

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalárske / kombinované štúdium
2010 - 2013

BAKALÁRSKA PRÁCA

Ján Gajdoš

Formovanie učiacej sa spoločnosti

Praha 2013

Vedúci bakalárskej práce:

PhDr. Miroslav Semeš, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor, Part – Time studies
2010 - 2013

Bachelor Thesis

Ján Gajdoš

Forming of a learning society

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Miroslav Semeš, Ph.D.

V y h l a s u j e m,

že predložená bakalárska práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracoval samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z nich som pri spracovaní čerpal, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

Ján Gajdoš

V Prahe 2013

Anotácia

Gajdoš, Ján: Formovanie učiacej sa spoločnosti. Bakalárska práca, Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2013.

Bakalárska práca má teoreticko – empirický charakter a je rozdelená do štyroch kapitol. Dopĺňa ju citovaná a použitá literatúra a prílohy. Základným kameňom učiacej sa spoločnosti je vzdelávanie sa počas celého života. Kľúčovými faktormi ekonomického rastu sú vedomosti a kreativita. Podpora tejto myšlienky má širokospektrálny rozmer a vedie k prosperite spoločnosti. Úvodná kapitola je zameraná na identifikáciu učiacej sa spoločnosti, v rámci ktorej definujeme jej priority a teoretické východiská. Druhá kapitola predstavuje možnosti financovania vzdelávacích programov a ich efektívne využívanie v rámci EÚ. Tretia kapitola popisuje problematiku celoživotného vzdelávania z pohľadu jeho členenia a permanentného rozvoja osobnosti prostredníctvom vzdelávania. Poslednú kapitolu tvorí empirická časť práce, ktorú predstavuje analýza inštitucionálnej základne vzdelávania dospelých v meste Žiar nad Hronom.

Kľúčové slová: učiaca sa spoločnosť, financovanie vzdelávania, projektový manažment, celoživotné vzdelávanie, ďalšie profesijné vzdelávanie, inštitucionálne vzdelávanie dospelých.

Annotation

Gajdoš Ján: Forming of a learning society. Bachelor thesis, University of Jan Amos Komensky, Prague, 2013.

This bachelor thesis has a theoretical and empirical nature and it is divided into four chapters. It includes bibliography and appendix. The main goal of a learning society is the education throughout the life. Knowledge and creativity are the key factors for an economic growth. It is important to support this idea as it leads to the prosperity of a society. Introduction includes characteristics of a learning society, its priorities and theoretical goals. Chapter II introduces the possibilities of financing of the educational programs and their effective use within the EU. Chapter III describes the problems of a lifelong learning from the perspective of its division and permanent personality development. In the last chapter, we take a look at the empirical part of the thesis. It analyses the institutional basis of adult education in a city of Žiar nad Hronom.

Key words: learning society, financing of education, project management, lifelong learning, adult and continuing education.

OBSAH

ÚVOD	7
1 FILOZOFIA UČIACEJ SA SPOLOČNOSTI	9
1.1 Pojem - učiaca sa spoločnosť.....	9
1.2 Rozvoj znalostnej spoločnosti a intelektuálneho kapitálu.....	11
1.3 Možnosti a perspektívy vo vzdelávaní.....	14
2 FINANCOVANIE VZDELÁVANIA	17
2.1 Vzdelávacie programy EÚ.....	17
2.2 Projektové riadenie a plánovanie VD.....	21
2.3 Financovanie vzdelávania v období hospodárskej krízy.....	26
3 CELOŽIVOTNÉ UČENIE	28
3.1 Vzdelávanie dospelých.....	29
3.2 Ďalšie vzdelávanie.....	32
3.3 Ďalšie profesijné vzdelávanie.....	33
3.4 Občianske vzdelávanie.....	35
3.5 Záujmové vzdelávanie.....	37
4 EMPIRICKÁ ČASŤ	39
Prieskum inštitucionálnej základne vzdelávania dospelých v meste	
Žiar n./Hronom	39
4.1 Problém, cieľ, úlohy prieskumu.....	39
4.2 Metodológia prieskumu.....	39
4.3 Infraštruktúra regiónu z pohľadu inštitucionálnej základne VD v Žiari	
n./Hronom.....	40
4.4 Subjekty poskytujúce vzdelávanie dospelých v meste Žiar n./Hronom.....	41
4.5 Charakteristika cieľových skupín prijímajúcich vzdelávanie.....	45
4.6 Interpretácia výsledkov prieskumu.....	47
ZÁVER	49
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV	50
PRÍLOHA	53

ÚVOD

Vzhľadom na to, že sa nachádzame na prahu tretieho tisícročia vo veľkom zoskupení Európskej únie a vo svete technických vymožeností si musíme uvedomiť, kam smerujeme a akým spôsobom sa tam dostaneme. Základným atribútom dobre fungujúcej a kompaktnej spoločnosti sa stávajú vedomosti s akcentom na ich maximálne a efektívne využitie v prospech celej európskej spoločnosti. Kvantum a kvalita našich vedomostí sú zaiste aj zrkadlovým obrazom úrovne našej spoločnosti, ktorá sa odráža vo všetkých oblastiach života.

Filozofickou nadstavbou spoločnosti vedomostí je schopnosť ľudstva vzdelávať sa a spolu komunikovať. V spolupráci so spoločenskými vedami z oblasti pedagogiky, andragogiky, sociológie, psychológie a ľudského správania sa, boli objavené na historickom základe princípy vedomostnej spoločnosti, ktoré sú vytvorené na základe využitia ľudskej prirodzenej schopnosti učiť sa a uchovávať vedomosti v spojení s modernými informačnými technológiami a hospodárskym využitím vedomostí ako ekonomického zdroja.

Je potrebné zefektívniť osvetu a vzdelávanie o význame učiacej sa spoločnosti, do ktorej sa zapoja inštitúcie štátnej a verejnej správy (kultúra, vzdelávanie), súkromný sektor (výroba, služby, obchod) a neziskové zariadenia (združenia, spolky, nadácie). Pomocou harmonického prepojenia a spolupráce medzi uvedenými organizáciami sa vytvorí synergický efekt, ktorý znásobí profitáciu pre všetky zaangažované skupiny.

Tému bakalárskej práce sme si zvolili preto, aby sme zdôraznili jej aktuálnosť a opodstatnenie, ako i vnútornú potrebu aktívne preniknúť hlbšie do tejto problematiky. Cieľom vedomostnej spoločnosti je rozvíjať osobný potenciál každého jednotlivca – rozvojom jeho vzdelania, kvalifikácie, zručností.

Cieľom práce je zdôrazniť význam a podstatu vzdelávania v kontexte celoživotného učenia s apelom na neustále rozvíjanie a budovanie silnej

vedomostnej spoločnosti s dôrazom na človeka, jeho individualitu a permanentný rozvoj jeho osobnostného potenciálu počas priebehu celého života.

Uvedené názory a poznatky z celej práce sa budeme snažiť využiť v empirickej časti v prieskume inštitucionálnej základne vzdelávania dospelých v meste Žiar nad Hronom.

1 FILOZOFIA UČIACEJ SA SPOLOČNOSTI

1.1 Pojem - učiaca sa spoločnosť

„Základom vyspelej, duchovne silnej spoločnosti, ktorá je postavená na vedomostiach a znalostiach je bezpochyby na prvom mieste človek, ktorý svojimi vedomosťami, zručnosťami, postojmi, vynálezmi alebo nápadmi môže zdokonaľovať nielen seba, ale zároveň môže pozitívne stimulovať, zásadne ovplyvniť a pomôcť širokému spektru ľudí“¹. Toto sa mu môže podariť iba vtedy, ak bude mať v sebe dostatočné množstvo vedomostí, ktoré získa či už počas formálneho, alebo neformálneho vzdelávania. Investície do ľudského kapitálu sú základným kameňom trvalo udržateľného rozvoja ekonomiky, spoločnosti, ktorá je postavená na vedomostiach, kde ľudia na základe svojho osobnostného potenciálu vytvárajú hodnoty nehmotného charakteru, ktoré obohacujú duchovnú úroveň a taký pomyselný zrkadlový odraz stupňa rozvoja spoločnosti, v ktorej existujeme.

Pojem „učiaca sa resp. vedomostná spoločnosť“ úzko významovo súvisí s „vedomostnou ekonomikou“. „Tá sa dostala do popredia v strede a koncom 90. rokov 20. storočia, keď popisovala spôsob, akým viaceré odvetvia s vysokou technologickou úrovňou – napríklad informačné a komunikačné technológie, biotechnológie, nanotechnológie a podobne – ako aj vzdelávacie a vedecké inštitúcie prispievajú výraznou mierou k tvorbe bohatstva v krajine“².

Viacerí pozorovatelia dnes popisujú najvyspelejšie ekonomiky ako ekonomiky, ktoré prechádzajú z priemyselnej do „vedomostnej“ fázy. Vzhľadom na rastúcu dôležitosť informácií, know-how, pri tvorbe bohatstva, je potrebné prepísať pravidlá riadiace ekonomiku. Tie súčasné boli totiž vytvorené v jej industriálnej fáze.

Širším pojmom je „vedomostná spoločnosť“. Ekonomický život je pevne zakotvený v spoločenských pravidlách, preto si prechod k vedomostnej ekonomike vyžaduje aj zmenu spôsobov fungovania spoločnosti. Vedomostná spoločnosť cielene a aktívne investuje do rozvoja osobného potenciálu každého jednotlivca, prostredníctvom

¹ Colinson, C. - Parcell, G.: Knowledge management. Computer press,a.s. BRNO, 2005. ISBN 80-251-0760-4, s. 43

² Prusáková, V.: Systémový prístup k ďalšiemu vzdelávaniu. Inštitút pre verejnú správu. Bratislava 2000, s. 96

podpory vzdelávania, vedeckých a výskumných aktivít rozvíja svoju inovačnú kapacitu.

Akademici a štatistickí – ktorí to chcú merať – sa musia ešte presne zhodnúť na tom, čo je znalostná ekonomika. Niektorí hovoria, že je to skupina špecifických odvetví, ako sú výroba špičkových technológií, výpočtová technika a telekomunikácie. Ďalší tvrdia, že znalosti prenikajú do všetkých odvetví. „Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD) volí strednú cestu s definíciou, ktorá zahŕňa high-tech a medium-tech výrobu, znalostne náročne odvetvia služieb, ako sú financie, poisťovníctvo a telekomunikácie, nasledované obchodnými službami, vzdelávaním a zdravím.“³

Rozvoj vedomostnej spoločnosti, v ktorej začínajú hrať najdôležitejšiu úlohu poznatky, správne, včasné, presné a relevantné informácie, môžeme pozorovať všade navôkol. Ak sa pozrieme na odraz vedomostnej spoločnosti v životoch bežných ľudí, vidíme že zjednodušuje komunikáciu medzi ľuďmi navzájom, ale aj ovládanie strojov a zariadení. Zvyšuje produktivitu práce a povznáša človeka z pozície robotníka do pozície „manažéra“ strojov a zariadení, ktoré robia namiesto neho. Vďaka tomu rastie jeho produktivita práce, mzda a za čas strávený pri práci si môže dopriať niekoľkonásobne viac kvalitnejších tovarov a služieb ako tomu bolo predtým ako sa stali informácie jedným zo základných výrobných faktorov. „Vďaka masívnemu nástupu informačných a komunikačných technológií nastal rýchly transfer know-how, globálna dostupnosť trhov a možnosť riadenia transakcií z počítača po celom svete. Príležitosť prístupu firiem na nové trhy urýchlila proces inovácií“⁴.

Základom pre umožnenie rozvoja vedomostnej spoločnosti je kreatívne prostredie, ktoré neobmedzuje ľudí a organizácie v ich inovačných aktivitách. V praxi to podľa väčšinového názoru predstavuje dôslednú ochranu súkromného vlastníctva, vymožitelnosť práva, motivačný daňový a odvodový systém a čo najmenej priestoru, v ktorom je možné podnikáť, zabraného verejným sektorom. Na takomto základe sú potom postavené pevné piliere. „Medzi tieto piliere patrí moderné školstvo, ktoré pokračuje systémom celoživotného vzdelávania“⁵. Ďalej verejná a súkromná veda a

³ Russell-Walling, E.: Manažment 50 myšlienok, ktoré nby ste mali poznať. Slovart, Bratislava 2012. s. 104

⁴ Beneš, M.: Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu. Eurolex Bohemia 2004, s. 38

⁵ Dostupné na <http://www.irvs.sk/index.php/vedomostna-spolonos/vedomostna-ekonomika>, 21.8.2012

výskum, Inovácie a transfer know-how v podnikoch v rámci globálneho prostredia a rôzne systémy agregujúce a poskytujúce poznatky pre odstraňovanie informačnej asymetrie.

1.2 Rozvoj znalostnej organizácie a intelektuálneho kapitálu

Organizácia sa musí najprv naučiť „vyrábať sama seba“, aby mohla začať vyrábať pre druhých. Výroba samých seba je v podstate výrobou znalostí organizácie. „Znalosť organizácie je kľúčová schopnosť (kompetencia) vyrábať a túto znalosť je treba nielen vytvoriť, ale neustále obnovovať, zlepšovať a riadiť“⁶.

Prieskum v najprogressívnejších amerických firmách koncom XX. storočia (v rokoch 1993 – 1995) ukázal, že ich pri náraste investovaného kapitálu o 8 – 9 % dosahovali až 54 – 62 % zisku – vďaka rozvoju znalostí svojich zamestnancov.

Uplatňuje sa triáda CHCIEŤ - VEDIETŤ - MOCŤ, z hľadiska manažmentu znalostí, s akcentovaním významu pojmu MOCŤ. Znamená to uvedomiť si a doceniť – v širšom zmysle slova – význam podnikovej kultúry orientovanej na učiacej sa spoločnosti, konkrétne potom vplyv organizačnej štruktúry firmy na intenzitu šírenia a zdieľania znalostí naprieč organizáciou.

V poznatkovo orientovanom svete teda už nestačí konštatovať, že kapitál v spojení s prácou tvorí hodnotu, pretože základným zdrojom tvorby hodnoty sú sami ľudia. Klasické tvrdenie musíme aktualizovať: **znalostný kapitál** (knowledge capital) **v spojení s prácou tvorí skutočnú hodnotu.**

Štruktúra intelektuálneho kapitálu

Čo rozumieme intelektuálnym kapitálom? Organizovanie znalostí, s ktorými organizácia disponuje, prakticky ich využíva a slúži jej k vytváraniu bohatstva. „Martin Rohrich z fy Deloitte charakteristiku intelektuálneho kapitálu podrobnejšie rozvádza ako súhrn nehmotného vlastníctva znalostí, zručností, postupov, procesov, aplikovaných skúseností, technológií využívaných v organizácii, vzťahov so

⁶ Jílková, E.: Význam znalostí v řídicím procesu (Knowledge Management). EDMAN 04, EVIDA, Brno 2004, s. 100

zákazníkmi, profesionálnych a profesionálnych zručností, ktoré vytvárajú ďalšiu hodnotu a konkurenčnú výhodu firmy na trhu⁷.

Mali by sme doplniť, že, intelektuálny kapitál okrem ľudského kapitálu zahrňuje ešte spoločenský kapitál a organizačný kapitál. Spoločenský kapitál je tvorený zásobami a tokmi znalostí, ktoré vyplývajú zo siete vzťahov zvnútra aj zvonka organizácie. „Organizačný kapitál predstavuje inštitucionalizované znalosti vlastnené organizáciou, ktoré sú formalizované a uložené v databázach, manuáloch apod. (dáta, informácie)“⁸.

Intelektuálny kapitál (IK) spolu s finančnou hodnotou organizácie (FH) tvorí jej tržnú hodnotu (TH):

$$TH = FH + IK$$

V modernej ekonomike význam intelektuálneho kapitálu (IK) z hľadiska celkovej tržnej hodnoty organizácie neustále vzrastá.

Kto má prostriedky, môže investovať do najmodernejšej techniky a technológie a v relatívne krátkej dobe sa dostať – v rámci technického subsystému – na špičku v odbore. Avšak kompetentných a energizovaných pracovníkov, nositeľov vysokého intelektuálneho kapitálu, ktorí sú nielen schopní, ale tiež ochotní využívať svoj potenciál v prospech organizácie „na ulici nekúpiš“ – takýchto si musia firmy vychovať, rozvíjať ich po odbornej, sociálnej i morálnej stránke, pestovať v nich dôveru vo firmu, spolupatričnosť s ňou a utvárať zlepšovateľské a spolupodnikateľské postoje, upevňovať súlad s ich osobnými potrebami, zosúlaďovať ich záujem so záujmami firmy.

Technický subsystém, byť ešte modernejší, podlieha fyzickej a morálnej amortizácii, pričom cielene profiremný budovaný sociálny subsystém amortizácii nepodlieha – v tom je jeho nezastupiteľnosť a nadštandardná konkurenčná výhoda, z ktorej profitujú predovšetkým učiace sa organizácie, uplatňujúce Knowledge Management.

⁷ Rohrich, M.: K čemu je dobrý Intellectual Capital, Knowledge Management a emoční inteligence? Deloitte, WS 15.9.2004, s. 32

⁸ Koubek, J.: Anglicko – český výkladový slovník personalistiky. Management Press, Praha 2003, s. 79

Hlavnou hybnou silou tvorby, inovácie a hodnoty intelektuálneho kapitálu je **ľudský kapitál**. Ten môžeme chápať ako „súbor všetkého „inteligentného“ majetku, ktorý je spoločnosť schopná samostatne, alebo pomocou štruktúrneho kapitálu pretvoriť v konkrétnu hodnotu.

Oľga Poniščiaková pri rozbere štruktúry Intelektuálneho kapitálu berie do úvahy vedľa Ľudského kapitálu (Human Capital) a Štruktúrneho kapitálu (Structural Capital), tiež – ako relatívne samostatnú skupinu – Zákaznícky kapitál (Customer Capital)⁹.

Pri bližšom rozbere literatúry zistíme, že ľudský kapitál chápu rôzni autori rôzne. Buď ho chápu ako ľudský a štruktúrny kapitál (G.Roos, J.Roos 1997), prípadne ľudský, štruktúrny a zákaznícky kapitál (T.A.Steward, 1997) ľudský, organizačný a zákaznícky kapitál (L.Edvinson, M.S.Malone, 1997), alebo vnútornú a externú štruktúru, právomoci a zodpovednosť (K.E.Sveiby, 1997). Podľa zmienenej O. Poniščiakovej zahrňuje zručnosti, schopnosti a kompetencie jednotlivcov potrebných k tvorbe hodnôt. Podľa J.Kubátovej „Ľudský kapitál je tvorený znalosťami, schopnosťami a zručnosťami pracovníkov organizácie“¹⁰.

M. Rohrich zaraďuje do ľudského kapitálu intelekt, intelektuálny kapitál jednotlivca, znalostný a zručnostný kapitál a tiež emočný kapitál jednotlivca. Štruktúrny kapitál chápe Oľga Poniščiaková¹¹ len ako zaregistrované patenty, software, modely a administratívne systémy vo vlastníctve firmy, pričom Rohrich ho ešte jemnejšie člení na zákaznícky kapitál, vzťahový kapitál a organizačný kapitál (inovačný kapitál, procesný kapitál, patenty a vynálezy).

Poniščiaková považuje **Zákaznícky kapitál** za samostatnú skupinu, zahrňujúci skúsenosti firemných zástupcov, vzťahy s obchodnými partnermi, zákazníkmi, spojencami. V záujme zjednotenia týchto názorov sa pokúsime vymedziť poňatie intelektuálneho kapitálu, s ktorým budeme ďalej pracovať. Sústredíme pozornosť na tri kľúčové dimenzie znalostného kapitálu, ktorý sa najvýraznejšie podieľajú na vytváraní hodnoty firmy. Sú to ľudský, organizačný a zákaznícky kapitál.

Ľudský kapitál tvoria pracovníci organizácie a suma ich znalostí a zručností. Tie tvoria istý potenciál, ktorý pracovníci požičiavajú, podobne ako svoj intelekt, energiu a čas firme. Sú teda investori, ktorí ponúkajú možnosť (nikdy nutnosť!) uplatnenie

⁹ Poniščiaková, O.: Ľudský faktor jako tvůrce rozvoje firemních hodnot. EDMEN 2004, Brno s. 254

¹⁰ Kubátová, J.: Rozvoj lidských zdrojů v informační společnosti. EDMAN 2004, Brno s. 152

¹¹ Poniščiaková, O.: Ľudský faktor jako tvůrce rozvoje firemních hodnot. EDMEN 2004, Brno s. 255

svojho potenciálu vo firme. Jeho reálne využitie závisí na osobnom rozvoji zamestnanca, pracovných podmienkach, kultúre firmy, smerovanie k učiacej sa organizácii a na mnoho ďalších okolnostiach.

Organizačný kapitál zahrňuje všetko intelektuálne vlastníctvo firmy, jej patenty, databázy, technológie, organizačné správanie. Je možné do neho zaradiť znalosti týkajúce sa súčasných, inovovaných, či novo uvažovaných procesoch vo vnútri firmy (procesný kapitál, inovačný kapitál, kapitál na obnovu a rozvoj).

Zákaznícky kapitál predstavuje znalosť toho, čo chcú, event. budú chcieť, zákazníci. Znalosť ich potrieb, prianí, aspirácií, túžob, preferencií, očakávaní, kvantitatívnych, kvalitatívnych požiadaviek na súčasné i perspektívne uvažované výrobky či služby – základ nielen pre reaktívne, ale i proaktívne uspokojovanie anticipovaných potrieb zákazníka.

Pri vzájomnej podpore ľudského, organizačného a zákazníckeho kapitálu sa ich vplyv a význam umocňuje a dochádza k synergickým efektom.

1.3 Možnosti a perspektívy vo vzdelávaní

V posledných rokoch sme sa museli vyrovnávať s mnohými spoločenskými a ekonomickými zmenami, ktoré mali priamy dopad na profesijný život ľudí. Andragogika ako jedna z vied o človeku, ktorá skúma procesy výchovy a vzdelávania sa zameriava, okrem iného, i na hľadanie mechanizmov, ktoré by uľahčovali dospelému jedincovi v jeho profesijnom živote vyrovnávať sa s týmito zmenami. Špecificky sa týmito problémami zaoberá profesijná andragogika. Problematika rozvoja ľudských zdrojov je veľmi úzko spojená s profesijnou andragogikou. Fenomén ľudských zdrojov ako proces je v podstate pokračovaním procesu socializácie a jeho podstatnej zložky vzdelávania, pretože tu ide tiež - a to podstatne - o vedenie k osobnému rastu, ktorého obsahom nie je len školenie, ale vytváranie podmienok sebarealizácie v najširšom slova zmysle. Personálny a sociálny rozvoj pracovníkov má smerovať k vnútornému uspokojovaniu z vykonávanej práce, k zachovaniu rovnováhy medzi pracovným výkonom a sebarealizáciou. Významnými procesmi, ktoré napomáhajú tomuto smerovaniu sú - plánovanie a rozvoj kariéry, profesijné poradenstvo a manažment profesijného vzdelávania. Nároky na profesijný vývoj ,ktorý nikdy nekončí a stáva sa doslova

celoživotným vyžadujú skúmanie a zovšeobecňovanie, ako i modelovanie systému ďalšieho profesijného vzdelávania , poradenstva a koncepcnej personálnej práce a v neposlednej miere utváranie a zdokonaľovanie konceptu profesionalizácie .Proces profesionalizácie v neposlednej miere závisí od kvalifikovanosti osôb, ktoré v tejto oblasti pracujú.

„Rozvoj vzdelávania dospelých v posledných rokoch bol dosť výrazný. Spoločenská prax si vyžadovala utváranie nových metód, foriem, vznik nových vzdelávacích inštitúcií, stratégií, preberania a aplikovania zahraničných skúseností“¹².

To všetko sú dosť významné dôvody pre rozvoj teórie. Významným dôvodom je aj rastúca dôležitosť vzdelávania dospelých ako špecifického prvku politiky rozvoja hospodárskych a sociálnych oblastí. V týchto súvislostiach nás možno niekedy napadne otázka: Bolo by možné prinášať inovačné trendy bez výskumu, bez tvorby teoretického základu, ktorý nám pomôže orientovať sa v princípoch a konkretizovať na vlastné podmienky? Existuje jediná možná odpoveď – nebolo. Pretože je potrebné, ba nevyhnutné, hľadanie poznatkov v nepretržitej konfrontácii s empirickou realitou. Sila poznatkov však bola potvrdená a je stále potvrdzovaná v praxi.

Pokúsme sa vyšpecifikovať nezastupiteľné úlohy teoretických pracovísk a praxe identifikovaním charakteristických črt teórie a praxe. Teoretické pracoviská sa orientujú na rozvoj teórie, výskumu. Ich úlohou je definovanie a výklad základných pojmov, vedecká diskusia o problémoch vzdelávania dospelých s cieľom hľadať zákonitosti a špecifiká. Poznávať skutočnosť, diagnostikovať ju a na tomto základe utvárať prognózy do budúcnosti. Vo výskume sa orientovať nielen na základný, ale aj aplikovaný a akčný výskum. Úlohou týchto pracovísk je zvyčajne aj príprava odborníkov pre oblasť vzdelávania dospelých.

Prax je zasa charakteristická živosťou, aktuálnosťou (niekedy však aj rigiditou), rôznorodosťou. Prax umožňuje overiť správnosť teoretických tvrdení a využíva teoretické poznatky na riešenie praktických situácií. Na strane druhej však prax prináša podnety a skúsenosti, ktoré sú výzvou pre teóriu. Teória práve na základe spracovania rozličných podnetov praxe umožňuje vyhnúť sa v budúcnosti zlým skúsenostiam. Je akýmsi záchrancom pred neustálym opakovaním chýb v rozličných

¹² BENEŠ,M.: Andragogika. Praha, Eurolex Bohemia 2003. s. 92

prostrediach. Navyše teória ako výsledok vedeckého poznania prekračuje hranice jednotlivých štátov.

Ako môže andragogika, ako veda ovplyvniť andragogickú prax? Syntézu možností urobil Beneš (2003, s.70) keď konštatuje, že andragogická veda ovplyvňuje prax vzdelávania dospelých¹³:

- priamo – ak sú výsledky výskumu používané na inováciu praxe,
- nepriamo – v rámci poradenskej, expertnej a informačnej činnosti,
- sprostredkovane – jej podielom na príprave vysokoškolsky kvalifikovaných pracovníkov v oblasti vzdelávania dospelých.

Andragogická veda má teda v praxi široké uplatnenie a preto ak chceme rozvíjať vzdelávanie musíme rozvíjať aj vedu o vzdelávaní a investovať do nej. Vedecké poznávanie umožňuje profesionalizáciu vzdelávania dospelých, vedecké poznávanie umožňuje komparáciu a zovšeobecňovanie, vedecké poznávanie umožňuje poznanie podstatného a vymedzenie špecifického. Vedecké poznávanie umožňuje vidieť budúcnosť.

¹³ BENEŠ, M.: Andragogika. Praha, Eurolex Bohemia 2003, s. 93

2 FINANCOVANIE VZDELÁVANIA

2.1 Vzdelávacie programy EÚ

V druhej polovici 70. rokov sa začínajú rozvíjať prvé partnerstvá európskych vzdelávacích inštitúcií, najmä v oblasti odborného a vysokoškolského vzdelávania. Realizujú sa prvé pilotné projekty medzinárodnej spolupráce a výmien odborníkov, ktoré sú umožnené vďaka podpore zo spoločných fondov. Pretože sa táto cesta finančnej podpory na konkrétne predom premyslené vzdelávacie akcie ukázala ako nosná a efektívna, vyvinuli sa v polovici 80. rokov prvé špecializované programy, ktoré metódou vyskúšanou v pilotných projektoch podporovali vzdelávacie projekty v prioritných oblastiach. Už v 80. rokoch sa teda sformovala základná forma podpory Spoločenstva, ktorá dodnes zostáva hlavným nástrojom ovplyvňovania a tiež podporovania vzdelávacích politík členských štátov.

Prvé vzdelávacie programy z 80. rokov boli veľmi podobné tým súčasným – podpora spolupráce medzi školami zrovnateľného typu, medzi inými vzdelávacími inštitúciami, medzi odbornými školami a inými inštitúciami zasahujúce do odbornej prípravy na strane jednej a ich spolupráce s podnikmi na strane druhej. Aby bola umožnená medzinárodná spolupráca a tiež výmena učiteľov a študentov, stala sa ďalšou prioritnou oblasťou tiež podpora jazykového vzdelávania. Prvé programy boli vyhlásené na päťročnicu 1986 – 1990 a niektoré z nich sa vďaka svojej úspešnosti zachovali dodnes. V priebehu 90. rokov sa programy premenovali a hlavne sa neustále zjednodušovali, aby ich mohlo využívať stále viac inštitúcií a osôb. Tieto komunitárne vzdelávacie programy boli spočiatku určené výhradne pre členské štáty, ktoré na ne každoročne prispievajú. Postupom času prevážila myšlienka solidarity a EÚ umožnila zapojiť sa tiež nečlenským štátom (všetkým štátom v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru ako Island, Nórsko a Lichtenštajsko a ďalej tiež kandidátskym krajinám)¹⁴.

Názvy, zameranie a pravidlá programov sa v priebehu rokov premenovali. Celkovo dochádza k organizačnému zjednodušovaniu a vzájomnej konvergencii

¹⁴ Vyhnánková, M.:Vzdělávání Dospělých v ČR a EU. UJAK, Praha 2007, s. 40

princípov jednotlivých programov a ich dielčích súčastí. Ustálilo sa sedemročné obdobie platnosti programu, súčasný program sa vzťahuje k rokom 2007 – 2013.

Vývoj priniesol tiež zjednodušenie v počte programov: zatiaľ čo z minulého obdobia 2000 – 2006 si možno pamätáme názvy programov Sokrates a Leonardo da Vinci, v súčasnosti existuje jeden zastrešujúci program – **Program celoživotného učenia** (Lifelong learning programme – LLP 2007 – 13), ktorý spravuje Národná agentúra európskych programov (NAEP). Vedľa toho existujú i ďalšie špecializované komunitárne programy ako napr. Erasmus Mundus či Tempus, ktoré sa vzťahujú k vysokoškolskej spolupráci.

V súčasnej dobe sa realizujú tieto vzdelávacie programy, ktoré podporujú širokú medzinárodnú spoluprácu vzdelávacích inštitúcií, a to i neškolských, ale tiež financujú individuálne študijné cesty:

Program celoživotného učenia

Je koncipovaný zo všetkých programov ako najotvorenejší s cieľom podporovať európsku dimenziu vo vzdelávaní na všetkých úrovniach a v celej šírke vzdelávacieho procesu. Vychádza pritom z koncepcie celoživotného učenia. Je rozdelený na niekoľko podprogramov. V nich sa konkretizujú jednotlivé cieľové skupiny a aktivity projektov.

Podprogramy sú zostavené podľa dvoch prístupov. Jeden podporuje rozvoj vzdelávania na jednotlivých úrovniach vzdelávacej sústavy (Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci a Grundtvig) a druhé financujú prierezové témy ako jazykové vzdelávanie, využitie ICT vo výuke, vzdelávacia politika apod.

Podprogramy¹⁵

- **Comenius** – je určený pre školy všetkých stupňov od materských po vyššie odborné.
- **Erasmus** – je orientovaný na vysoké školy.
- **Leonardo da Vinci** – podporuje odborné vzdelávanie, umožňuje spoluprácu všetkých stupňov a druhov odborných škôl a podnikov zainteresovaných na počiatočnom vzdelávaní, ale tiež pomáha rozvíjať a zdokonaľovať ďalšie profesijné vzdelávanie predvádzané najrôznejšími sociálnymi partnermi.
- **Grundtvig** – je zameraný na vzdelávanie dospelých.

¹⁵ Vyhnánková, M.:Vzdělávání Dospělých v ČR a EU. UJAK, Praha 2007, s. 41

- **Prierezový program – 4 kľúčové aktivity:**
 - spolupráca a inovácie politík,
 - jazyky,
 - ICT,
 - šírenie a využívanie výsledkov.
- **Jean Monet** – podporuje aktivity v oblasti európskej integrácie.

Programy Erasmus Mundus a Tempus¹⁶

Obidva programy sa týkajú vysokoškolského vzdelávania, ale odlišujú sa od seba zameraním na beneficianta.

Erasmus Mundus podporuje rozvoj európskeho vysokoškolského priestoru, umožňuje vytvárať spoločné magisterské programy. Na ich tvorbe sa podieľa viacero zahraničných univerzít. Podporuje tiež vedecko-výskumnú spoluprácu a mobilitu učiteľov.

Tempus sa orientuje na pomoc mimoeurópskych regiónov ako Ázia a severná Afrika. Podporuje vznik partnerstva univerzít a ďalších inštitúcií z týchto cieľových zemí a Európy s cieľom preniesť poznatky, skúsenosti a know-how z európskych škôl a vzdelávacích systémov do ostatných zemí.

Finančné mechanizmy EHP/Nórska¹⁷

Tento program je odlišný v tom, že ho financujú krajiny Európskeho hospodárskeho priestoru: Nórsko, Island a Lichtenštajsko. Je zameraný na podporu rôznych oblastí života, vzdelávanie je len jeho súčasťou. Orientuje sa len na niektoré vybrané členské štáty EÚ, najmä nové a menej rozvinuté štáty. V oblasti vzdelávania poskytuje obdobnú podporu ako program Comenius, Erasmus, Leonardo a Grundtvig, pričom partnerstvo sa obmedzuje na jeden z podporovaných štátov EÚ a donorský štát EHP.

Aktivity podporované v rámci vzdelávacích programov možno rozdeliť na dve skupiny. Jednak umožňujú tzv. **mobilitu študentov a učiteľov**, teda ich študijné cesty a stáže. Druhou možnosťou sú **projekty vzájomnej spolupráce škôl či iných**

¹⁶ Dostupné na http://www.minedu.sk/data/USERDATA/EUZAL/PCV/Program_celozivotneho_vzdelavania.pdf, 28.7.2012

¹⁷ Dostupné na http://www.eeagrants.sk/data/att/7102_subor.pdf, 28.7.2012

vzdelávacích inštitúcií (a v Leonardu ešte v spojení s podnikmi a ďalšími sociálnymi partnermi). Ich cieľom môže byť napr. výmena skúseností a hľadanie riešenia spoločných problémov alebo trebárs vytvorenie spoločného študijného programu, učebných pomôcok či textov.

Na prvý pohľad sa môže zdať, že možnosť získania grantu sa postupom času znižuje, pretože podmienky sa stále zostrujú. V začiatkoch bolo možné podporiť i malé projekty, pretože cieľom prvých vzdelávacích programov bolo vôbec zapojiť vzdelávacie inštitúcie do medzinárodnej spolupráce a s ich pomocou aplikovať európsky rozmer vzdelávania. Teraz, keď sa už školy a ďalšie organizácie naučili európsku spoluprácu využívať a automaticky sa do nej zapojujú, sa samozrejme ciele posunuli dopredu. Snahou koordinátorov programov, ktorí rozhodujú o pridelení dotácií, je vyberať také projekty, ktoré prinášajú niečo nové a zakladajú sa na širokom partnerstve. Dbá sa o to, aby výsledky projektov boli zverejňované a aby boli dostupné všetkým záujemcom, ktorí ich budú môcť využívať vo svojej práci. Napr. v Grundtvigu je podmienkou spolupráce organizácií z minimálne troch krajín. U projektov nadnárodných sietí dokonca z desiatich krajín.

Partneri by potom mali reprezentovať rôzne druhy inštitúcií, ktoré sa na riešenu otázku pozerajú z rôznych uhlov pohľadu. Nemali by to teda byť len vzdelávacie inštitúcie, ale tiež koncoví užívatelia výsledkov projektov (napr. podnik, pre ktorý sa v rámci projektu vytvára systém on-job vzdelávanie zamestnancov apod.) Projekty majú jedno až dvojkolové výberové konania. Niektoré aktivity sa schvaľujú na národnej úrovni, o iné sa žiada priamo v centrálnej kancelárii v Bruseli.

2.2 Projektové riadenie a plánovanie VD

Projekt ako program (ďalej „projekt“)

- je akákoľvek aktivita (súbor aktivít), ktorá rieši špecifický problém alebo potrebu,
- má definované špecifické ciele,
- má presne stanovený termín začiatku a konca,
- má stanovené rôznorodé zdroje, prostriedky (ľudské, finančné, materiálne, iné), ktoré sú potrebné na dosiahnutie vytýčených cieľov,
- prináša niečo nové a užitočné.

„Slovo projekt sa prvýkrát objavilo v 16.storočí a je odvodené od latinského slova projicere (= preniesť sa). Latinský koreň slova teda naznačuje pohyb, trajektóriu, určitý vzťah s priestorom a časom.“¹⁸

To znamená, že niečo sa prenesie z určitého východiskového bodu do iného, požadovaného bodu v určitom čase.

Projekt ako grantový návrh (ďalej „grantový projekt“)

- slúži na prihlásenie organizácie do grantových programov rôznych donorov - nadácií, štátnych a samosprávnych inštitúcií, prípadne podnikateľských subjektov - slovenských aj zahraničných.

Je to plán aktivít organizácie na určité obdobie, s určitými očakávanými výsledkami. Je spracovaný písomne, zvyčajne na špeciálnych formulároch, ktoré poskytujú jednotliví donori. Cieľom písania, tvorby grantového projektu je získanie finančných prostriedkov.

Projektový manažment

„Projektový manažment je súhrn aktivít spočívajúcich v plánovaní, organizovaní, riadení a kontrole zdrojov spoločnosti s relatívne krátkodobým cieľom, ktorý bol stanovený na realizáciu špecifických zámerov.“¹⁹

¹⁸ KOLEKTÍV AUTOROV: *T-kit Projektový manažment*. Bratislava: Rada mládeže Slovenska, s. 28.

¹⁹ KREMEŇOVÁ, I.: *Projektový manažment*. In: ŠTOFKOVÁ, J. a kol.: *Manažment podniku*. Žilina: EDIS – vydavateľstvo Žilinskej univerzity v Žiline, 2007, s. 293.

Ak chceme na našu činnosť, aktivitu hľadiť ako na projekt, potrebujeme sa nad ňou zamyslieť a vyjasniť si určité skutočnosti. Taktiež je vhodné dať myšlienky do písomnej podoby. Existuje viacero prístupov k tvorbe projektu.

Autori T-kitu Projektový manažment uvádzajú „Laswellovu metódu“, základné opytovacie otázky: Prečo? Načo? Kto? Kedy? Kde? ²⁰

Tieto otázky môžu byť rozšírené o ďalšie: Ako? Čo? S kým? Pre koho? Prostredníctvom čoho?

Zodpovedanie si týchto otázok nám vytvára popis projektu.

- Predstavenie organizácie, ktorá projekt realizuje. (Kto?)
- Predstavenie partnerov, ktorí sa budú na projekte podieľať. (S kým?)
- Analýza prostredia, dôvody projektu, inštitucionálne priority, skúsenosti, motivácie (Prečo?)
- Cieľové skupiny (Pre koho?)
- Definovanie zámerov, vízií (Načo?)
- Stanovenie konkrétnych cieľov (Čo?)
- Stratégia a metodológia (Ako?)
- Plánovanie aktivít (Čo?)
- Časový harmonogram (Kedy?),
- Miesta realizácie (Kde?),
- Finančné, materiálne, technologické, ľudské a informačné prostriedky (Prostredníctvom čoho?)

Tvorba projektu pomocou piatich kľúčových otázok ²¹

Autori tréningového manuálu Proposal Writing (Písanie návrhu, projektu) pristupujú k plánovaniu a tvorbe projektu prostredníctvom kľúčových otázok. Odpovede na tieto otázky vytvárajú jednoduchú štruktúru projektu. Je užitočné, ak každý projekt v organizácii je plánovaný a zachytený v písomnej forme.

1. Kde sa momentálne nachádza naša organizácia (naša cieľová skupina)? Aká je súčasná situácia, problém, ktorý chceme riešiť?

²⁰Pozri KOLEKTÍV AUTOROV: *T-kit Projektový manažment*. Bratislava: Rada mládeže Slovenska, s. 44.

²¹Pozri *Proposal Writing. Participant's Guide*. Washington, DC: Support Centers of America, 1993, s. 8-12.

Popis problému. Súčasná, východisková situácia.

2. Kam by sme sa chceli dostať? Čo chceme, aby sa zmenilo? Čo chceme dosiahnuť?

Cieľ.

3. Ako sa tam dostaneme? Ako to dosiahneme?

Postup. Obsah projektu. Aktivity a metódy.

4. Ako zistíme, že sme tam úspešne dorazili, že sme to dosiahli?

Evaluácia. Hodnotenie.

5. Koľko to celé bude stáť?

Rozpočet a zdroje.

Východisková situácia (problém) je popisom rozhodujúcich okolností, podmienok alebo potrieb v určitom čase a na určitom mieste. Je analýzou potrieb a problémov, ktoré súvisia s poslaním organizácie a sú pre ňu strategicky podstatné. Pri popise východiskovej situácie (problému) je potrebné odpovedať na nasledujúce otázky:

- Aký konkrétny problém má daný projekt riešiť?
- Aké sú príčiny danej situácie?
- Fakty, štatistiky.
- Kto sú adresáti projektu (cieľová skupina)?
- Charakteristika našej organizácie ako realizátora projektu.
- Prečo je naša organizácia najvhodnejším realizátorom projektu?
- Prečo je naše riešenie to najvhodnejšie?

Cieľ je výhodou, úžitkom, ktorý určitý projekt prináša adresátom projektu. Je to očakávaný stav, ktorý chceme realizáciou projektu dosiahnuť. Musí súvisieť s popísaným problémom a byť „SMART“, čiže spĺňať päť charakteristických črt správne stanovených cieľov:

- *„Specific – špecifické*
- *Measurable – merateľné*
- *Achievable – dosiahnuteľné*
- *Realistic – reálne*
- *Timed – časovo ohraničené“²²*

²² KOLEKTÍV AUTOROV: *T-kit Projektový manažment*. Bratislava: Rada mládeže Slovenska, s. 54.

Obsahom projektu sú jednotlivé kroky (postupy, spôsoby, metódy) na dosiahnutie stanovených cieľov. Zahŕňa popis jednotlivých úloh a aktivít, časový harmonogram, miesto realizácie, personálne zabezpečenie, metódy práce, plán propagácie.

Hodnotenie projektu je procesom, ktorým je možné overiť efektivitu a úspešnosť projektu. V rámci plánovania projektu je potrebné zostaviť plán hodnotenia projektu, ktorý zahŕňa kritériá úspešnosti projektu (kvalitatívne, kvantitatívne) a metódy hodnotenia projektu. Hodnotenie môže byť realizované zvnútra organizácie, alebo zvonka (napr. audit).

Rozpočet je plán projektu vyjadrený v peniazoch.

Plán projektu je užitočný na to, aby sa nezabudlo na nič potrebné. Slúži ako oporný bod pre realizátorov, spolupracovníkov, vedenie organizácie. Môže poskytnúť základné informácie a myšlienky pre získavanie financií a tvorbu grantových projektov.

Štruktúra projektu vzdelávacieho podujatia v profesijnom vzdelávaní dospelých²³:

1. Názov
2. Stručná charakteristika vzdelávacieho podujatia:
 - Zdôvodnenie. Konkretizácia potrieb realizácie
 - Očakávaný prínos pre účastníkov a ich organizáciu
 - Základné informácie o finančnom zabezpečení a administratívnych otázkach
3. Charakteristika cieľovej skupiny: požiadavky na vstupnú úroveň účastníkov
4. Ciele vzdelávacieho podujatia: hlavný a čiastkové ciele
5. Učebný plán: zoznam predmetov, tematických celkov s určením formy vzdelávania, časovým rozsahom a spôsobom ukončenia
6. Učebné osnovy: rozpracovanie jednotlivých tematických celkov do podrobnejších obsahových zámerov. Metodické odporúčania
7. Spôsob hodnotenia účastníkov: čiastkové, záverečné skúšky, testy, ústne skúšky, písomná práca, praktická skúška...

²³ Prusáková, V.: Systémový prístup k ďalšiemu vzdelávaniu. Inštitút pre verejnú správu. Bratislava 2000, s.82

8. Forma ukončenia z legislatívno-právneho hľadiska: osvedčenie, diplom, platnosť,..
9. Materiálno-technické zabezpečenie: didaktická technika, názorové pomôcky, priestorová vybavenosť,....
10. Lektorské zabezpečenie: zoznam lektorov s ich stručnou odbornou charakteristikou
11. Finančné zabezpečenie
12. Organizačné zabezpečenie
13. Spôsob hodnotenia vzdelávacieho podujatia

Plán realizácie vzdelávacieho podujatia v organizácii /firme/

Vstupy pre plánovanie realizácie:

Z projektu sa dozvieme:

- Či bude program samostatný, alebo bude kombinovaný poradenstvom a organizačnými zmenami
- Či pôjde o jednorazovú akciu, periodické alebo kontinuálne vzdelávanie
- Či sa uskutoční v organizácii alebo v externých kurzoch
- Či ho budú viesť interní alebo externí lektori
- Či sa uskutoční v pracovnej dobe alebo mimo nej
- Či bude organizovaný s ubytovaním
- Či bude účastníkom hradený
- Či bude zadaný špecializovanej inštitúcii

Pri realizácii sú dôležité aj existujúce a dostupné zdroje procesu vzdelávania. Tie môžu byť nasledovné:

- ľudské /lektori a realizačná skupina/
- finančné /rozpočet/
- materiálne /priestory pre výučbu a ubytovanie, učebné pomôcky/

Najdôležitejšou otázkou bude hľadanie rovnováhy medzi požiadavkami projektu čo sa týka cieľov a obsahu a existujúcimi obmedzeniami. Tie môžu tvoriť:

- časové možnosti účastníkov
- vzdialenosť
- veľkosť skupiny
- heterogenita v oblasti vedomostí, skúseností, motivácie a ekonomických možností.

Na základ projektu a možných zdrojov vypracujeme podrobný plán realizácie vzdelávania. I keď sa pri konkrétnej realizácii takmer vždy vyskytnú nejaké obmedzenia, pre plánovanie akéhokoľvek vzdelávacieho podujatia je vždy spoločné, že treba určiť:

- cieľ, obsah, metódy
- cieľová skupina
- lektori
- čas
- miesto
- prostriedky a priestory
- organizátori

Program vzdelávania je vždy východiskom plánovania realizácie vzdelávania.

2.3 Financovanie vzdelávania v období hospodárskej krízy

Každá spoločnosť prechádza rôznymi vývojovými zmenami, ktoré sú pravidelné alebo nepravidelné. Slovensko, tiež vzhľadom na polohu, rozlohu a počet obyvateľov stojí na týchto križovatkách pomerne často. „Špecifikom dnešnej doby je, že tieto zmeny sú nie dobrovoľné, ale sú vynútené a nesú sa na pozadí globálnej hospodárskej krízy“²⁴. Ale na druhej strane to tak dnes dáva – a to je paradox doby – neopakovateľnú príležitosť využiť túto krízu na pozitívne štrukturálne zmeny v ekonomike, ktoré by kopírovali trendy vedomostnej spoločnosti.

Ďalšou nevyhnutnosťou je reforma školstva. Súčasný mechanizmus financovania školstva je postavený na kvantitatívnych princípoch – čím má škola viac študentov, tým viac financií má pridelených. Štúdium treba zosúladiť tak, aby vzdelanostné rozdelenie viac kopírovalo tendenciu vývoja ponuky trhu práce v horizonte desaťročí.

Z ušetrených prostriedkov je nevyhnutné sa preorientovať na budovanie seriózných vedeckých a výskumných pracovísk. Slovensko v tejto oblasti dlhodobo maximálne zaostáva. Pričom aj v našej spoločnosti sú ľudia disponujúci výborným intelektuálnym a inovatívnym potenciálom. Pokiaľ ich štát ale nedokáže poriadne stimulovať, nemožno sa čudovať, že sme svedkami „odlivu mozgov“ alebo apatie

²⁴ <http://www.post.sk-jozef-habanik-hospodarska-kriza--vedomostna-spolocnost>, 2.7.2012

voči vedeckému pokroku. „Stimulácia musí prebiehať vo vytvorení podmienok, v primeranom finančnom ohodnotení na princípe zásluhovosti a v odstránení byrokratických prekážok pri presadzovaní inovácií“²⁵.

„V súčasnej dobe je potrebné uplatňovať efektívne viac zdrojové financovanie s cieľom postupného dosiahnutia úrovne päť percent hrubého domáceho produktu“²⁶. Aj keď sa pre globálnu hospodársku krízu tento zámer zrejme nepodarí úplne naplniť, kľúčovým pre oblasť vzdelávania, vedy a výskumu zostáva vytvorenie systému efektívneho a zmysluplného čerpania európskych fondov.

Štát by tiež mal zachytiť aktuálne svetové trendy vo vývoji a na tie sa zamerať. Medzi ne patrí napríklad orientácia na vývoj technológií získavania energie z obnoviteľných zdrojov. Ak by štát túto oblasť v súčasnosti rozumným spôsobom zadotoval, Slovensko by sa mohlo stať svetovým predátorom ako v technológiách, tak aj v ich výrobe na poli obnoviteľných zdrojov, keďže dopyt po autách nikdy nebude v takej rovine ako dopyt po svetle a teple.

Kľúčovými slovami, ktorými by sme mali prispieť do permanentného rozvoju oblasti vzdelávania, by mali byť slová, ako sú - efektívnosť, investície, mobilita, zručnosť, kvalifikácia, gramotnosť a povolanie.

Ako všetky oblasti života, tak aj vzdelávanie nevynímajúc, zasiahla globálna ekonomicko-hospodárska kríza. Podniky, firmy a inštitúcie prijímajú úsporné opatrenia, ktoré citelne zasahujú najmä oblasť vzdelávania. Tento druh šetrenia môže znížiť náklady firiem, ale je otázne, že v akej miere sa to prejaví v horizonte najbližších rokov. Preto je prioritou štátu, aby zmiernila jej dopad a aby ju občania pocítili, čo v najmenšom rozsahu. Vláda prijala určité kroky nad elimináciou jej dopadu a najbližšia budúcnosť nám ukáže, či dané opatrenia boli správne.

²⁵ Dostupné na <http://beo.sk/europska-unia/>, 24.8.2012

²⁶ Časopis vlády SR: Verejná správa č.7/2009.

3 CELOŽIVOTNÉ UČENIE

„Potreba celoživotného, permanentného a kontinuálneho vzdelávania občanov patrí dnes už medzi neodmysliteľné životné aktivity občanov, vynútené hlbokými štruktúrnymi zmenami v celej spoločnosti. Vzdelávanie je proces, alebo aj strategický nástroj, ktorým sa každý človek vyrovnáva s nesmierne rýchlym tempom civilizačných premien spoločnosti“²⁷.

Celoživotné učenie sa väčšinou označuje sebaurčovací rast osobnosti v dôsledku učenia za účelom poznania sveta a seba samého. Toto celoživotné učenie je integrované samotnou osobnosťou, nie je teda len dôsledkom vzdelávacieho systému alebo politiky vzdelávania. Celoživotné učenie je potom súčasťou spôsobu života.

Vzdelávacia politika by mala podporovať celoživotné učenie podporou celoživotného vzdelávania. Celoživotné vzdelávanie nie je možné chápať ako nejaký jednotný vzdelávací systém, ale práve ako princíp resp. orientáciu politiky vzdelávania.

Celoživotné vzdelávanie je koncepcia, ktorá predpokladá kultiváciu človeka prostredníctvom cieleného vzdelávania počas celého jeho života. V súvislosti so sociálno-ekonomickými zmenami sa zdôrazňujú najmä dva všeobecné základné ciele celoživotného vzdelávania: podpora aktívneho občianstva a podpora zamestnatel'nosti.

„Pojem „celoživotné učenie“ (angl. lifelong learning) je v krajinách EU označované vzdelávanie počas celého života. Zahŕňa vzdelávanie občanov v predproduktívnom veku, ktorého základ tvorí vzdelávanie v školskom systéme v školách a v školských zariadeniach a ktorým získavajú stupeň vzdelania absolvovaním základnej, strednej alebo vysokej školy“²⁸. Jeho podstatným prvkom je vysokokvalitné základné vzdelávanie pre všetkých. Základné vzdelanie nasledované prvotným odborným vzdelávaním má poskytnúť mladým ľuďom nové zručnosti, ktoré sú potrebné v podmienkach spoločnosti založenej na vedomostiach. Zároveň sa mladí ľudia majú naučiť, ako sa učiť a osvojovať si pozitívny vzťah k učeniu.

²⁷ Colinson, C. - Parcell, G.: Knowledge management. Computer press,a.s. BRNO, 2005, s. 131

²⁸ Prusáková, V.: Systémový prístup k ďalšiemu vzdelávaniu. Inštitút pre verejnú správu. Bratislava 2000, s. 69

Celoživotné vzdelávanie ďalej zahŕňa vzdelávanie v produktívnom veku, spravidla profesionálne odborné vzdelávanie vrátane vzdelávania v nezamestnanosti a vzdelávanie v poproduktívnom veku života.

„Priepustnosť týchto relatívne samostatných subsystémov celoživotného vzdelávania umožňuje občanom začať a ukončiť vzdelávanie v každom veku života, voliť si druh a odbor štúdia a opätovne sa k štúdiu vrátiť“²⁹. Hnacou silou budovania celoživotného vzdelávania v krajinách EU je poznatok, že rast národného blahobytu a konkurenčnej schopnosti jednotlivých krajín sú závislé od ľudskej pracovnej sily, od vzdelania človeka a jeho schopnosti prijímať a ďalej rozvíjať nové vedomosti a novú techniku. Vôľa ľudí vedomostne rásť, neustále sa učiť, je jedným z najdôležitejších výrobných faktorov. Vzdelávací systém sa preto formuje tak, aby vzdelávanie mohlo byť celoživotné a smerovalo predovšetkým ako príprava pre prácu a zamestnanie.

3.1 Vzdelávanie dospelých

Vzdelávanie dospelých je súčasťou celoživotného vzdelávania.

Palán charakterizuje vzdelávanie dospelých „ako vzdelávanie dospelých populácie a zahrňuje všetky vzdelávacie aktivity, realizované ako riadne školské vzdelávanie dospelých (získanie stupňa vzdelania) alebo ako ďalšie vzdelávanie a vzdelávanie seniorov. Ide o proces cieľavedomého a systematického sprostredkovania, osvojovania a upevňovania schopností, znalostí, zručností, návykov, hodnotových postojov i spoločenských foriem správania osôb, ktoré už ukončili školské vzdelávanie a prípravu na povolanie a vstúpili na trh práce“³⁰.

Barták charakterizuje vzdelávanie dospelých ako „komplexný systém inštitucionálne organizovaných i individuálnych vzdelávacích aktivít, ktoré nahrádzajú, dopĺňujú, alebo inak obohacujú počiatočné vzdelávanie dospelých osôb, ktoré zámerne rozvíjajú znalosti a zručnosti, hodnotové postoje, záujmy a iné osobné a sociálne kvality, potrebné pre plnohodnotnú prácu i mimopracovný život“³¹.

Rozvoj vzdelávania dospelých v posledných rokoch bol dosť výrazný. Spoločenská prax si vyžadovala utváranie nových metód, foriem, vznik nových vzdelávacích

²⁹ Mužík, J.: Management ve vzdělávání dospělých. EUROLEX BOHEMIA, Praha 2000, s.103

³⁰ Palán, Z.: Lidské zdroje : Výkladový slovník. Výchova. Vzdělávání. Péče. Řízení. Praha : Academia, 2002, s. 237

³¹ Barták, J.: Profesní vzdělávání dospělých. Praha, UJAK 2007, s. 7

inštitúcií, stratégií, preberania a aplikovania zahraničných skúseností. To všetko sú dosť významné dôvody pre rozvoj teórie. Významným dôvodom je aj rastúca dôležitosť vzdelávania dospelých ako špecifického prvku politiky rozvoja hospodárskych a sociálnych oblastí.

Dospelý človek – účastník, je ústrednou postavou vzdelávania dospelých. Jeho rola sa v priebehu života značne mení, či už v oblasti vzdelávacej alebo sociálnej.

Z hľadiska konkrétnej vzdelávacej praxe je pojem dospelý človek niečo viac-menej abstraktné.

Pöggeler upozorňuje „že ak vo vzdelávaní dospelých hovoríme o účastníkoch vzdelávania, skôr či neskôr si uvedomíme, že ide o konkrétne **cieľové skupiny**, ktorých sa vzdelávanie týka“³². Bežne sú známe cieľové skupiny ako sú napr. nezamestnaní, seniori, emigranti, etnické skupiny a pod. Sú to skupiny dospelých, ktoré sú vo vzdelávaní dospelých frekventované a teda známe. Existujú však aj také cieľové skupiny dospelých, ktoré dosiaľ neboli takto jednoznačne identifikované, resp. cieľové skupiny, ktoré sa zatiaľ nezúčastňujú ďalšieho vzdelávania / i vzdelávania dospelých v dostatočne reprezentatívnom zastúpení. Z rozličných dôvodov (spoločenských, sociálno-ekonomických, z pohľadu vzdelávacích inštitúcií aj komerčných) je však potrebné vedieť ich identifikovať, analyzovať ich vzdelávacie potreby a ponúknuť im zodpovedajúce vzdelávacie programy.

Pracovníkov vo vzdelávaní dospelých delí Pöggeler do dvoch skupín³³. Jednu tvoria pracovníci, ktorí majú vzdelávanie dospelých ako primárne povolanie – hlavný pracovný pomer. Druhú, početnejšiu skupinu tvoria spolupracovníci vo vzdelávaní dospelých, ktorí túto profesiu vykonávajú ako svoje druhé povolanie – vedľajší pracovný pomer (externí pracovníci).

Pre pracovníkov vo vzdelávaní dospelých, ktorí vykonávajú svoju profesiu ako hlavné povolanie, požaduje Pöggeler **andragogickú prípravu na vedeckých vysokých školách** – univerzitách a pedagogických vysokých školách. Jeho návrh na tematické a obsahové zameranie **študijného programu andragogiky** sa len veľmi málo líši od súčasných moderných študijných programov andragogiky, resp. študijného zamerania vzdelávanie dospelých v rámci pedagogiky, ktoré sa študujú na

³² Pöggeler, F.: *Erwachsenenbildung – Einföhrung in die Andragogik*. Stuttgart: Kohlhammer 1974, s. 104

³³ Pöggeler, F.: *Erwachsenenbildung – Einföhrung in die Andragogik*. Stuttgart: Kohlhammer 1974, s. 105

európskych univerzitách. Ťažiskom štúdia odboru andragogika má byť päť komplexných tematických okruhov z andragogiky, psychológie, sociológie, riadenia a práva a odborných didaktík vzdelávania dospelých.

F. Pöggeler vidí osobitný význam v profesijnej činnosti dospelých, ktorá je zdrojom všetkých hodnôt, materiálnych, kultúrnych. Podčiarkuje, že predovšetkým v profesijnom živote existuje **potreba neustáleho obnovovania, dopĺňania a aktualizovania poznania**, jeho modernizácie a obohacovania informáciami z oblasti najnovších výdobytkov vedy a techniky. Veľký význam pripisuje **všeobecnému vzdelávaniu**. Podľa jeho názoru musí proces celoživotného vzdelávania zahŕňať aj obsah, problémy a otázky všeobecného vzdelávania, ktoré umožňujú dospelým orientáciu v takých oblastiach ako sú právo, ekonomika, kultúra, politika, spoločenský život, sexuológia a pod. Všeobecné vzdelanie uľahčuje dospelým tiež prekonávanie morálnych a existenčných kríz spojených so starnutím, uľahčuje prekonávanie problémov, prispieva k zachovaniu duchovnej pohody a odolnosti voči stresom. F. Pöggeler zdôrazňuje potrebu rozvíjania vedeckých predstáv o procese vzdelávania dospelých a **intenzívnejšieho rozvíjania andragogiky**. Rozvíjať treba všeobecnú andragogiku, do ktorej zahŕňa také otázky ako obsah, zásady, metódy a teórie inštitúcií vzdelávania dospelých. Veľký význam pripisuje **gerontagogike** (geragogike), vyzdvihuje potrebu rozvíjania **špeciálnych** (aplikovaných) **andragogík**, ako napr. vojenskej.

„Význam vzdelávania dospelých vidí F. Pöggeler aj v iných, širších súvislostiach ako didaktických. **Vzdelávanie dospelých** chápe aj **ako pomoc v živote**, v životných situáciách“³⁴. Mnohé programy vzdelávacích inštitúcií majú charakter pomoci v živote – týkajú sa napr. aj takých okruhov ako sú osvojenie si životných a profesijno-praktických schopností a zručností, psychologická a lekárska pomoc počas života (duchovná hygiena, spoločenské správanie, zdravý životný štýl a pod.). Viacero prác, ktoré napísal, a to najmä v poslednom období, sa týka aj iných, širších otázok edukácie a to tak z hľadiska historického, medzinárodného, ako aj spoločenského, politického a občianskeho. Zdôraznil v nich občiansky a politický význam edukácie dospelých napr. vo vzťahu k zjednocujúcej sa Európe. V týchto intenciách hovorí o **vzdelávaní dospelých ako o základnom vzdelávaní pre**

³⁴ Pöggeler, F.: *Erwachsenenbildung – Einföhrung in die Andragogik*. Stuttgart: Kohlhammer 1974, s. 106

Európu.

Franz Pöggeler, ako jeden z najvýznamnejších európskych odborníkov, výrazne ovplyvnil a aj v súčasnosti ovplyvňuje a obohacuje teóriu výchovy a vzdelávania dospelých. Rozhodujúcou mierou sa zaslúžil o vytvorenie andragogickej koncepcie teórie vzdelávania dospelých a jej popularizáciu v praxi.

3.2 Ďalšie vzdelávanie

Pojem ďalšie vzdelávanie (continuing education, further education) je často používaný nepresne ako ekvivalent pojmu vzdelávanie dospelých. V skutočnosti sa jedná o nepresné vymedzenie tohoto pojmu – to, čo označujeme ako „vzdelávanie dospelých“, sa vždy nemusí týkať dospelého napr. v legislatívnom slova zmysle. Príkladom môže byť mladistvý po ukončení povinnej školskej dochádzky, ktorý je zaevidovaný na úrade práce a po čase je vyslaný na rekvalifikačný kurz. Ďalším vzdelávaním rozumieme „vzdelávací proces zameraný na poskytovanie vzdelávania po absolvovaní určitého školského vzdelávacieho stupňa a tvorí súčasť celoživotného vzdelávania“³⁵. Uskutočňuje sa ako súčasť formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy. Uskutočňuje sa v inštitúciach ďalšieho vzdelávania, v školách, školských a mimoškolských zariadeniach.

Vzdelávanie (vrátane vzdelávania dospelých) je podľa súčasného poňatia chápané ako celoživotný proces, v ktorom sa človek stále prispôsobuje zmenám ekonomického, kultúrneho, spoločenského a politického života. Procesy enkulturácie, socializácie a resocializácie i proces personalizácie sa stávajú procesmi neustálymi, celoživotnými a permanetnými. Preto je vzdelávanie dospelých len subsystémom celoživotného učenia.

Vzdelávanie v školách sa deje ako u detí a mládeže, tak i u dospelých. Nie je to nič neobvyklé. Počty záujemcov o štúdium na vysokých školách v kombinovanej forme to len potvrdzujú. V tomto prípade hovoríme o tzv. **náhradnom školskom**

³⁵ Palán, Z.: Lidské zdroje : Výkladový slovník. Výchova. Vzdělávání. Péče. Řízení. Praha : Academia, 2002, s. 36

vzdelávaní alebo **druhej vzdelávacej šanci** (resp. ceste). Jedná sa o príležitosť pre dospelých získať náhradným spôsobom taký druh a stupeň vzdelania (teda nielen vysokoškolské), ktoré sa bežne získava v mladosti v priebehu počiatočného vzdelávania. Ide teda o isté presahovanie akčného pola andragogiky a pedagogiky. Pedagógovia, ktorí vyučujú dospelých, by však tomuto faktoru mali prispôbiť svoje poňatie výuky, metodiku ale i jednanie s týmito jedincami. Tu ale vidíme isté rezervy a je na andragogike a jej predstaviteľoch, aby napr. prostredníctvom *d'alšieho vzdelávania pedagogických pracovníkov* tento stav postupne zlepšovali s využitím existujúcich i novo vytvorených a overených nástrojov.

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

Z pohľadu obsahového zamerania možno **d'alšie vzdelávanie** členiť na:

- **(d'alšie) profesijné vzdelávanie,**
- **občianske vzdelávanie,**
- **záujmové (sociokultúrne) vzdelávanie.**

3.3 Ďalšie profesijné vzdelávanie

„Ďalším profesijným vzdelávaním rozumieme vzdelávanie poskytované osobám, ktoré dokončili riadne odborné vzdelanie v priebehu počiatočného vzdelávania. Označuje všetky formy profesijného a odborného vzdelávania v priebehu aktívneho pracovného života, po skončení odborného vzdelávania a prípravy na povolanie v školskom systéme“³⁶. Zahrňuje kvalifikačné vzdelávanie, periodické školenie a rekvalifikačné vzdelávanie. Jeho poslaním je rozvíjanie postojov, znalostí a schopností potrebných pre výkon určitého povolania. Vytvára a udržuje optimálny súlad medzi subjektívnou kvalifikáciou (reálna pracovná spôsobilosť jedinca) a

³⁶ Palán, Z., Langer, T.: Základy andragogiky. Praha: UJAK, 2008, s. 96

objektívnou kvalifikáciou (nároky na výkon určitej profesie), teda **stále prispôsobovanie kvalifikácie pracovníka kvalifikovateľnosťou práce.**

Ďalšie profesijné vzdelávanie možno členiť na:

- **kvalifikačné:** slúži k prehľbovaniu či rozšíreniu aktuálnej kvalifikácie; pod touto kategóriou si môžeme predstaviť akékoľvek kurzy a ďalšie vzdelávacie aktivity smerujúce k rozvoju v rámci aktuálnej kvalifikácie; je spojované s pojmami:
 - **prehľbovanie kvalifikácie:** čo je zdokonaľovanie kvalifikácie, umožňujúce podávať vyšší a kvalitnejší výkon v rozsahu, čo je v relácií s obsahom a rozsahom práce, ktorú pracovník vykonáva, realizuje sa ďalším získavaním profesijných vedomostí a schopností vo vykonávanom odbore. Prehľbovaním kvalifikácie sa rozumie aj jej **udržovanie** a **obnovovanie**,
 - **zvyšovanie kvalifikácie** je zdokonaľovanie kvalifikácie nad rozsah práce, ktorú pracovník dosiaľ v súlade s prac. zmluvou vykonáva, môže byť iniciovaná ambíciami pracovníka alebo potrebami a záujmom zamestnávateľa. Zvýšením kvalifikácie sa rozumie aj **získanie** alebo **rozšírenie**,
 - **zaškolenie**³⁷ je vzdelávacia a adaptačná forma kvalifikačného vzdelávania, cieľom je príprava pracovníkov k výkonu technologicky jednoduchého povolania s používaním jednoduchých pomôcok a nástrojov, vyžadujúcich znalosti pracovných postupov, podmienené základnými pracovnými schopnosťami,
 - **zaučenie** je vzdelávacia forma, kde absolvent odborného vzdelávania získa vedomosti a schopnosti k vykonávaniu určitej činnosti, predovšetkým v robotníckych činnostiach, môže byť tiež súčasťou podnikovej prípravy nekvalifikovaných pracovníkov k výkonu pracovnej činnosti alebo môže byť výstupom z rekvalifikačných kurzov.
- **rekvalifikačné:** smeruje k zmene pôvodnej kvalifikácie za kvalifikáciu inú³⁸, spravidla z dôvodu neuplatnenia pôvodnej kvalifikácie či profesie, vplyvom zmien na trhu práce či zo zdravotných dôvodov; je spojované s pojmami:
 - **špecifická rekvalifikácia** je zmena aktuálnej kvalifikácie zameraná na získanie konkrétnych teoretických a praktických poznatkov pre nové pracovné

³⁷ Barták, J.: Základní kniha lektora / trénera. Votopia, Praha 2003, s. 78

³⁸ Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti §46. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2004.

uplatnenie; vychádza väčšinou z bezprostredných alebo očakávaných potrieb trhu práce a je často podporená konkrétnym príslubom zamestnania,

- **nešpecifická rekvalifikácia** smeruje k zvýšeniu zamestnanosti pre absolventov SŠ, VOŠ a VŠ prostredníctvom praktického tréningu znalostí a schopností požadovaných a bežných na trhu práce tzv. kľúčové kompetencie;
 - **motivačné programy (kurzy)** napomáhajú k profesijnej orientácii s následnou rekvalifikáciou pre konkrétne pracovné uplatnenie; spravidla po ich absolvovaní nasleduje vlastná rekvalifikácia pre konkrétne pracovné uplatnenie, často sú realizované ako vstupný modul špecifickej rekvalifikácie,
 - **poradenské programy** sú určené pre špecifické kategórie uchádzačov o zamestnanie, ktoré vyžadujú zvláštnu starostlivosť (napr. osoby so zdravotným znevýhodnením, s nízkym stupňom vzdelania, ženy po materskej dovolenke, ľudia vo veku nad 50 rokov apod.); cieľom programu je napomôcť návratu týchto osôb na trh práce prostredníctvom získania sebadôvery, motivácie, ale tiež základných zručností a znalostí pre súčasný trh práce (komunikačné a prezentačné schopnosti, spôsoby hľadania zamestnania, tvorba osobnej dokumentácie – životopisu, motivačného listu apod.).
- **normatívne:** de facto zvláštny druh kvalifikačného a rekvalifikačného vzdelávania, zásadným rozdielom však je, že ich absolvovanie je vyžadované normou, spravidla normou zákonnou – jedná sa napr. o tzv. vyhlášku u elektro profesii, zväračské kurzy rôznych typov, viazačské a žeriavnícke kurzy apod.

3.4 Občianske vzdelávanie

Občianskym vzdelávaním (angl. citizenship education, civic education) rozumieme vzdelanie zamerané „**na formovanie povedomia práv a povinností osôb v ich občianskych, politických, spoločenských a rodinných rolách a spôsoboch, ako ich zodpovedne a účinne plniť**“³⁹.

³⁹Palán, Z., Langer, T.: Základy andragogiky. Praha: UJAK, 2008, s. 98

Túma charakterizuje občianske vzdelávanie „ako vzdelávanie orientované na utváranie povedomia práva a povinností občanov, na formovanie ich hodnotovej orientácie a vôbec na kultivovanie ľudí ako občanov štátu“⁴⁰.

Zahrňuje vzdelávanie vo verejných otázkach (štátnych, regionálnych, miestnych), orientované na uspokojovanie spoločenských potrieb a záujmov občanov, na zdokonalovanie života ich spoločenstva a na vytváranie skupinovej integrity. Obsahuje problematiku **etickú, estetickú, právnu a ekologickú, všeobecne vzdelávaciu, zdravotnícku, telovýchovnú, filozofickú, náboženskú, politickú, občiansku a sociálnu**. Typickým reprezentantom občianskeho vzdelávania je oblasť vzdelávania k právnemu povedomiu slúžiacu ako nástroj regulácie správania a jednania občanov štátu i jeho inštitúcií. Základom je informovanie a uvedomenie si individuálnych práv a občianskych povinností každého občana štátu, tak ako ich naplňovanie a dodržiavanie. Okrem tejto pasívnej zložky je treba vidieť i aktívne pôsobenie jedinca formou tzv. aktívneho občianstva, teda podielanie sa na daniach v štáte, regióne či komunite.

Občianske vzdelávanie by malo byť jednoznačne **v záujme štátu a štátom podporované** (predovšetkým legislatívne a finančne). Vytvára širšie predpoklady pre kultiváciu človeka ako občana, pre jeho adaptáciu na meniace sa spoločenské a politické podmienky (používaný pojem politické vzdelávanie), slúži k urýchleniu a **dotváraniu socializácie a občianskej hodnotovej orientácie**. Môže vzniknúť dojem, že súčasne s týmito ideálmi môže dochádzať i k istej *politickej indokrinácii* občianskym vzdelávaním – štát si totiž jeho prostredníctvom „vychováva“ občanov k vlastnému obrazu.

Niektorí teoretici chápu občianske vzdelávanie ako súčasť záujmového vzdelávania, najlepšie je však možno tieto dve zložky ďalšieho vzdelávania charakterizovať ako veľmi príbuzné.

⁴⁰ Tuma, M.: Rozvoj ľudských zdrojov v samospráve. Združenie obcí regionálne vzdelávacie centrum Martin, 2009, s. 107

3.5 Záujmové vzdelávanie

„Záujmové (sociokultúrne) vzdelávanie (angl. leisure education) vytvára širšie predpoklady **pre kultiváciu osobnosti na základe ich záujmov, uspokojuje vzdelávacie potreby** v súlade s osobným zameraním jednotlivca. Dotvára osobnosť a jej hodnotovú orientáciu a umožňuje seberealizáciu vo voľnom čase“⁴¹. V súlade s rozmanitosťou ľudských záujmov je i obsahová orientácia záujmového vzdelávania veľmi široká. Zahrňuje problematiku všeobecne vzdelávaciú, kultúrnu, etickú, filozofickú, náboženskú, zdravotnícku, športovú apod. Vývojové trendy smerujú k posilňovaniu špecifík záujmového vzdelávania (v súlade so všeobecnou tendenciou k individualizácii učenia). Vzhľadom k jeho významnej funkcii kultivácie osobnosti je vo svete (nikdy však v ČR, SR) preferované rovnako ako ďalšie profesijné vzdelávanie a podielajú sa na ňom i podniky – vychádza z logiky, že akákoľvek **kultivácia osobnosti** všeobecne vedie k skvalitňovaniu ľudských zdrojov spoločnosti. V dôsledku odstraňovania deformácií minulého obdobia je tento druh vzdelávania dospelých zanedbávaný. Venujú sa mu skôr rôzne záujmové organizácie (záhradkári, včelári, rybári apod.) a vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu tiež neziskové organizácie, zatiaľ však bez väčších súvislostí s hlavným prúdom ďalšieho vzdelávania a svetovými trendami.

Medzi **základné charakteristiky záujmového vzdelávania** patrí⁴²:

- záujem,
- voľný čas,
- dobrovoľnosť,
- sloboda výberu,
- miestna príslušnosť,
- uspokojenie potrieb,
- pestrosť obsahu,
- neutilitárnosť,
- otvorenosť,
- aktivitu.

⁴¹ Palán, Z.: Lidské zdroje : Výkladový slovník. Výchova. Vzdělávání. Péče. Řízení. Praha : Academia, 2002, s. 242

⁴² Šarák, M.: Zájmové vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 2005, s. 71

Záujmové vzdelávanie môže prebiehať ako formou **sebavzdelávania** za podpory informačných zdrojov (študijných opôr – učebníc, publikácií, internetu) tak i formou **neformálneho vzdelávania** prostredníctvom rady záujmových krúžkov (kurz keramiky, maľovania, tanca, prvej pomoci apod.) Najbližšie **k formálnemu vzdelávaniu** má potom napr. univerzita tretieho veku (U3V) špecializovaná na záujmové vzdelávanie seniorov.

Medzi **hlavné funkcie záujmového vzdelávania** patrí⁴³:

- **svetonázorová**: vplyv na tvorbu názoru jedinca na okolitý svet a jeho postavenie v tomto svete,
- **všeobecne vzdelávacia**,
- **sociálne adaptačná**: vedúca k prijatiu sociálnych rolí a ich očakávanému výkonu,
- **sociálne integračná a kontrolná**,
- **kompENZAČNÁ**: napr. kompenzácia nedostatku predchádzajúceho vzdelávania sebarealizáciou,
- **popularizačná**: šírenie poznatkov,
- **inovačná**,
- **relaxačná a regeneračná**,
- **expresívna**: možnosť realizovať sa

⁴³ Šarák, M.: Záujmové vzdelávaní dospelých. 1. vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálneho řízení FF UK, 2005, s. 72

4 EMPIRICKÁ ČASŤ

Prieskum inštitucionálnej základne vzdelávania dospelých v meste Žiar n./Hronom

4.1 Cieľ a úlohy prieskumu

Cieľ:

Zistiť a analyzovať aktuálny stav inštitucionálnej základne vzdelávania dospelých v meste Žiar nad Hronom.

Úlohy:

1. Príprava osnovy otázok neštruktúrovaného rozhovoru.
2. Spracovať výsledky prieskumu.

4.2 Metodológia prieskumu

CHARAKTERISTIKA SÚBORU A PRIEBEH PRIESKUMU:

- počet vybraných vzdelávacích inštitúcií
- forma zriadenia
- predmet a rozsah vzdelávania
- typy ukončenia vzdelávania
- možnosti a perspektívy vzdelávania v jednotlivých inštitúciách VD
- popis priebehu prieskumu:

Samotnému prieskumu predchádzalo zhromažďovanie a štúdium odbornej literatúry. Štúdiom odbornej literatúry sme získali teoretické informácie, ktoré sme využili pri realizácii jednotlivých častí prieskumu. Literárnu metódu sme použili aj pri štúdiu knižnej i časopiseckej literatúry, pri spracovaní teoretickej časti a k príprave prieskumu. Na realizáciu prieskumu sa podieľalo 15 manažérov z vybraných inštitúcií pôsobiacich v oblasti vzdelávania dospelých.

METÓDY ZÍSKAVANIA ÚDAJOV:

- Sústreďovanie materiálov a informácií od vzdelávacích inštitúcií.
- Neštruktúrované rozhovory s manažérmi inštitúcií.

METÓDY SPRACOVANIA ÚDAJOV:

Pri spracovaní a vyhodnotení údajov sme použili uvedené metódy:

Metódy analýzy:

- analýza zistených údajov /komentované hodnotenie výstupov/,
- analýza neštruktúrovaného rozhovoru s respondentmi,
- syntéza spracovania získaných údajov.

4.3 Infraštruktúra regiónu z pohľadu inštitucionálnej základne VD v Žiari n./Hronom

V Žiari nad Hronom sa na trhu za posledné roky etablovali vzdelávacie inštitúcie, ktoré sú diverzifikované obsahom a rozsahom vzdelávania, zameraním na cieľové skupiny.

Väčšia z nich je úzko zameraná na poskytovanie vzdelávania dospelých, majú zväčša regionálnu pôsobnosť zameranú na mesto Žiar nad Hronom (20000 obyvateľov), prípadne aj na región Žiarskej kotliny.

Okrem týchto inštitúcií, do regiónu prichádzajú čoraz častejšie na trh veľké vzdelávacie inštitúcie z Bratislavy, respektíve z iných častí Slovenska. Tieto sa zameriavajú na spoluprácu s ÚPSVaR. Vo veľkej miere získavajú zákazky, napriek tomu, že ponúkajú rovnaké kurzy a projekty ako inštitúcie z regiónu. Finančná náročnosť ich kurzov je o 30-50% vyššia. Veľa o týchto inštitúciách nevieme, lebo ÚPSVaR sa snaží utajiť mená firiem, ktoré získali kurzy.

Niektoré stredné školy sporadicky poskytujú okrem svojho hlavného vzdelávacieho programu aj ďalšie vzdelávanie.

Obyvateľstvo v meste z pohľadu cieľových skupín vzdelávania dospelých je možné rozdeliť do troch kategórií: 1. zamestnanci podnikov a inštitúcií – dostávajú zväčša bezplatne vzdelávanie od svojich zamestnávateľov, 2. študenti a mladí ľudia – sú si vedomí veľkej konkurencie vo vzťahu k úspechu na prijímacích pohovoroch a na trhu práce. Investujú predovšetkým do jazykového vzdelávania.

3. nezamestnaní, ženy na materských dovolenkách, občania túžiaci po lepšom zamestnaní – títo sa snažia rekvalifikovať, zvyšovať si úroveň vedomostí, aby sa lepšie uplatnili na trhu práce.

V meste ako je Žiar nad Hronom, je dosť veľká konkurencia poskytovania služieb vzdelávania. Veľkým ohrozením v poslednom období je výsledok ekonomicko-hospodárskej krízy a jej dôsledky. Dominantou žiarskeho okresu je sústredenie hutníckeho priemyslu, ktorý sa považuje za baštu priemyslu v SR. V žiarskom priemyselnom parku sa sústreďujú svetové špičky z oblasti hutníctva t.j. Slovalco, a.s. (člen nadnárodnej skupiny Hydro aluminium), Nematik Slovakia, s.r.o. (majoritný výrobca hláv valcov do motorov), Fagor Ederland, s.r.o., Sapa Profily, a.s. (celosvetový výrobca hliníkových profilov), ZSNP, a.s. (výrobca hliníkových odliatkov). Vplyvom globálnej ekonomicko-hospodárskej krízy boli tieto podniky nútené prepustiť 20-30% svojich zamestnancov.

Strata ich doterajšieho, relatívne vysokého mesačného príjmu a pomerne veľké sociálne istoty, ktoré im zamestnávateľ vždy poskytoval, bude mať ťaživý dopad na ekonomickú situáciu v rodinách, ale aj na podnikateľskú vrstvu, ktorá poskytuje služby.

4.4 Subjekty poskytujúce vzdelávanie dospelých v meste Žiar n./Hronom

Akadémia vzdelávania

Je neziskovým, mimovládny a nezávislý občianskym združením pre vzdelávanie dospelých so sieťou pobočiek vo všetkých väčších mestách na Slovensku. Je členom európskych organizácií vzdelávania dospelých a spolupracuje s partnermi v najvyspelejších štátoch Európy.

Cieľom Akadémie vzdelávania je umožniť všetkým, ktorí o to majú záujem, ďalej sa vzdelávať, zdokonaľovať sa vo vlastnej profesii alebo v prípade potreby rekvalifikovať sa.

Akadémia vzdelávania má 37 pobočiek. Ich regionálne usporiadanie je odrazom územného členenia Slovenska. Pobočky dodržiavajú regionálne zastúpenie. Pri niektorých aktivitách sú si nápomocné, prípadne kooperujú pri vzdelávacích akciách. AV sa realizuje vo všetkých oblastiach vzdelávania dospelých. Rekvalifikačné kurzy i jazykové kurzy má akreditované Ministerstvom školstva SR, poskytuje tiež možnosť získania medzinárodných certifikátov (TELC, ECDL).

Akadémia consulting s.r.o.

Súkromná vzdelávacia inštitúcia so sídlom v Prievidzi (v Žiari má svoju pobočku), poskytuje predovšetkým vzdelávanie v oblasti:

- odbornej spôsobilosti (normatívne vzdelávanie – BOZP a PO, Elektrotechnici § 21, § 22, § 23, Obsluha motorových vozíkov , Obsluha zdvíhacích zariadení atď.),
- rekvalifikačné kurzy zamerané na remesla (tesár, klampiar, kuchár, čašník, murár, stolár, pokrývač atď),
- ekonomické kurzy (jednoduché a podvojnú účtovníctvo, manažment a podnikanie),
- Informačné technológie,
- Jazykové vzdelávanie.

Vzdelávacie kurzy sú akreditované Ministerstvom školstva SR.

Inštitút jazykov a vzdelávanie

Spoločnosť s celoslovenskou pôsobnosťou zameraná na vzdelávanie a jazykové preklady. Jazykové kurzy, jazykové preklady, tlmočenie, kurzy účtovníctva, počítačové kurzy, kurzy autoškoly, doučovanie, príprava na maturitu, monitor a prijímacie skúšky. Kurzy majú akreditáciu Ministerstva školstva SR.

Agentúra vzdelávania

Súkromná vzdelávacia inštitúcia so sídlom v Žiari nad Hronom. Jej zameranie je široké: jazykové kurzy, semináre, rekvalifikačné kurzy. Najviac aktivít vyvíja v oblasti seminárov. Akreditované kurzy, ktoré poskytuje táto organizácia sú

obsahovo a rozsahom totožné s kurzami Akadémie vzdelávania. Sú to počítačové kurzy, účtovníctvo, masáže. Ponuka je úzko špecializovaná na uvedené oblasti. Majú čiastočnú akreditáciu Ministerstva školstva SR.

CS ZAHAS, s.r.o.

je spoločnosť, ktorá zabezpečuje služby v oblasti bezpečnosti práce, zabezpečuje podporné procesy a jej základný strategický cieľ je založený na neustálom zlepšovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Poskytuje certifikované školenia v oblasti BOZP a protipožiarnej ochrany.

Jazyková škola Ing. Habáňa

Súkromná jazyková škola, je na trhu už 10 rokov. Poskytuje vzdelávanie jazykov pre všetky vekové kategórie. Zameriava sa aj na oblasť podnikového vzdelávania v oblasti cudzích jazykov a individuálneho vzdelávania.

Jazyková škola Chantal

Vzdelávacia inštitúcia zaoberajúca sa výučbou cudzích jazykov, sú zamerané na praktickú stránku jazyka - hovorenie a porozumenie. Vyučujú prostredníctvom Callanovej metódy, ktorá je 4 x rýchlejšia v porovnaní s ostatnými metódami. Škola sa špecializuje aj na nemecký, španielsky, taliansky a ruský jazyk a výučbu realizuje pre širokú vrstvu obyvateľstva. Klienti si môžu vybrať zo širokej ponuky poskytovaných študijných programov a vo všetkých vedomostných úrovniach. Chantal je registrovaná v Callan method London.

Manažérska škola ZSNP

Je súčasťou ZSNP a.s. Poskytuje pre zamestnancov ZSNP, a.s. vzdelávanie vo všetkých oblastiach. Pre niektoré oblasti využíva dodávateľsky externé vzdelávacie organizácie. Pre manažérske vzdelávanie sú to lektori, a organizácie, ktoré sa úzko špecializujú na vzdelávanie v tejto oblasti. Jazykové vzdelávanie zabezpečujú súkromné agentúry.

Agentúra AHA

poradenská konzultačná a školiaca činnosť v oblasti obchodu a služieb, (ekonomika a manažment), organizovanie seminárov a kurzov v oblasti zdravého životného štýlu.

Zaoberajú sa sprostredkovaním práce pre opatrovatelky v Nemecko hovoriacich krajinách. Kurzy nemajú akreditované.

Ing. Anton Adamec - RTZ

Poskytuje inšpekciu, revíziu a certifikované vzdelávanie v oblasti tlakových a plynových zariadení.

Pohronské osvetové stredisko

Rozpočtová organizácia dotovaná z prostriedkov štátu (zriaďovateľom je VÚC BB). Vzdelávanie je len čiastková činnosť ich celkových aktivít. Hlavným poslaním tejto inštitúcie je zachovávanie a šírenie tradičnej ľudovej kultúry v oblastiach folklóru, divadla, literatúry, ľudových remesiel, ale aj v oblasti profesijného vzdelávania v organizovaní seminárov napr. z manažmentu, marketingu, cestovného ruchu, slovenského jazyka apod. Tieto kurzy nemajú akreditáciu. POS poskytuje aj akreditované vzdelávanie prostredníctvom Národného osvetového strediska, ktoré ponúka možnosť vzdelávania v kurzoch manažér kultúry, manažment kultúrneho turizmu, animátor kultúry atď. na pôde POS v prípade dostatočného počtu prihlásených.

SALTEK Slovakia s.r.o.

Poskytuje certifikované školenia, poradenstvo, konzultácie v oblasti prepäťových ochrán.

5P

Občianske združenie so sídlom v Žiari nad Hronom. Vzniklo za finančnej a organizačnej podpory britskej vlády. Zameriava sa nielen na vzdelávanie, ale poskytuje aj poradenstvo. Je vysoko špecifikovaná na manažérske vzdelávanie, tvorbu projektov. Organizuje kurzy v oblasti založenia podniku, marketing, personalistiku. Veľká časť ich činnosti je zameraná na tvorbu projektov a získavanie prostriedkov z grantov. Disponuje čiastočnou akreditáciou jednotlivých kurzov.

Jazyková škola Mgr. Mária Nárožná

Vznikla v roku 1994, so zameraním na výučbu jazykov, prekladanie a prepisovanie textov v cudzom jazyku, manažérske vzdelávanie a kurzy masírovania. Kurzy majú akreditáciu.

Slovenský červený kríž

Organizuje vzdelávanie v oblasti prvej pomoci, odborné vzdelávanie v EZČ a rekvalifikačný kurz Opatrovateľstvo a kurz Prvej pomoci. Kurzy majú akreditáciu.

4.5 Charakteristika cieľových skupín prijímajúcich vzdelávanie

ÚPSVaR

Najväčší záujem má o počítačové kurzy, remeslá, účtovníctvo. Úrad práce je dosť konzervatívny v objednávkach. Bojí sa otvárať kurzy, ktoré nemajú v okrese tradíciu. Úrad práce vyžaduje od vzdelávacej inštitúcie, aby programy boli akreditované, pri cieľených rekvalifikáciách je potrebné do 12 mesiacoch 75% umiestnenie účastníkov na trhu práce.

Štátna správa a samospráva

Zamestnanci štátnej, verejnej správy a samosprávy sa zväčša zúčastňujú vzdelávania, ktoré im poskytuje zamestnávateľ a to vo svojich vzdelávacích inštitúciách. Z rozhovorov s predsedníčkou ZMOSu pre žiarsky región vyplynulo, že obce odovzdávajú finančné prostriedky do vlastných vzdelávacích inštitúcií (RVC), ktoré im potom pripravujú vzdelávanie zdarma.

Podniková sféra

V okrese Žiar nad Hronom je najdominantnejší ZSNP, a.s. Zamestnáva veľkú časť obyvateľstva a ďalších 70% podnikateľov závisí od jeho prosperity. Má svoju vzdelávaciu inštitúciu, ktorá zabezpečuje vzdelávanie pre zamestnancov vo všetkých oblastiach. Veľmi silné personálne obsadenie lektorov majú v oblasti odbornej spôsobilosti (elektrikári, kuriči, BOZP, ...). Vzdelávanie v tejto oblasti poskytujú podnikateľom, živnostníkom a ostatným organizáciám z celého okolia. Jazykové vzdelávanie zabezpečujú cez externé organizácie. Manažérske vzdelávanie zabezpečujú s externými organizáciami, ktoré sa špecializujú len na túto oblasť.

Ďalšie významné podnikateľské subjekty ako Slovalco a ostatné bývalé dcérske spoločnosti ZSNP, a.s. si nakupujú vzdelávanie v ZSNP, a.s. Slovalco si

jazykové vzdelávanie nakupuje od externých organizácii a tiež si ho zabezpečuje z vlastných zdrojov.

Podniky v okrese si riešia vzdelávanie nákupom služieb v ZSNP, a.s. alebo od vzdelávacích externých inštitúcií v regióne.

Živnostníci a malé podniky

Táto časť podnikateľov si nakupuje služby u externých vzdelávacích inštitúcií v regióne. Zväčša potrebujú preškolenie zamestnancov v oblasti nových zákonných noriem, účtovníctva, PC.

Verejnosť

Deti – v niektorých ZŠ nemajú kvalifikovaných učiteľov jazykov, a preto rodičia a škola má záujem, aby sa na ich školách učil jazyk, zväčša angličtina. Oslovuje vzdelávacie inštitúcie v regióne. V MŠ vyvíjajú iniciatívu predovšetkým rodičia. Ekonomická situácia sa však podpisuje aj tu, čoraz menej rodičov je ochotných platiť za vzdelávanie svojich detí.

Mládež – sú to študenti stredných škôl, ktorí sa snažia zlepšiť sa v jazykoch tak, aby si na konci štúdia mohli spraviť certifikáty a tak mohli byť úspešnejší na prijímacích pohovoroch na VŠ. V tejto skupine sú takí jednotlivci, ktorí chcú ísť pracovať do zahraničia a potrebujú predovšetkým konverzáciu.

Dospelí – zväčša zamestnaná populácia má záujem o jazykové kurzy, počítačové kurzy a kurzy účtovníctva.

4.6 Interpretácia výsledkov prieskumu

Pomocou získaných údajov sme zistili reálny stav inštitucionálnej základne vzdelávania dospelých v meste Žiar nad Hronom. Na základe zriadenia v meste pôsobia nasledovné druhy inštitúcií: súkromné, rozpočtové, podnikové, neziskové a občianske združenia, školy. V prevažnej miere prevládajú súkromné spoločnosti, ktoré sú motivované vlastnou aktivitou, aby si zabezpečili vlastnú existenciu a preto hľadajú rôzne inovácie na poli vzdelávania dospelých, aby boli konkurencieschopné. Občianske združenia sú taktiež aktívne a snažia sa zaujať svojou ponukou ako súkromné spoločnosti, aby si zabezpečili svoje ďalšie pôsobenie na trhu. Štátne (rozpočtové organizáciu) nie sú také flexibilné ako súkromné spoločnosti resp. občianske združenia, lebo majú zabezpečený svoj rozpočet a nie sú odkázané na dofinancovanie svojich rozpočtov, ktoré dostávajú od svojich zriaďovateľov fixne.

V rozhovoroch s jednotlivými manažérmi vzdelávacích inštitúcií vyplynulo, že ich klienti sú zastúpení zo všetkých vekových skupín. Dlhodobo je zvýšený záujem o jazykové vzdelávanie, ktoré ako vyplynulo z rozhovorov nastalo po vstupe Slovenska do EÚ, najmä po otvorení pracovných trhov v krajinách EÚ. Záujem je predovšetkým o anglický jazyk, nemecký jazyk, ale v poslednej dobe je zvýšený záujem o francúzsky a španielsky jazyk. O rekvalifikačné kurzy je taktiež dostatočný záujem, klienti využívajú možnosť absolvovania vzdelávania, prostredníctvom ktorého získajú odbornú spôsobilosť na výkon určitého povolania. Klienti reflektujú na kurzy zamerané na ekonomické a podnikateľské činnosti a v neposlednom rade je veľký záujem o kurzy opatrovania, ktoré nachádzajú uplatnenie v Nemeckom a Rakúskom trhu práce. Veľké spoločnosti sídlia v priemyselnom parku využívajú na vzdelávaciu činnosť outsourcing. Najímajú si podľa potreby externých lektorov, ktorí vzdelávajú jednotlivých zamestnancov priamo v ich firmách.

Dané množstvo vzdelávacích inštitúcií je postačujúce vzhľadom na vyvážené potreby trhu práce a na počet obyvateľov v meste. Medzi inštitúciami je korektná konkurencia, čo prispieva k stabilite a perspektíve neformálneho vzdelávania. V súčasnej dobe vplyvom dopadov ekonomicko-hospodárskej krízy nastal určitý útlm v dopyte po vzdelávaní, pričom tento stav môžeme považovať za dočasný a nie dramatický. Pri súčasnom miernom náraste hospodárskeho rastu sa oživuje podnikové vzdelávanie. Tento proces evokuje u jednotlivých vzdelávacích zariadení

zvýšený záujem o zákazníkov a tým zefektívňujú svoju marketingovú stratégiu, cenu, služby a komunikáciu s potencionálnymi klientmi.

ZÁVER

S rastúcou potrebou zvyšovania kvalifikácie sa pripisuje vzdelávaniu dospelých veľký význam. Vzdelávanie dospelých prispieva k zvyšovaniu všeobecného a odborného vzdelania osôb rôznych vekových kategórií, prispieva k ďalšiemu rozvoju spoločnosti, posilňuje postavenie jednotlivca v živote spoločnosti a tiež umožňuje uspokojovať individuálne záujmy a potreby. Celoživotné vzdelávanie je kľúčovým faktorom budúcich premien, širokospektrálneho rozvoja spoločnosti a pokroku. Je teda nevyhnutnosťou a neoddeliteľnou súčasťou života dnešného fundovaného človeka. Vytváranie kultúr zameraných na učenie nie je jednoduché v akomkoľvek prostredí. Je to nikdy nekončiaca cesta. Je náročné, pretože učenie pre nás znamená osobné vypätie a zotrvať v pásme pohodlia je niekedy pre nás jednoduchšie a ľahšie.

Kľúčom k vybudovaniu kompaktnej a perspektívnej učiacej sa spoločnosti je silná motivácia, ktorá ma mohutný pozitívny potenciál. Často pomáha tam, kde zlyháva direktívne riadenie, autoritatívna výchova, psychický nátlak, fyzické násilie, manipulatívne techniky a populistické triky. Kedykoľvek k nej dozrejú ľudia a podmienky, úspešne konkurujú týmto primitívnejším nástrojom, a ak je citlivo používaná, vnáša do vzťahov medzi ľuďmi dôveru a noblesu. Už vo svojej podstate má vpísanú nutnosť pochopenia druhých ľudí. Kto od ľudí potrebuje niečo získať bez násilia, kto ich chce motivovať, je nútený prestať myslieť len na seba.

Výsledky bakalárskej práce môžu v praxi prispieť k riešeniu problematiky vzdelávania a špecifikácii významu učiacej sa spoločnosti v kontexte celoživotného učenia v špecifických podmienkach v meste Žiar nad Hronom. Analyzuje jednotlivé subsystemy celoživotného vzdelávania. Prezентuje uhol pohľadu nad vybudovaním takej spoločnosti, v ktorej by ľudia pretavovali intelektuálne myšlienky, názory, nápady a hodnoty na reálne produkty ľudskej originality na uľahčenie a spríjemnenie života.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

ZOZNAM ČESKÝCH A SLOVENSKÝCH ZDROJOV

Barták, J.: *Profesní vzdělávání dospělých*. UJAK, 2007.s.264. ISBN 978-80-86723-34-1.

Barták, J.: *Základní kniha lektora / trénera*. Praha: Votopia, 2003. s. 222. ISBN 80-7220-158-1.

Beneš,M.: *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. s. 216. ISBN 80-86432-23-8.

Beneš, M.: *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. Praha: Eurolex Bohemia. 2004. s. 180. ISBN 80-86861-04-X.

Dudová, I.: *Ekonomika vzdelávania*. Bratislava: EKONÓM, 2007. s.122. ISBN 978-80-225-2307-3.

Jílková, E.: *Význam znalostí v řídicím procesu (Knowledge Management)*. Brno: EDMAN 2004. EVIDA.

KOLEKTÍV AUTOROV: *T-kit Projektový manažment*. Bratislava: Rada mládeže Slovenska, 2006.

Koubek, J.: *Anglicko – český výkladový slovník personalistiky*. Praha: Management Press, 2003. s. 190. ISBN 80-7261-080-5.

Kremeňová, I. Štofková, J. a i.: *Projektový manažment - Manažment podniku*. Žilina: EDIS – vydavateľstvo Žilinskej univerzity v Žiline, 2007. ISBN 978-8070-713-2.

Kubátová, J.: *Rozvoj lidských zdrojů v informační společnosti*. Brno: EDMAN, 2004. s.164.ISBN; 80-86596-50-8.

Mužík, J.: *Management ve vzdělávání dospělých*. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2000. s.107. ISBN 80-86432-00-9.

Palán, Z., Langer, T.: *Základy andragogiky*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2008. s.184. ISBN 978-80-86723-58-7.

Palán, Z.: *Lidské zdroje : Výkladový slovník. Výchova. Vzdělávací. Péče. Řízení. Praha : Academia, 2002.* s.280. ISBN 80-200-0950-7.

Poniščiaková, O.: *Lidský faktor jako tvůrce rozvoje firemních hodnot*. Brno: EDMEN, Brno 2004.

Prusáková, V. *Systémový přístup k dalšímu vzdělávání*. Bratislava: Inštitút pre verejnú správu, 2000. s. 125. ISBN: 80-968308-2-1.

Šarák, M.: *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK, 2005. s.236. ISBN 80-86284-55-7.

Tuma, M.: *Rozvoj ľudských zdrojov v samospráve*. Martin: Združenie obcí regionálne vzdelávacie centrum, 2009. s.210. ISBN 978-80-969373-0-5.

Vyhnánková, M.: *Vzdělávání Dospělých v ČR a EU*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2007. s.135. ISBN 978-80-86723-46-4.

ZOZNAM ZAHRANIČNÝCH ZDROJOV

Colinson, C. - Parcell, G.: *Knowledge management*. Computer press, a.s. BRNO, 2005. ISBN 80-251-0760-4.

Poggeler, F.: *Erwachsenenbildung – Einfuehrung in die Andragogik*. Stuttgart: Kohlhammer 1974.

Proposal Writing. Participant's Guide. Washington, DC: Support Centers of America, 1993.

Rohrich, M.: K čemu je dobrý Intellectual Capital, Knowledge Management a emoční inteligence? Deloitte, WS 15.9.2004.

Russell-Walling, E.: Manažment 50 myšlienok, ktoré by ste mali poznať. Slovart, Bratislava 2012. ISBN 978-80-556-0419-0.

ZOZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJOV

Finančný mechanizmus EHP a Nórsky finančný mechanizmus [databáza online]. Bratislava : ÚV SR, 2012, [cit. 2012-07-28]. Dostupné z WWW: <http://www.eeagrants.sk/data/att/7102_subor.pdf>.

Internetový portál Beo.sk [online]. Bratislava : 2004, [cit. 2012-08-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.beo.sk/europska-unia>>.

Inštitút rozvoja vedomostnej spoločnosti [online]. Bratislava : 2009, [cit. 2012 -08-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.irsv.sk/index.php/vedomostna-spolonos/vedomostna-ekonomika>>.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky [databáza online]. Bratislava : MŠ SR, 2012, [cit. 2012-07-28]. Dostupné z WWW: <http://www.minedu.sk/data/USERDATA/EUZAL/PCV/Program_celozivotneho_vzdelvania.pdf>.

Prešovská univerzita v Prešove [databáza online]. Prešov : 2012, [cit. 2012-07-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.post.sk-jozef-habanik-hospodarska-kriza-vedomostna-spolocnost>>.

ZOZNAM OSTATNÝCH ZDROJOV

Časopis vlády SR: Verejná správa č.7/2009.

Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti §46. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2004

PRÍLOHA – NEŠTRUKTÚROVANÝ ROZHOVOR

Popis:

neštruktúrované resp. neformálne rozhovory sme uskutočnili v mesiaci november 2012 vo vybraných vzdelávacích inštitúciách s ich manažérmi. Tento tip rozhovoru sme si vybrali pre jeho voľnosť, jednoduchosť a možnosti podľa potreby flexibilne reagovať na respondentove odpovede, príp. mohli sme klásť doplňujúce otázky podľa potreby. Vopred sme si stanovili jednotlivé okruhy otázok podľa ktorých sme postupovali a zároveň sme ich mohli meniť v závislosti od plynulosti a tempa rozhovoru.

Osnova:

jednotlivých okruhov pred pripravených otázok pri neštruktúrovanom rozhovore:

- Vznik a história Vášho pôsobenia na trhu,
- forma zriadenia,
- zameranie, predmet a rozsah vzdelávania,
- typy ukončenia vzdelávania,
- možnosti a perspektívy vzdelávania v inštitúcii,
- motivácia a bariéry pri práci.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Autor bakalárskej práce:	Ján Gajdoš
Odbor:	Vzdelávanie dospelých
Forma štúdia:	Kombinovaná
Názov bakalárskej práce:	Formovanie učiacej sa spoločnosti
Rok:	2013
Počet strán textu bez príloh:	49
Celkový počet strán príloh:	1
Počet titulov českých a slovenských zdrojov:	18
Počet zahraničných zdrojov:	5
Počet internetových zdrojov:	5
Počet ostatných zdrojov:	2
Vedúci práce:	PhDr. Miroslav Semeš, Ph.D.