 s. ISBN 80-227-2374-6

KAČÁNI, V. a kol.: Základy učiteľskej psychológie. Bratislava 2004. 135 s. ISBN 80-08-02830-0

STRAČÁR, E.: Systém a metódy riadenia učebného procesu. Bratislava 1977. 97 s.
ISBN 3-619-01482-5

STRAČÁR, E.: Systém a metódy riadenia učebného procesu. Bratislava 1977. 83 s.
ISBN 3-619-01482-5

ŠVEC, Š.: Základné pojmy v pedagogike a andragogike. Bratislava 1995. 105 s. ISBN 80-88778-15-8

TUMA, M.: Tvorivé procesy človeka. Banská Bystrica 2001. 67 s. ISBN 80-88994-08-X

TUREK, I.: Didaktika. Bratislava 2008. 428 s. ISBN 978-80-8078-198-9

TUREK, I.: Didaktika. Bratislava 2008. 283 s. ISBN 978-80-8078-198-9

TUREK, I.: Zvyšovanie efektívnosti vzdelávania. 2. dopl. Vyd. Bratislava: Edukácia, 1998. 326 s. ISBN 80-88796-89-X

ZOZNAM POUŽITEJ ZAHRANIČNEJ LITERATÚRY

BENEŠ, M.: Andragogika - teoretické základy. Praha, 69 s. ISBN 80-86432-23-8

KOMENSKÝ J. A.: Didaktické spisy. Praha, 1954. 235 s. ISBN 80-7367-014-3

MOJŽIŠEK L.: Vyučovací metody. Praha, 1975. 16 s. ISBN 14-037-77

MUŽÍK J.: Andragogická didaktika. Praha, 1998. 177 s. ISBN 80-85963-52-3

MUŽÍK J.: Andragogická didaktika. Praha, 1998. 185 s. ISBN 80-85963-52-3

MUŽÍK J.: Andragogická didaktika. Praha, 1998. 221 s. ISBN 80-85963-52-3

PALÁN Z.: Základy andragogiky. Praha, 2003. 7 s. ISBN 80- 86723-03-8

PALÁN Z.: Andragogický slovník. Praha Academia, 2002

Vážení respondenti, dostáva sa Vám do rúk anonymný dotazník, ktorý slúži výhradne na výskumné účely a na spracovanie empirickej časti mojej diplomovej práce pod názvom: Metódy a formy vzdelávania dospelých. Výsledky dotazníka nebudú zneužitú na iné účely. Svoje odpovede prosím zakrúžkujte, alebo doplňte. Otázky, ktoré by boli nezrozumiteľné Vám vysvetlí na požiadanie prítomný pedagóg.

Ďakujem za spoluprácu.

Autor

Uved'te svoj vek

Uved'te pohlavie:

- a) muž
- b) žena

1.Uved'te Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie:

- a) SOU
- b) SOŠ
- c) gymnázium
- d) vysoká škola

2.Uved'te či ste už v minulosti navštívili rekvalifikačný kurz:

- a) áno, úspešne som ho ukončil
- b) áno, ale neukončil som ho
- c) nie
- d) iné.....

3. Čo Vás motivovalo k výberu rekvalifikačného kurzu čašník – servírka?

- a) uplatnenie sa na trhu práce
- b) finančné ohodnotenie
- c) na odporúčanie známeho

- d) uplatnenie v zahraničí
- e) neviem, chcel som mať nejaký kurz

4. Uveďte aká metóda vzdelávania dospelých Vám najviac vyhovuje?

- a) prednáška
- b) coaching
- c) hranie rolí
- d) nevyhovuje mi žiadna z metód

5. Uveďte, ktorá z foriem vzdelávania Vám je najbližšia:

- a) priama výučba
- b) kombinovaná výuka
- c) korešpondenčné štúdium
- d) terénne vzdelávanie
- e) sebvzdelávanie

6. Myslíte si, že lektor rekvalifikačného kurzu má dostatočné skúsenosti s používaním vzdelávacej metódy pri rekvalifikácii?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

7. Uveďte, ktoré metódy sú najviac preferované lektorom v rámci rekvalifikačného kurzu:

- a) teoretické metódy
- b) teoreticko- praktické metódy
- c) praktické metódy

8. Je pre Vás vzdelanie dôležité pre fungovanie v dnešnej spoločnosti?

- a) áno
- b) skôr áno

- c) skôr nie
- d) nie

9. Akú dôležitosť prikladáte vzdelaniu?

- a) vysokú
- b) veľmi dôležitú
- c) viac dôležitú
- d) skôr nepodstatnú
- e) zbytočnú

10. Je pre Vás dôležitá možnosť výberu formy medzi individuálnou a skupinovú formou?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

11. Uprednostnili by ste individuálnu formu pred skupinovú?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

12. Je pre Vás ako budúceho čašníka praktická časť rekvalifikačného kurzu dôležitá?

- a) veľmi dôležitá
- b) dôležitá
- c) neviem
- d) menej podstatná
- e) zbytočná

13. Považujete za nevyhnutné systematicky (sústavne) sa vzdelávať vo Vašom povolání?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

14. Získali ste prostredníctvom kurzu očakávané zručnosti?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

15. Uved'te aspoň jeden konkrétny návrh, ktorým by bolo možné zvýšiť záujem o rekvalifikačné kurzy.....

16. Je pre Vaše očakávanie, kurz v trvaní 3 mesiacov postačujúci?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

17. Mali by ste záujem o dlhodobý kurz v trvaní 1 roka?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) skôr nie
- d) nie

18. Uved'te, ktoré metódy preferujete v ponúkanom rekvalifikačnom kurze

- a) prednáška s diskusiou
- b) hranie rolí
- c) coaching

d) e-learning

19. Navrhните, akou formou by mal kurz prebiehať.

- a) priama výučba
- b) kombinovaná výučba
- c) korešpondenčné vzdelávanie
- d) terénne vzdelávanie
- e) sebvzdelávanie

20. Uveďte ako bola financovaná Vaša rekvalifikácia

- a) platil(a) som si kurz sám
- b) platili mi ho rodičia
- c) platil mi ho zamestnávateľ
- d) platil mi ho budúci zamestnávateľ

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Vekové rozmedzie respondentov	43
Tabuľka 2 Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov	43
Tabuľka 3 Úspešnosť rekvalifikačných kurzov	44
Tabuľka 4 Dôvod k výberu kurzu	45
Tabuľka 5 Názor respondentov na najvhodnejšiu metódu	46
Tabuľka 6 Názor respondentov pre nich vyhovujúcu formu	46
Tabuľka 7 Skúsenosti lektora s používaním vzdelávacej metódy	48
Tabuľka 8 Osobný názor edukantov na najviac preferovanú metódu	49
Tabuľka 9 Vyjadrenie dôležitosti vzdelávania	50
Tabuľka 10 Názor respondentov na vzdelanie	51
Tabuľka 11 Dôležitosť výberu formy respondentov	51
Tabuľka 12 Záujem o uprednostnenie individuálnej formy pred skupinovú	53
Tabuľka 13 Preferovanie praktickej časti rekvalifikačného kurzu	53
Tabuľka 14 Názor rekvalifikantov na celoživotné vzdelávanie	54
Tabuľka 15 Očakávané nadobudnutie zručnosti prostredníctvom kurzu	55
Tabuľka 16 Návrhy respondentov na zvýšenie záujmu o rekvalifikačné kurzy	55
Tabuľka 17 Vyjadrenie spokojnosti s rekvalifikačným kurzom	56
Tabuľka 18 Vyjadrenie záujmu o dlhodobý kurz	57
Tabuľka 19 Preferovanie vzdelávacích metód rekvalifikantami	57
Tabuľka 20 Návrhy respondentov na priebeh rekvalifikačného kurzu	58
Tabuľka 21 Financovanie rekvalifikácie	59

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1 Názor respondentov pre nich vyhovujúcu formu	47
Graf 2 Názor respondentov - mužov pre nich vyhovujúcu formu	47
Graf 3 Názor respondentov - žien pre nich vyhovujúcu formu	48
Graf 4 Uved'te, ktoré metódy sú najviac preferované lektorom v rámci rekvalifikačného kurzu	49
Graf 5 Výber formy najvhodnejšej pre respondenta	52
Graf 6 Vyjadrenie spokojnosti	56
Graf 7 Preferovanie metód	58

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1 Vyučovací proces	18
----------------------------------	----

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc. Jana Harazínová

Obor: Andragogika

Forma štúdia: Magisterské kombinované štúdium

Názov práce: Metódy a formy vzdelávania dospelých

Rok: 2012

Počet strán textu bez príloh: 67

Celkový počet strán s prílohami: 75

Počet titulov slovenskej literatúry a prameňov: 14

Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov: 8

Vedúci práce: PhDr. Michal Kopčan