

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Magisterské štúdium

2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Bc. Jana Černáková

**Celoživotné vzdelávanie a jeho vplyv na rozvoj ľudských
zdrojov v Žilinskom kraji**

Praha 2012

**Vedúci diplomovej práce:
Mgr. Martin Švalec CertMgmt. (Open)**

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Studies

2010 – 2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Jana Černáková

**Lifelong Learning and its Impact on Human Resources
Development in the Region of Žilina**

Prague 2012

The diploma thesis work supervisor:
Mgr. Martin Švalec CertMgmt.(OPEN)

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktorú som vypracovala samostatne. Literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovávaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe, dňa 15.03.2012

Bc. Jana Černáková

Pod'akovanie

Chceli by sme poďakovať vedúcemu diplomovej práce:

Mgr. Martinovi Švalecovi CertMgmt. (OPEN) za odborné vedenie, za pomoc a rady pri spracovaní tejto práce.

ANOTÁCIA

Diplomová práca prezentuje celoživotné vzdelávanie a jeho vplyv na rozvoj ľudských zdrojov v Žilinskom kraji. Prináša poznatky z oblasti vzdelávania vo vzdelávacích agentúrach na základe preštudovania potrebnej literatúry a preskúmaní vzdelávacích agentúr. Charakterizuje celoživotné vzdelávanie, vzdelávanie dospelých, učenie sa, sebvzdelávanie, učiacu sa spoločnosť a manažment ľudských zdrojov.

V rámci celoživotného vzdelávania sme sa zamerali na ponuku vzdelávania sa vo vzdelávacích agentúrach.

Cieľom práce je zmonitorovať možnosti ďalšieho vzdelávania a ponuku vzdelávania vo vzdelávacích agentúrach pôsobiacich v Žilinskom kraji a navrhnúť vlastný model celoživotného vzdelávania, ktorý by najviac vyhovoval podmienkam v uvedenom kraji.

Kľúčové slová: celoživotné vzdelávanie. manažment. motivácia. osobnosť. riadenie ľudských zdrojov. sebvýchova. sebvzdelávanie. učenie. učiacu sa organizácia. vzdelanie. vzdelávanie. vzdelávacia agentúra.

ANNOTATION

The thesis presents lifelong learning and its impact on human resources development in the region of Žilina. It brings findings from the field of education in the educational agencies based on the required study of the literature and on the review of educational agencies. It characterizes lifelong learning, adult education, studying, self-directed learning, learning society and human resources management. In the context of lifelong learning, we have focused on the supply of education in educational agencies.

The aim of the thesis is to monitor the opportunities of building further education and offer trainings in the educational agencies operating in the region of Žilina and design their own model of lifelong learning that would best comply with the conditions in the named region.

KEYWORDS: lifelong learning. management. motivation. human resources management. personality. Self-education. self- improvement. enrollment. learning organization. education. educational agencies.

I. ÚVOD.....	10
1. CIEĽ PRÁCE	12
1.1 ŠTRUKTÚRA PRÁCE.....	12
1.2 OPIS POUŽITEJ METÓDY	14
II. TEORETICKÁ ČASŤ.....	15
2. CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE	15
2.1 CELOŽIVOTNÉ UČENIE SA	17
2.2 VZDELÁVANIE	19
2.3 VZDELÁVANIE DOSPELÝCH	21
3. POTREBA VZDELÁVANIA SA	23
3.1 POTREBA VEDOMOSTNEJ SPOLOČNOSTI.....	24
4. UČENIE.....	25
4.1 <i>Proces učenia sa.....</i>	26
4.2 UČIACA SA ORGANIZÁCIA	27
5. SEBAVÝCHOVA A SEBAVZDELÁVANIE.....	30
5.1 MOTIVÁCIA	31
7. MANAŽMENT ĽUDSKÝCH ZDROJOV	36
7.1 RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV A PERSONÁLNE ČINNOSTI.....	37
VIII. ANALYTICKÁ ČASŤ	39
8. CHARAKTERISTIKA VZDELÁVACÍCH AGENTÚR.....	39
8.1 PROFIL VZDELÁVACÍCH ORGANIZÁCIÍ PÔSOBIACICH V ŽILINSKOM KRAJI.....	39
8.2 VYHODNOTENIE ÚDAJOV	48
8.3 SPÔSOB HODNOTENIA A ZBERU INFORMÁCIÍ	48
IX. NÁVRHOVÁ ČASŤ.....	50
9. DEFINOVANIE CIEĽOV V OBLASTI CELOŽIVOTNÉHO	50
VZDELÁVANIA.....	50
9.1 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOV.....	53
9.1.1 KVANTITATÍVNE VÝSLEDKY ANALÝZ PROSTREDNÍCTVOM DOTAZNÍKOVEJ METÓDY	
53	
10. VŠEOBECNÉ ZHODNOTENIE.....	72
10.1 POHEAD NA PROBLEMATIKU ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA	72

10.2	PODNETY NA ĎALŠIE SKÚMANIE	73
10.3	ZHODNOTENIE PRAKTICKÉHO PRÍNOSU	74
10.4	NÁVRH VLASTNÉHO MODELU VZDELÁVACEJ AGENTÚRY	77
11.	ZÁVER	79
12.	POUŽITÁ LITERATÚRA:	81
	ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV	82
	ZOZNAM PRÍLOH	84
	PRÍLOHA A	I
	ZOZNAM INTERNETOVÝCH STRÁNOK	I
	PRÍLOHA B	III
	DOTAZNÍK	III

I. ÚVOD

Svet je a bude čoraz viac založený na vedomostiach a znalostiach a najcennejší bude intelektuálny kapitál. Budúcnosť bude potrebovať viac ako dnešok múdrych, vzdelaných a výkonných pracovníkov, ktorí dokážu vykonať všetko pre dosiahnutie svojho výkonu. Celoživotné vzdelávanie sa stáva najvyššou prioritou, ktorá bude zabezpečovať podporu aktívneho občianstva, sociálnej súdržnosti a zamestnateľnosti. Každý z nás si uvedomuje potrebu vzdelávania sa po celý život. Aj keď sa zodpovednosť za vzdelávanie prenáša na jednotlivca, každá spoločnosť, ktorá chce mať uvedomelých a vzdelaných občanov podieľajúcich sa na jej živote, by mala vytvárať podmienky pre ich vzdelávanie.

Rýchlo sa meniace podmienky života, dynamiky technického rozvoja a nároky súčasnej praxe menia miesto, význam a poslanie vzdelávania, ktoré sa stáva organickou súčasťou života moderného človeka. Dosiahnutý stupeň vzdelania vyvoláva nové potreby vzdelávania, a teda právom možno vzdelávanie považovať za najvýznamnejšiu aktivitu v živote človeka, ako aj celého ľudského spoločenstva.

Veľa autorov sa zaoberá touto problematikou, a preto aj my by sme sa chceli venovať tejto téme, ktorá nás zaujíma.

Celoživotné vzdelávanie je permanentný a kontinuálne prebiehajúci proces formovania sa človeka. Nevyhnutnosť vzdelávania sa je daná predovšetkým rýchlymi zmenami na trhu práce, ktoré si vyžadujú nové vedomosti a zručnosti.

Tému, ktorú sme si vybrali pre písanie diplomovej práce: „Celoživotné vzdelávanie a jeho vplyv na rozvoj ľudských zdrojov v Žilinskom kraji“ je téma, ktorú sme si vybrali sami, pretože nás táto problematika zaujíma.

V dnešnej dobe, keď je už vysokoškolský diplom málo a dnešná doba si vyžaduje stále vzdelaných ľudí, nás zaujímalo, či sa chcú budúce osobnosti ďalej vzdelávať.

K napísaniu tejto témy nás viedli okolnosti, v problematike objavovať ešte nepoznané a našim monitoringom, získať ďalšie informácie pre môj vlastný osobný a kariérny rozvoj, ktoré chceme našim monitoringom vzdelávacích agentúr rozobrať. Na základe dotazníka a pozorovania vzdelávacích agentúr chceme zmonitorovať ponuku ďalšieho vzdelávania, a tým podporiť možnosti rozvoja ľudských zdrojov v Žilinskom kraji.

Chceli by sme navrhnúť vlastný model celoživotného vzdelávania, ktorý by vyhovoval podmienkam v Žilinskom kraji.

1. Cieľ práce

Celoživotné vzdelávanie je kontinuálne prebiehajúci permanentný proces formovania človeka, a preto naša práca sa bude zaoberať aj témou celoživotného vzdelávania, a jeho vplyvom na rozvoj ľudských zdrojov. Každý z nás si uvedomuje potrebu neustáleho, permanentného vzdelávania sa. Vyžadujú si to neustále meniace sa potreby zamestnávateľov na zamestnancov.

Vzdelávanie je proces utvárania osobnosti. Vzdelávame sa od narodenia až po starobu. Vzdelávanie je celoživotný proces.

Rozvoj ľudských zdrojov predstavuje hlavný nástroj uskutočňovania praktických krokov formovania informačnej spoločnosti.

Cieľom mojej práce je zmonitorovať možnosti ďalšieho vzdelávania a ponuku vzdelávania vo vzdelávacích agentúrach pôsobiacich v Žilinskom kraji a navrhnúť vlastný model celoživotného vzdelávania, ktorý by najviac vyhovoval podmienkam v uvedenom kraji.

1.1 Štruktúra práce

V prvej kapitole bude opis vymedzenia témy práce a dôvod výberu témy, cieľ práce a štruktúra práce a ďalej tu bude opísané celoživotné vzdelávanie. Kapitola bude venovaná úvodu do problematiky, ujasneniu cieľa práce a opis použitej metódy.

V druhej kapitole bude čitateľ uvedený do problému celoživotného vzdelávania, budú mu objasnené teoretické pojmy vzdelávanie, vzdelávanie dospelých, celoživotné učenie sa z pohľadu viacerých autorov. V tejto časti budeme venovať pozornosť hlavne celoživotnému vzdelávaniu a celoživotnému učeniu sa dospelých.

V tretej kapitole autorka opisuje potrebu vzdelávania sa dospelých na to, aby dokázali vedomostne žiť, musia mať k dispozícii vedomosti.

Štvrtá kapitola sa bude zaoberať učením sa , učením sa v organizácii, metódam vzdelávania v organizácii. Budeme porovnávať rozdiely vzdelávania sa v organizácii a mimo organizácie.

Piata kapitola bude opisovať sebvýchovu a sebvzdelávanie, na čo bude nasledovať motivácia ku vzdelávaniu.

Šiesta kapitola sa zaoberá osobnosťou a jej formovaním, čo vplýva na formovanie osobnosti.

V siedmej kapitole autorka opisuje manažment ľudských zdrojov a následne riadenie ľudských zdrojov a personálne činnosti.

Vo ôsmej kapitole bude rozoberaná analytická časť, v ktorej autorka opisuje charakteristiku vzdelávacích agentúr, spôsob hodnotenia a získavania údajov.

Deviata časť je návrhová časť, kde budeme definovať ciele v oblasti celoživotného vzdelávania a vyhodnotenie údajov z dotazníka.

V desiatej kapitole, ktorou je všeobecné zhodnotenie budeme hodnotiť k čomu sme dospeli pri písaní našej práce a praktický prínos pre oblasť celoživotného vzdelávania a nakoniec navrhujeme vlastný model vzdelávacej agentúry.

1.2 Opis použitej metódy

Pozorovanie

- Znamená sledovanie činnosti ľudí, záznam alebo popis tejto činnosti, jej hodnotenie.
- Jeho predmetom sú osoby, predmety, s ktorými osoby pracujú, ale aj prostredie, v ktorom sa činnosť uskutočňuje.
- Môže byť zamerané na sledovanie pohybových znakov, formálnych a obsahových znakov reči, úkonov a činností, znakov prostredia a na situačné deje.

Dotazník

- Súbor otázok predkladaný osobám v štandardizovanej podobe za účelom zistenia špecifických údajov.
- Jedna z psychodiagnostických metód získaných poznatkov .
- Musí spĺňať psychometrické požiadavky, vzťahujúce sa k výberu položiek, spôsobu kvantitatívneho vyhodnocovania odpovedí, celkového zhodnotenia pomocou noriem získaných na vzorkách údajov.

II. TEORETICKÁ ČASŤ

2. Celoživotné vzdelávanie

Počas celej ľudskej doby sa musel človek v dôsledku vnútorných a vonkajších faktorov učiť a reagovať na zmeny okolo seba. Za posledné roky sa situácia veľmi zmenila, a neustále rastie záujem verejnosti o vzdelávanie, a to aj po ukončení štúdia na stredných školách. Čoraz viac sa o vzdelávanie zaujímajú dospelý a to buď z vlastnej iniciatívy, alebo ich núti samotný zamestnávateľ.

Pojem **celoživotné vzdelávanie** bol definovaný v **Memorande o celoživotnom vzdelávaní sa**.

Celoživotné vzdelávanie je cieleňá nepretržitá vzdelávacia činnosť, ktorou si zlepšujeme vedomosti, zručnosti a spôsobilosti.

Pod pojmom „**celoživotné vzdelávanie**“ rozumieme vzdelávanie počas celého života.

Celoživotné vzdelávanie je systémovo prepojený celok, umožňujúci získať kompetencie a kvalifikáciu rôznymi kanálmi v priebehu celého života.

Nutnosť celoživotného vzdelávania vyplýva z prirodzenej potreby človeka učiť sa.

Zahrňa 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. 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.

Celoživotné vzdelávanie ďalej zahŕňa vzdelávanie:

- v *produktívnom veku*, spravidla profesionálne odborné vzdelávanie včítane 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.

Uplatnenie jednotlivca sa na trhu práce bez **celoživotného vzdelávania** a bez **sebavzdelávania** je takmer nemožné. Vzrastajú požiadavky **na odbornú a jazykovú prípravu**.

Vývoj spoločnosti súvisí s rozvojom vedeckého poznania a techniky. Vyvoláva tak potrebu človeka byť informovaný. Neustále narastajú nové poznatky, preto sa hovorí o poznatkovej explózii a na druhej strane vzniká konflikt medzi stále sa zvyšujúcim množstvom poznatkov a možnosťami a schopnosťami jednotlivca ich prijímať a využívať. Stále sa stupňujú nároky na rozsah a kvalitu vzdelávania a na kvalifikáciu. Aby mohla spoločnosť týmto nárokom čeliť musí sa prijať nový koncept **celoživotného učenia sa**.

2.1 Celoživotné učenie sa

Celoživotné učenie chápeme ako permanentný proces, ktorý zahŕňa rôzne formy formálneho a neformálneho vzdelávania. Je to zastrešujúci názov pre veľké množstvo vzdelávacích činností.

Celoživotné učenie je v ideálnom pojatí považované za nepretržitý proces. Všetky možnosti učenia sú chápané ako jediný celok, ktorí dovoľuje prechod medzi vzdelávaním a zamestnaním, umožňuje získavať rovnaké kvalifikácie a kompetencie rôznymi cestami a kedykoľvek v priebehu života.

Tabuľka č. 1: Celoživotné vzdelávanie (učenie)

CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE (UČENIE)	
Vzdelávanie detí a mládeže	Vzdelávanie dospelých
	↓ ↓ Vzdelávanie Ďalšie v školách vzdelávanie

Ďalšie vzdelávanie

(Ďalšie) profesijné vzdelávanie	Záujmové vzdelávanie	Občianske vzdelávanie
1. Kvalifikačné 2. Rekvalifikačné 3. Normatívne		

Zdroj : Vlastné spracovanie

Celoživotné učenie sa pôsobí na komplexný rozvoj osobnosti v priebehu celého života.

Každý z nás si uvedomuje potrebu **vzdelávať sa** a tá bude pociťovaná súbežne s pracovnými výkonmi a stane sa nevyhnutnosťou vzhľadom na vznik nových pracovných činností a potrebu novej pracovnej spôsobilosti.

(Ďalšie) profesijné vzdelávanie - je súčasťou personálnej práce a zapadá do predstáv potrieb rozvoja podniku.

Záujmové vzdelávanie - predstavuje istú formu prežitia voľného času, ktoré si účastník vzdelávania financuje sám.

Práve tu sa formuje úloha pre inštitúcie zaoberajúce sa tak vzdelávacími aktivitami, ako aj riešením disproporcií na trhu práce, aby sa správne vytypovali, akých ľudí a akým smerom vzdelávať a pritom efektívne využívať prostriedky určené na rekvalifikácie. V oblasti vzdelávania a riešenia problémov na trhu práce ide o pochopenie nových potrieb a vytváranie dostatočnej motivácie a záujmu na zvyšovanie kvalifikačných predpokladov.

2.2 Vzdelávanie

Vzdelávanie (edukácia) je procesuálna stránka *pedagogického procesu*.

Definície **vzdelávania** môžeme charakterizovať ako:

- **proces** cieľavedomého a uvedomelého sprostredkovania, aktívneho utvárania a osvojovania si ako vedeckých tak aj technických vedomostí, intelektuálnych a praktických skúseností, ďalej si utvárame morálne rysy, záujmy a postoje. Je procesom utvárania osobnosti, je teda súčasťou socializácie.
- **proces** všestrannej humanizácie a kultivácie človeka, ktorý zahŕňa procesy ako je socializácia, enkulturácia a personalizácia, je tu zahrnutý široký rozvoj človeka.

Vzdelávanie je proces všestrannej humanizácie človeka, je to pretváranie a zdokonaľovanie všetkých jeho schopností, zatiaľ čo výchova vstúpuje predovšetkým základné návyky, určitú citovú orientáciu a je činnosťou podstatne jednoduchšou, ktorá do vzdelania organicky vplýva.

Vzdelávanie plní dve spoločenské úlohy a to socializačnú a profesijnú.

Typy vzdelávania :

- **Formálne vzdelávanie** – organizuje sa v inštitúciách určených na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedie k udeleniu oficiálne uznávaných dokladov a nadobudnutiu kvalifikácie.
- **Neformálne vzdelávanie** - prebieha popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Neformálne vzdelávanie sa môže byť umožňované na pracovisku a v rámci aktivít občianskych združení a organizácií (napr. mládežnícke organizácie, odbory a politické strany).

Môže byť umožňované aj prostredníctvom organizácií, ktoré boli vytvorené na doplnenie formálnych systémov vzdelávania (napr. výtvarné, hudobné, športové krúžky, súkromné hodiny ako príprava na skúšky).

- **Informálne vzdelávanie** (neinštitucionálne vzdelávanie) - je prirodzenou súčasťou každodenného života. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania sa nemusí byť zámerné. Dokonca si ho vzdelávajúci sa ani nemusia uvedomovať, a nemusia ani rozpoznať, ako prispieva k ich vedomostiam a zručnostiam.

Tieto typy vzdelávania sú vzájomne závislé a v určitej miere sa ovplyvňujú.

Formálne vzdelávanie dominovalo doteraz, ale myšlienka kontinuity celoživotného vzdelávania kladie dôraz na rozširovanie možnosti nielen formálneho, ale aj neformálneho a informálneho vzdelávania sa.

Vzdelávanie pokrýva všetky stupne vzdelávacieho systému:

Predprimárne vzdelanie :

- **predprimárne vzdelanie** - získa dieťa absolvovaním materskej školy.

Základné vzdelanie :

a.) primárne vzdelanie - získa žiak úspešným absolvovaním posledného ročníka základnej školy alebo žiak s mentálnym postihnutím absolvovaním posledného ročníka základnej školy.

b.) nižšie stredné vzdelanie - získa žiak úspešným absolvovaním posledného ročníka pre druhý stupeň základnej školy, absolvovaním prvého ročníka päťročného programu odboru vzdelávania v strednej škole, do ktorého sa prijímajú žiaci z ôsmeho ročníka základnej školy, absolvovaním štvrtého ročníka osemročného vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v strednej škole, alebo absolvovaním tretieho ročníka vzdelávacieho programu praktickej školy.

Stredné vzdelanie:

a.) nižšie stredné odborné vzdelanie - získa žiak absolvovaním posledného ročníka dvojročného vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v strednej odbornej škole alebo absolvovaním posledného ročníka vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v odbornom učilišti, ktoré sa končí záverečnou skúškou.

b.) stredné odborné vzdelanie - získa žiak absolvovaním posledného ročníka trojročného a najviac štvorročného vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v strednej odbornej škole, ktorý sa končí záverečnou skúškou.

c.) úplné stredné všeobecné vzdelanie - získa žiak absolvovaním posledného ročníka štvorročného a osemročného vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v gymnáziu, ktorý sa končí maturitnou skúškou.

d.) úplné stredné odborné vzdelanie - získa žiak absolvovaním posledného ročníka štvorročného a päťročného vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v strednej odbornej škole, ktorý sa končí maturitnou skúškou.

Vyššie odborné vzdelanie - získa žiak absolvovaním dvojročného a trojročného vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v strednej odbornej škole, ktorý sa končí absolventskou skúškou, absolvovaním posledného ročníka súvislého šesťročného vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v konzervatóriu, ktorý sa končí absolventskou skúškou, alebo posledného ročníka súvislého osemročného vzdelávacieho programu odboru vzdelávania v tanečnom konzervatóriu.

Všetky stupne vzdelávacieho systému je potrebné prepojiť s potrebami pracovného trhu a výzvami vedomostnej spoločnosti. Modernizácia a podpora výchovy a vzdelávania na všetkých úrovniach vzdelávacieho systému je nevyhnutnou súčasťou vytvárania vedomostnej spoločnosti.

Vzdelávanie sa stáva prostriedkom, ktorý nám umožňuje zvládnuť tempo životných zmien a porozumieť meniacemu sa súčasnému svetu.

2.3 Vzdelávanie dospelých

Vzdelávanie dospelých podľa mnohých autorov, ktorí sa touto témou zaoberajú charakterizujú vzdelávanie dospelých takto:

Vzdelávanie dospelých je „všeobecným pojmom pre vzdelávanie dospelých populácie a zahŕňa všetky aktivity realizované buď ako riadne školské vzdelávanie dospelých alebo ako ďalšie vzdelávanie“. (Palán, Langer, 2008)

V literatúre sa uvádza, že „**vzdelávanie dospelých**“¹ vystupuje ako:

→ **vzdelávací proces:** proces cieľavedomého a systematického sprostredkovania, osvojovania a upevňovania schopností, znalostí, zručností, návykov, hodnotových postojov aj spoločenských foriem jednania a chovania osôb, ktoré ukončili školské vzdelávanie a prípravu na povolanie a vstúpili na trh práce,

→ **vzdelávací systém:** systém inštitucionálne organizovaných a individuálnych (sebavzdelávacích) vzdelávacích aktivít, ktoré nahrádzajú, dopĺňujú, rozširujú, inovujú, menia alebo inak obohacujú počiatočné vzdelávanie osôb, ktoré zámerne a intencionálne rozvíjajú svoje znalosti a zručnosti, hodnotové postoje, názory, záujmy a iné osobné a sociálne kvality, potrebné pre plnohodnotnú prácu a plnenie sociálnych rolí.“

Podľa Palána a Langer sa **vzdelávanie dospelých** uskutočňuje ako:

→ **riadne školské vzdelávanie dospelých:** príležitosť získať tak v náhradnom cykle taký druh a stupeň vzdelania, ktoré sa väčšinou nadobúda v mladosti. Riadne školské vzdelávanie dospelých je nazývané aj ako „druhá vzdelávacia cesta a realizuje sa formou:

▫ **dištančného vzdelávania** – prebieha bez priamej účasti na výučbe, pomocou médií, internetu, CD/DVD

¹ Palán, Z., Langer, T.: Základy andragogiky. Univerzita J.A. Komenského, Praha, 2008 s.41

▫ *kombinovaného vzdelávania* – kombinujú sa prvky prezenčnej výučby, napr. prednášky, semináre

→ **d'alsie vzdelavanie:** vzdelávací proces zameraný na poskytovanie vzdelávania po absolvovaní určitého školského stupňa.

Ďalšie vzdelávanie členíme na:

- *(d'alsie) profesijne vzdelavanie,*
- *občianske vzdelavanie a*
- *záujmové vzdelavanie.*

3. POTREBA VZDELÁVANIA SA

Potreba vzdelávania sa patrí medzi neodmysliteľné životné aktivity ľudí, a to najmä potreba celoživotného, permanentného a kontinuálneho vzdelávania

sa, ktoré je vynútené zmenami v našej spoločnosti. Ide tu o komplexné pôsobenie na rozvoj osobnosti v priebehu celého života.

Potreba vzdelávania sa rastie a neustále sa zvyšujú nároky zamestnávateľov na zamestnancov. Žijeme v čase rýchlych a radikálnych zmien a tieto výrazne zasahujú do nášho pracovného života. Každý z nás si uvedomuje, že čím je vzdelanejší, tým sa lepšie uplatní na trhu práce a je konkurencieschopný.

Postupne s vyššími nárokmi na pracovné činnosti sa stane **potreba vzdelávania** nevyhnutnosťou.

Efektívnosť nášho úsilia sa viaže, ale na to, či máme na to subjektívne predpoklady a tiež objektívne podmienky.

Budúcnosť má človek, ktorý dokáže využívať vedomosti, schopnosti a zručnosti v akejkol'vek oblasti svojho života. Na to, aby dokázal vedomostne žiť, musí mať k dispozícii vedomosti.

3.1 Potreba vedomostnej spoločnosti

V spolupráci s vedami ako je pedagogika, andragogika, sociológia, psychológia, ale aj ľudského správania sa, boli objavené na historickom základe princípy **vedomostnej spoločnosti**, ktoré sú predovšetkým vytvorené na základe využitia ľudskej schopnosti učiť sa a naučiť sa vedomosti, ktoré sú spojené s modernými informačnými technológiami. Rozvoj informačných technológií neustále rastie a rýchlo sa vyvíja, a tak sa aj informácie dostávajú do povedomia ľudí. Tým sa zvyšuje aj vedomostná úroveň spoločnosti.

Celoživotné vzdelávanie znamená, že ľudia sa vzdelávajú aj po skončení školskej dochádzky.

Kontinuálne sa vzdelávajú v **učiacej sa organizácii**, ďalej v sieti **vzdelávacích agentúr**, alebo sa **rekvalifikujú na nové zručnosti a vedomosti**.

Personalisti často ale konštatujú, že nie sú ľudia, pretože je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Vo firme tvoria základ **individuálne a kolektívne vedomosti**. Vzdelávanie sa tak stáva významným benefitom

a tak si firma vytvára atraktivnosť na trhu práce pre potenciálnych zamestnancov a tak si udržuje svojich vlastných zamestnancov.

4. UČENIE

„**Učenie** je proces cieľavedomého (zámerného), plánovitého a systematického nadobúdania vedomostí, zručností (spôsobilostí), rozvíjania osobnostných vlastností, návykov a foriem správania“.²

Táto definícia je všeobecná a uskutočňuje sa najmä v školách, ale aj v iných výchovno-vzdelávacích a osvetových zariadeniach s cieľom všestranného rozvoja osobnosti človeka.

Učenie sa je proces vyvolávajúci trvalú zmenu v správaní sa človeka alebo skupiny ľudí v dôsledku nadobúdania poznatkov, vedomostí a skúseností z ich používania. Podstatou tohto procesu je zmena v správaní sa jednotlivca alebo skupiny ľudí, ktorá nastáva v dôsledku získania poznatkov a skúseností a vytvára potenciálnu schopnosť človeka alebo skupiny ľudí správať sa tak, ako sa tomu naučili.

Učenie rozlišujeme:

- **senzomotorické (zmyslovo pohybové),**
- **pamäťové,**
- **sociálne.**

4.1 Proces učenia sa

Proces učenia sa prebieha:

znalosti → skúsenosti → overovanie skúseností → zručnosti

Učenie zahŕňa získavanie znalostí a na základe nich získavanie zručností. Cesta k efektívnemu učeniu sa je často blokována pomerne rozšírenými často však rôznymi predstavami o tom, čo vlastne učenie sa zahŕňa.

² Boroš, J.: Úvod do psychológie. Iris, Bratislava s.208

Mnohí teoretici v oblasti „organizačného učenia“ tvrdia, že k neefektívnemu **učeniu sa** (zvlášť u dospelých), dochádza v rámci cyklu získavania skúseností. (Tichá, 2005)

Učenie znamená nadobúdanie skúseností a vlastne aj formovanie vlastností v priebehu celej fylogenézy a ontogenézy.

„Vo väčšine charakteristík učenia prevláda tzv. adaptačné hľadisko, t.j. prispôsobovanie organizmu prostrediu“³.

Podľa Tichej si každý človek vytvára mentálne modely, ktoré sú súčasťou ľudského života a sú prirodzeným dôsledkom pracovných skúseností.

Mentálne modely nazývajú teoretici: súbor predpokladov a predstáv. Mentálny model je vnútorný hlas, ktorý nám niečo hovorí ako máme urobiť a ako by to malo podľa nás fungovať. Tieto modely sú veľmi silné, pretože určujú nám to, ako vnímame, čo vidíme, čo počujeme, čomu venujeme pozornosť. Ovplyvňujú náš spôsob interpretácie udalostí a aj fyzickú reakciu na tieto udalosti.

V priebehu učenia sa na pracovisku, sa učíme realizovať rôzne každodenné úlohy, napr. čo je pre organizáciu prijateľné a čo nie, čo je odmeňované a čo je trestané.

„Akonáhle človek začne zdieľať svoje znalosti a skúsenosti (know-how i know why) s ostatnými, dochádza k **organizačnému učeniu sa**“⁴.

4.2 Učiaci sa organizácia

³ Višňovský, E.- Kačáni, V. a kol.: Základy školskej pedagogiky. Iris, Bratislava s. 42 (vlastná bakalárska práca)

⁴ Tichá, I.: Učíci se organizace, Alfa Publishing, Praha 2005, s. 19 (vlastná bakalárska práca)

„**Učiaci sa organizácia** nemôže byť bez **spoločnej vízie**. Spoločná vízia je prvým krokom, ktorá vedie k dosiahnutiu vytýčeného cieľa. Výška cieľa nás núti hľadať nové spôsoby myslenia a konania.

V 21. storočí v čase globalizácie a neustálych zmien a inovácií musia byť úspešné organizácie schopné rýchle sa učiť a reagovať. **Učiaci organizácia** je taká, ktorá má schopnosť trvale sa učiť, prispôsobovať sa a meniť.

Neustále sa kladú požiadavky na vzdelávanie sa v organizáciách. Požiadavka vyplýva z najskoršieho osvojenia si spôsobu práce, ktorý umožňuje rýchlejšie a efektívnejšie dosahovať rozdiely v práci.

Celosvetové požiadavky kladené na organizáciu si vyžadujú doručovať vedomosti s vyššou rýchlosťou, za nižšiu cenu a efektívnejšie na pracovné miesta.

Dobre riadenú organizáciu môžeme popísať ako kľúč, ktorý zaisťuje vynikajúce výsledky zamestnancov voči organizácii a organizácia voči zamestnancom a tiež sa stará o to, aby organizácia mohla dosiahnuť svoje ciele bez plytvania času, energie a peňazí⁵.

Každá organizácia si kladie požiadavky na svojich zamestnancov. Rastú požiadavky na úroveň znalosti, a preto si každý zamestnanec uvedomuje túto potrebu. Organizácie sa pohybujú v neistom svete. Prekážkou v učení býva aj skutočnosť, že organizácie majú problém odnaučiť svojich zamestnancov od starých návykov.

Tichá⁶ píše: „je možné zaistiť všetkým zamestnancom školenie vynikajúcej úrovne, ale ešte to neznamená, že by bolo možné ignorovať individuálne učenie a vytvoriť učiacu sa organizáciu.“ (Tichá, 2005)

V učiacej sa organizácii ide predovšetkým o formovanie zodpovedajúcich hodnôt, ktorými sa pravidelné vzdelávanie a rozvoj schopností zamestnancov pokladá za nepretržitý proces nevyhnutný pre prosperitu a kvalitu podniku.

⁵ Vlastná bakalárska práca

⁶ Tichá, I.: Učíci se organizace. Alfa Publishing, Praha, 2005, str.15

Rozvoj zamestnancov v organizáciách sa realizuje prostredníctvom podnikového vzdelávania. Vzdelávanie zamestnancov v organizáciách prebieha pri výkone práce v organizácii alebo mimo organizácie.

4.2.1 Metódy vzdelávania zamestnancov v organizácii

a.) Vzdelávanie v organizácii

Vzdelávanie v organizácii môžu zabezpečovať manažéri, vedúci tímov, spolupracovníci alebo mentori. Realizuje sa pomocou týchto metód⁷:

- *koučovanie,*
- *mentorovanie,*
- *poverenie úlohou,*
- *demonštrovanie.*

Pozitívny prístup ku vzdelávaniu je charakteristický pre spoločnosti, ktoré prikladajú veľký význam vzdelávaniu. Uvedomujú si dôležitosť kvalitnej pracovnej sily. Rozvoj zamestnancov je súčasťou firemnej kultúry a zamestnanci sú priamo rozvíjaní a vzdelávaní svojimi nadriadenými.

b.) Vzdelávanie mimo organizácie

Organizácie dávajú prednosť externému vzdelávaniu, ktoré je užitočné pre rozvoj znalostí a zručností manažérov a vedúcich pracovníkov.

Vzdelávanie mimo organizácie sa môže realizovať vo vzdelávacích agentúrach a to vo forme kurzov.

Pri vzdelávaní sa používajú nasledovné metódy⁸:

- *prednáška,*

⁷ Vojtovič, S. a kol.: Riadenie personálnych činností v organizácii. Iris, Bratislava s.94

⁸ Vojtovič, S. a kol.: Riadenie personálnych činností v organizácii. Iris, Bratislava s. 95

- *prednáška spojená s diskusiou (seminár),*
- *prípadová štúdia,*
- *hranie rolí,*
- *simulácia,*
- *skupinové cvičenia,*
- *dištančné vzdelávanie,*
- *učenie hrou.*

5. Sebavýchova a sebvzdelávanie

Sebvzdelávanie je vzdelávanie, v ktorom si jednotliviec stanovuje svoje ciele, vyberá učivo, volí metódy, motivuje sám seba, riadi a kontroluje svoje

učenie, hodnotí kvalitu svojho učenia. Predpoklady pre sebvýchovu a sebvzdelávanie v dospelosti sa vytvárajú v priebehu celého života motiváciami k učeniu.

Sebvýchova je proces, ktorý sa dotýka každého človeka počas jeho celého života. **Sebvzdelávanie a sebvýchova** sa však u človeka utvárajú až po dosiahnutí istého stupňa psychickej a sociálnej zrelosti. Na vznik a rozvoj týchto aktivít vplyvajú rôzne podnety z okolitého prostredia.

Sebvýchovu a sebvzdelávanie ovplyvňuje aj sociálna situácia človeka. Táto môže na človeka pôsobiť pozitívne aj negatívne. Sebvzdelávanie a sebvýchova majú dnes vytvoriť a vyplniť priestor pre systematickú prípravu kvalitného, adaptabilného a všestranne rozvinutého človeka.

Sebvýchova je dôležitým činiteľom v rozvoji osobnosti. Je to prejav aktivity človeka motivovaný potrebou rozvíjať vlastné schopnosti, nadobúdať určité vlastnosti, osvojovať si vedomosti, utvárať si vlastné názory a postoje. Jednou z dôležitých podmienok sebvýchovy je sebaopoznávanie.

Sebvzdelávanie odlišujeme od pojmu *samoštúdium*, pretože sebvzdelávanie je rozsiahlym procesom komplexného charakteru. Je to tvorivý proces ďalšieho rozvoja osobnosti, ktorý je motivovaný potrebou sebazdokonaľovania.

Sebvzdelávanie sa stáva v súčasnom období aktivitou u ľudí, ktorí si uvedomujú potrebu vyrovnáť sa s rýchlym nárastom požiadaviek zamestnávateľov na osobnosť.

Cieľom sebvýchovy a sebvzdelávania je rozvoj osobnosti človeka.

5.1 Motivácia

Slovo **motivácia** má pôvod v latinskom slove „movere“ = hýbať sa, pohybovať sa.

Motivácia je vnútorný stav človeka (daný želaniami, túžbami, úsilím, predstavami, atď.), ktorý spôsobuje určité správanie, aktivitu človeka.

Pracovná motivácia sa chápe užšie a berie do úvahy faktory z dvoch rovín – zamestnanca, ktorý je motivovaný, a pracovná organizácia ho motivuje. Zamestnanec je motivovaný k činnosti, ktorá ho vedie k uspokojovaniu jeho potrieb a zároveň k splneniu cieľov organizácie.

Motivácia v pracovnej oblasti sa chápe ako významný faktor zvyšovania výkonnosti a spokojnosti zamestnancov.

V literatúre sa píše: „ základný model motivačného správania vychádza zo všeobecného modelu správania:

stimul - osobnosť – reakcia,

ako ho chápali predstavitelia behaviorálneho smeru⁹. (Adamková, 2006)

Predstavitelia tohto smeru vychádzali z predpokladu, že správanie človeka je ovplyvnené **vonkajšími** (stimuly) a **vnútornými** (motívy a impulzy) faktormi.

1. **vnútorná motivácia** – zamestnanec sa motivuje na základe svojich potrieb.
2. **vonkajšia motivácia** – zamestnanca motivuje odmena za vykonanú prácu, rôzne povýšenia, pochvaly, zamestnanecké výhody.

Dôležitá je vnútorná aj vonkajšia motivácia, je efektívne tieto motivácie kombinovať.

Motivácia ku vzdelávaniu

Úspešnosť vzdelávania závisí od motivácie zamestnanca. **Keď je motivovaný** aj vzdelávanie je potom úspešné.

Keď nie je dostatočne a pozitívne motivovaný ku vzdelávaniu, ohrozuje sa naplnenie cieľov vzdelávania a tým aj prínos a transfer potrebných poznatkov do praxe.

⁹ Adamková, H.: Organizačné správanie. Ekonóm, Bratislava, 2006, str. 43

Vzdelávanie zlepšuje jedincove postavenie a konkurencieschopnosť na trhu. Vďaka vzdelávaniu sa zvyšuje jeho kvalifikácia a znižuje sa riziko nezamestnanosti. Dnes v neustále meniacom sa prostredí sa potrebuje rýchlejšie zorientovať.

Na vzdelávanie dospelého človeka pôsobí **motivácia**. Vzdelávanie môže byť ovplyvnené subjektívnymi alebo objektívnymi faktormi.

Dospelý si však uvedomujú potrebu vzdelávať sa. Uvedomujú si, že v dnešnej dobe neustáleho pokroku, je nutné sa **celoživotne vzdelávať**. Buď si to vyžaduje ich charakter práce, ktorú vykonávajú alebo je to potreba **sebavzdelávania a sebarealizácie**. Dnes je potrebné vedieť ďalšie veci, nielen tie, ktoré kedysi dospelý vyštudovali, ale aj tie, ktoré dnes potrebujú k svojej práci.

5.1.1 Motivácia ako proces¹⁰

V literatúre sa píše, že : „motivácia je vyvolaná vedomým a nevedomým zistením neuspokojených potrieb“. (Alexy, Antalová, 2003)

Proces motivácie na úrovni organizácie prebieha takýmito krokmi:

Cieľ → Kroky k realizácii → Dosiahnutie cieľa → Potreba

Proces tejto motivácie neplatí však univerzálne. **Z hľadiska organizácie** je potrebné začať *so stanovením cieľov*.

Pre jednotlivca je na prvom mieste *potreba*, a na základe nej prichádza k plánovaniu a realizácii potrebných krokov.

6. Osobnosť

¹⁰ Alexy, J., Antalová, M.: Trh práce a manažment ľudských zdrojov, Ekonóm, Bratislava, 2003, str. 180

Pojem osobnosť sa rozoberá v psychológii, sociológii, politológii ale aj v iných vedných disciplínach. V psychológii pri definovaní osobnosti neexistuje jednota.

V literatúre sa píše: „ **osobnosť** – je celková organizácia duševného života. Zahŕňa v sebe všetky jednotlivé duševné funkcie“¹¹.

Charakteristickými psychickými znakmi osobnosti sú:

- *schopnosti, zručnosti a znalosti,*
- *vlastnosti,*
- *potreby, motívy, postoje, hodnoty.*

Osobnosť je jednotný celok, ale v podstate je to jednota protikladov rozumu a citov, pudov a vôle, vnímania a fantázie.

Jednotlivec vyrastá v prostredí, ktoré na neho pôsobí, a tak sa vytvára a formuje jeho charakter.

Osobnosť formujú skupiny faktorov:

- faktory biologické,
- faktory sociálne,
- faktory kultúrne.

Na formovanie osobnosti vplyva:

dedičnosť → *zmyslové orgány* → *typ nervovej sústavy* → *pudy a inštinky* → *vplyvy sociálne a vplyv vlastnej aktivity* → *vlastného reagovania a rozhodovania jednotlivca.*

Osobnosťou sa človek nerodí, ale sa ňou v čase stáva. Každý z nás je jedinečné individuum. Na utváranie osobnosti človeka pôsobia vrodené

¹¹ Boroš, J.: Úvod do psychológie. IRIS. Bratislava. 2002, str. 278

schopnosti a vplyv prostredia. S pribúdajúcim vekom na utváranie osobnosti majú vplyv skúsenosti a vplyv učenia. Celkový proces utvárania osobnosti začína od narodenia a približne okolo 30. roku života sa ustáľuje tento proces.

7. Manažment ľudských zdrojov

Slovo **manažment** pochádza z latinského „*manus*“ = ruka, a *agere* = jednat’.

Pojem manažment má tieto významy:

- **manažment** ako praktická činnosť,
- **manažment** ako teória, vedná disciplína,
- **manažment** ako osobitná skupina ľudí.

Manažment môže byť:

- a.) súborom činností riadenia v organizácii,
- b.) časť pracovníkov v podniku, ktorí sa zaoberajú touto činnosťou, a vedenie a riaditeľstvo.

Manažment čerpá svoje poznatky aj z iných vied, ako je ekonomika, psychológia, matematika, politická teória, história a filozofia.

Manažment ľudských zdrojov predstavuje strategický a logický prístup k riadeniu ľudí. Cieľom zmien, ktoré prebiehajú v živote každej organizácie je odstrániť staré spôsoby myslenia a vytvoriť nové spôsoby myslenia, ktoré budú zodpovedať novým podmienkam. Zamestnanci by mali vedieť, čo sa od nich očakáva, mali by byť zapojení do rozhodovania, dostávať spätnú väzbu, pracovať tímovo a neustále sa vzdelávať. Ak chcú byť podniky efektívne a konkurencieschopné, mali by svoju pozornosť sústrediť aj na koncepčné vzdelávanie vychádzajúce z analýzy potrieb vzdelávania a podporovať kultúru učiacej sa organizácie.

V oblasti **ľudských zdrojov** musí verejná politika vytvoriť pre všetkých občanov možnosti a schopnosť neustále sa vzdelávať, absorbovať nové informácie a plynulo prechádzať z jedného zamestnania do druhého.

Hlavné priority v oblasti ľudských zdrojov patria:

- moderná vzdelávacia politika,

- dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti,
- zabezpečenie kvalifikovanosti a kvality pracovnej sily.

7.1 Riadenie ľudských zdrojov a personálne činnosti

Hodnota človeka rastie výškou stupňa kvalifikovanosti – *profesionalitou*. Cieľom personálneho riadenia je neustála starostlivosť o ľudské zdroje, podpora rastu všetkých zložiek osobnosti, ktoré sú pre organizáciu najcennejším kapitálom. Vzdelávanie ľudských zdrojov je súčasťou personálnej práce a zapadá do potrieb rozvoja organizácie.

Rozvoj ľudských zdrojov v sebe zahŕňa:

- analyzovanie potrieb organizácie,
- strategické riadenie a plánovanie ľudských zdrojov,
- získavanie, výber, rozmiestňovanie, orientovanie, tvorivé vedenie zamestnancov,
- hodnotenie výsledkov práce,
- rozvoj schopností, zručností a vedomostí,
- otvorenú komunikáciu,
- motiváciu všetkých zamestnancov organizácie.

Personalistika dnes stojí pred problémom aktívneho vzťahu človeka k podniku s cieľom stotožnenia očakávania jedinca s cieľom organizácie. Ide tu o paralelné uspokojovanie potrieb organizácie a jednotlivca.

Úlohy riadenia ľudských zdrojov sa realizujú vykonávaním personálnych činností.

Personálne činnosti a ich proces:

- vyhľadávanie pracovníkov,

- *prijímanie a rozmiestňovanie,*
- *orientácia, adaptácia,*
- *plánovanie osobného rastu,*
- *výchova a vzdelávanie,*
- *hodnotenie,*
- *odmeňovanie,*
- *pracovné podmienky a vzťahy.*

Tieto personálne činnosti sú na sebe závislé. Ak je jedna z týchto činností na nízkej úrovni, bude ohrozený celý systém personálneho riadenia.

Pri týchto personálnych činnostiach sa zameriame hlavne na výchovu a vzdelávanie v organizácii, pretože vzdelávanie tieto činnosti ovplyvňuje.

Pre organizáciu je dôležité, aby disponovala kvalitnou pracovnou silou, potrebnou k naplneniu stanovených cieľov zameraných na zisk, prosperitu a rast. Toto sa môže dosiahnuť dostatočnou znalosťou vybavenosťou a skúsenosťou zamestnancov.

VIII. ANALYTICKÁ ČASŤ

8. Charakteristika vzdelávacích agentúr

V analytickej časti sa budeme zaoberať vzdelávacími agentúrami, ktoré pôsobia v Žilinskom kraji a poskytujú vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ľudí. Zamerali sme sa na vzdelávacie organizácie, ktoré sa nachádzajú na internetových stránkach a odtiaľto sme čerpali informácie k našej práci.

8.1 Profil vzdelávacích organizácií pôsobiacich v Žilinskom kraji

8.1.1 Akadémia vzdelávania

Sídlo: M.R.Štefánika 1

Martin

Akadémia vzdelávania je najväčšou a najstaršou inštitúciou vzdelávania dospelých na Slovensku. Je verejnoprospešným, nezávislým a neziskovým občianskym združením, ktorého vzdelávacie programy sú prístupné všetkým občanom. Akadémia vzdelávania má sieť pobočiek takmer vo všetkých okresných mestách.

Ponúka:

- *kurzy v oblasti ďalšieho vzdelávania, rekvalifikácií a prípravy na výkon povolania.*
- *akreditované ministerstvom školstva a vedy SR.*

8.1.2 Agentúra Tempo

Sídlo: Jánošíkova 1

Žilina

Agentúra Tempo pôsobí v oblasti vzdelávania dospelých od roku 1999.

Agentúra sa orientuje na organizáciu:

- *vzdelávacích tréningov,*
- *seminárov,*
- *kurzov,*
- *konferencií,*
- *projekty a realizáciu podnikového vzdelávania zamestnancov,*
- *rekvalifikáciu a manažérske kurzy.*

8.1.3 Agentúra Jaspis s.r.o

Sídlo: Škultétyho 5

Bratislava

Agentúra Jaspis pôsobí od roku 1999.

Ponúka:

- *rekvalifikačné kurzy a*
- *školenia.*

Má viac ako 24 000 klientov. Pravidelne otvára kurzy v 23 mestách na Slovensku. V agentúre pôsobia skúsený lektori. Kurzy sú akreditované Ministerstvom školstva Slovenskej republiky.

8.1.4 Inštitút jazykov a vzdelávania

Sídlo: Národná 18

Žilina

IjaV je najväčšia vzdelávaco – prekladateľská spoločnosť na Slovensku. Má 31 pobočiek, ktoré prevádzkuje prostredníctvom svojich dcérskych spoločností.

Firma ponúka:

- *jazykové kurzy,*
- *účtovnícke kurzy,*
- *prekladateľské služby.*

8.1.5 Markab spol. s.r.o.

**Sídlo: Alexandra Rudnaya 21
Žilina**

MARKAB s.r.o. so sídlom v Žiline, bola založená v roku 1991.

Venuje sa:

- *vzdelávaniu,*
- *organizovaniu seminárov,*
- *vývoju programov vzdelávacieho charakteru,*
- *tvorbe a vydávaníu publikácií apod.*

8.1.6 HRD systém

**Sídlo: Hôrky 125
Krásno nad Kysucou**

HRD - Systém bola založená v roku 1994. Firma je cielene budovaná ako rodinný podnik. Firma HRD - Systém bola založená s cieľom poskytovať komplexné služby v oblasti riadenia a rozvoja ľudských zdrojov, čo vyjadruje aj názov. Realizuje projekty financované z Európskych sociálnych fondov .

Venuje sa:

- *vzdelávaniu dospelých,*
- *poradenstvu,*
- *personálnemu lízingu,*
- *tvorbe a implementácii systémov v oblasti riadenia a rozvoja ľudských zdrojov.*

8.1.7 Real Perfect Line spol. s r.o.

Sídlo: M.R.Štefánika 1832

Dolný Kubín

Real Perfect Line sa venuje koučovaniu.

Firma ponúka:

- *psychodiagnostiku,*
- *individuálny koučing,*
- *tímový koučing,*
- *tréning soft skills,*
- *leadership,*
- *zavádzanie koučingovej kultúry do firiem.*

8.1.8 Hamart

Sídlo: Červenej armády 25

Martin

Hamart bol založený v roku 1991.

Ponúka:

- *odborné vzdelávanie,*
- *rekvalifikačné kurzy,*
- *pedagogické štúdiá,*
- *štúdium manažmentu.*

8.1.9 Inštitút priemyselnej výchovy, s.r.o.

Sídlo: Námestie L.Štúra 1

Žilina

Inštitút priemyselnej výchovy bol založený v roku 1965 ako spoločnosť s ručením obmedzeným.

Spoločnosť ponúka:

- *odborné vzdelávanie ,*
- *jazykové vzdelávanie,*
- *pedagogické štúdiá,*
- *štúdiá špeciálnej pedagogiky,*
- *rozširujúce štúdiá pre učiteľov,*
- *manažérske vzdelávanie,*
- *rekvalifikačné kurzy manažmentu, účtovníctva a počítačov.*

Ďalej poskytuje:

- *doplňujúce štúdiá v oblasti výpočtovej techniky,*
- *pedagogické štúdiá pre stredoškóľakov,*
- *vydavateľskú činnosť.*

8.1.10 Žilinská univerzita

Sídlo: 1. mája 32

Žilina

Žilinská univerzita vznikla v roku 1953.

Ponúka štúdium:

- *celoživotného vzdelávania.*

Pod univerzitou pracuje Ústav celoživotného vzdelávania. Je pracoviskom, ktoré je zamerané na rozvoj a poskytovanie nových foriem celoživotného vzdelávania a poskytovanie vzdelávacích programov a kurzov. „Zabezpečuje služby v oblasti celoživotného vzdelávania v spolupráci s fakultami a katedrami ŽU ako aj inými partnermi. V rámci systému ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike ÚCV metodicky a organizačne podporuje rozvoj celoživotného vzdelávania a dištančných foriem vzdelávania v regióne.

8.1.11 Jazyková škola v Žiline

Sídlo: Veľká Okružná 24

Žilina

Jazyková škola pôsobí už vyše 40 rokov.

Škola ponúka:

- *jazykové kurzy,*
- *ukončené štátnicou.*

Ponúka osvedčený študijný systém spojený s využívaním moderných učebníc a aktuálnych trendov vo výučbe cudzieho jazyka.

8.1.12 K.A.B.A. Slovensko

Sídlo: Komenského 19

Martin

K.A.B.A. Slovensko je záujmové združenie právnických osôb neziskového charakteru. Vznikla v roku 1997. Pôsobí v oblasti poradenstva a vzdelávania dospelých.

Ponúka:

- *jazykové kurzy,*
- *počítačové kurzy,*
- *kurzy šité na mieru.*

8.1.13 RS Management s.r.o.

Sídlo: Kolískova 1

Bratislava

RS Management pôsobí od roku 1997. Firma sa sústreďuje na programy zamerané na *manažment a rozvoj ľudských zdrojov*.

Firma ponúka:

- *vzdelávacie a tréningové programy,*
- *prieskumy a analýzy,*

- *komplexné ekonomické, organizačné, personálne a pracovnoprávne poradenstvo,*
- *zabezpečovanie konferencií,*
- *zahraničné infocesty,*
- *d'alšie projekty.*

8.1.14 Top Consult Group, s.r.o.

Sídlo: Panenská 7

Bratislava

Top Consult Group pôsobí od roku 1997.

Zabezpečuje pre svojich klientov :

- *komplexné poradenské a konzultačné služby v oblasti riadenia ľudských zdrojov.*

8.1.15 Progres Slovakia, s.r.o.

Sídlo: Komárnická 26

Bratislava

Progres Slovakia vznikla v roku 1997. Spoločnosť sa snaží úspešne etablovať na trhu aj akreditovaným manažérskym a komunikačným zameraním. Zameriava sa najmä na firemnú klientelu a in-house semináre a kurzy na mieru.

Spoločnosť sa zameriava na oblasť:

- *ekonómie,*
- *financií a*
- *účtovníctva.*

8.1.16 Artcomm s.r.o.

Sídlo: Hôrky 75

Žilina

Artcomm je poradensko-vzdelávacia spoločnosť.

Zameriava sa na:

- *rozvoj komunikačných,*
- *obchodných a manažérskych zručností ,a*
- *na rozvoj osobnosti.*

8.1.17 Educo – Consult, s.r.o.

Sídlo: Vysokoškolákov 4

Žilina

Educo – Consult je spoločnosť, ktorá ponúka vzdelávacie kurzy, semináre a školenia.

Ponúka aktivity v oblasti:

- *daní,*
- *účtovníctva,*
- *mzdového, sociálneho a pracovného práva,*
- *bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,*
- *ochrana pred požiarmi.*

8.1.18 Dekra kvalifikácia a poradenstvo s.r.o.

Sídlo: Pivovarská 1058

Žilina

Dekra kvalifikácia a poradenstvo pôsobí od roku 2006. Dekra kvalifikácia a poradenstvo s.r.o. je dcérskou spoločnosťou Dekra Arbeit GmbH a Dekra Akademie GmbH. Poskytuje personálne služby a služby v oblasti odborného vzdelávania.

Spoločnosť Dekra kvalifikácia a poradenstvo s.r.o. má 2 časti:

- *Personálnu agentúru* → zabezpečovanie personálno-poradenských služieb a
- *Akadémiu* → zabezpečovanie služieb v oblasti odborného vzdelávania.

8.1.19 Garnetpreers, s.r.o.

Sídlo: Pod strážou 338

Liptovský Ján

Garnetpeers je poradenská a tréningová inštitúcia skupina špecialistov na strategický rozvoj ľudských zdrojov a business consulting.

Realizuje školenia a semináre v týchto oblastiach:

- *obchodné znalosti,*
- *manažérske znalosti,*
- *špeciálne znalosti,*
- *firemné vzdelávanie na mieru.*

8.1.20 Gymnázia

Sídlo: Celý Žilinský kraj

Gymnázium je všeobecnovzdelávacia stredná škola, ktorá pripravuje žiakov v štvorročnom, v päťročnom alebo v osemročnom vzdelávacom programe a poskytuje úplné stredné všeobecné vzdelanie.

Vzhľadom na svoju kvalifikovanosť pedagogických zamestnancov, na materiálno- technické vybavenie gymnázií v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja sa tieto postupne stávajú **centrami celoživotného vzdelávania**, ktoré poskytujú možnosť ďalšieho vzdelávania sa širokej verejnosti.

8.2 Vyhodnotenie údajov

8.2.1 Dotazník

Príloha B Dotazník pre vzdelávacie agentúry

Tabuľka č.2: Počet skúmaných vzdelávacích agentúr v Žilinskom kraji

Počet agentúry v Žilinskom kraji	Počet agentúry z toho pôsobiach v celej SK
20	7

Zdroj: Vlastné spracovanie

8.3 Spôsob hodnotenia a zberu informácií

Pre zber vstupných informácií vzdelávacích agentúr sme sa rozhodli pre dotazníkovú formu. Dotazník obsahoval 13 uzatvorených otázok. Tento spôsob analýzy vzdelávacích agentúr sa nám zdal najefektívnejší. Dotazník bol pre každú agentúru, čo bolo pre našu analýzu výhodnejšie, pretože nám poskytoval údaje o agentúrach a ich ponuku ďalšieho vzdelávania.

Dotazník bol postavený tak, aby sme zmonitorovali ponuku vzdelávacích kurzov na trhu. Zamerali sme sa hlavne na oblasť Žilinského kraja. V oblasti Žilinského kraja pôsobí 20 vzdelávacích agentúr, z čoho 7 z nich pôsobí okrem Žilinského kraja aj v iných krajoch.

Ako sme už uviedli zamerali sme sa na zmonitorovanie ponuky vzdelávacích kurzov v oblasti Žilinského kraja. Otázky do dotazníka boli navrhnuté tak, aby sme si spravili objektívny pohľad na ponuku celoživotného vzdelávania a jeho vplyv na rozvoj ľudských zdrojov realizované vo vzdelávacích agentúrach. Z týchto dotazníkov sme zistili, že v oblasti, ktorú sme mapovali je ponuka vzdelávacích kurzov veľmi dobrá.

IX. NÁVRHOVÁ ČASŤ

9. DEFINOVANIE CIEĽOV V OBLASTI CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA

Celoživotné vzdelávanie je cieleňá nepretržitá vzdelávacia činnosť, ktorej účelom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a zároveň aj kompetencie. **Celoživotné vzdelávanie** je vzdelávanie počas celého života. Potreba celoživotného, permanentného, kontinuálneho vzdelávania patrí dnes medzi neodmysliteľné aktivity všetkých ľudí. Požiadavky na úroveň vzdelávania neustále rastú, a preto si musíme uvedomiť túto ťažkú situáciu. Vzdelanie je nielen významným kritériom spoločenského uplatnenia, ale aj rozvoja kompetencií vo všetkých pracovných, ale aj v spoločenských roľiach.

Náš hospodársky rast musí byť v súčasnosti založený na schopnostiach ľudí, čo si vyžaduje neustále zdokonaľovanie sa. Pracovať s novými informáciami a s novými poznatkami si vyžaduje neustály proces učenia sa.

Hlavným cieľom celoživotného vzdelávania je dobudovať systém *celoživotného vzdelávania a systém celoživotného poradenstva*. Treba uľahčiť ľuďom prístup k opakovanému a pružnému nadobúdaniu kvalifikácii prostredníctvom kvalitného vzdelávania.

Pre splnenie hlavného cieľa sú nevyhnutné tieto priority:

- *monitoring vzdelávacích potrieb,*
- *zabezpečenie systému riadenia kvality celoživotného vzdelávania a poradenstva,*
- *uznávanie výsledkov vzdelávania,*
- *efektívne investovanie do vzdelávania,*
- *rozvoj kľúčových kompetencií,*
- *poskytovanie informačných služieb,*
- *rozvoj učiacich sa regiónov,*
- *rozvoj učiacich sa organizácií,*

- *efektívne čerpanie prostriedkov z Európskych fondov.*

Praktické návrhy na dosiahnutie cieľov:

1. *monitorovanie vzdelávacích potrieb* – analýza potrieb vzdelávania spočíva v zhromažďovaní informácií o súčasnom stave znalostí, schopností a zručností jednotlivcov. V podnikoch si tieto analýzy robia v rámci svojho vzdelávania. Pre jednotlivca by sme odporúčali robiť takýto prieskum cez vzdelávacie agentúry formou dotazníka.

2. *zabezpečenie systému riadenia kvality celoživotného vzdelávania a poradenstva* – pre formálne vzdelávanie je systém kvality priamo zakotvený v právnych predpisoch, ktoré sa vzťahujú na formálne vzdelávanie na všetkých stupňoch vzdelávania. Pre neformálne vzdelávanie zabezpečovať certifikáciu vzdelávania a taktiež certifikovať lektorov. Každá vzdelávacia agentúra by mala na toto dbať. Takto si zabezpečí neustály prísun nových záujemcov o vzdelávanie.

3. *uznávanie výsledkov vzdelávania* – dobrým predpokladom je akreditácia vzdelávacích aktivít poskytovaných vo vzdelávacích agentúrach. Je to stále, ale nedoriešený stav hlavne vo forme neformálneho a informálneho vzdelávania.

4. *efektívne investovanie do vzdelávania* – treba tu pozerať na to, do akého vzdelávania budeme investovať. Závisí to na každom jednotlivcovi a aj na každej firme. Treba mať na pamäti hlavne svoj cieľ a svoju potrebu.

5. *rozvoj kľúčových kompetencií* - je potrebné rozvíjať v ľuďoch také kompetencie, ktoré sú využiteľné vo väčšine povolání, ktoré umožňujú ovládať rôzne povolania a pomáhajú nám vyrovnáť sa s rýchlymi zmenami v práci. Odporúčame preto, mať v ponuke vzdelávacích agentúr rôzne kurzy.

6. *poskytovanie informačných služieb* - mať informácie z pravej ruky, to je dobrým predpokladom pre naše ďalšie vzdelávanie.

7. *rozvoj učiacich sa regiónov* – podporovať projekty na rozvoj učiacich sa regiónov. Vytvárať nové vzdelávacie agentúry a poskytovať vzdelávanie aj v málo rozvinutých regiónoch.

8. *rozvoj učiacich sa organizácií* – každá učiaca sa organizácia potrebuje na dosiahnutie svojich cieľov vzdelaných zamestnancov. Investícia do firemného vzdelávania prináša dosiahnutie cieľov, a preto sa musí každá z nich nad touto potrebou zamyslieť. Dnes vzdelávacie agentúry poskytujú pre firmy vzdelávacie programy šité na mieru, tak prečo takúto možnosť nevyužiť?

9. *efektívne čerpanie prostriedkov z Európskych fondov* – čerpanie prostriedkov z Eurofondov, je tým najlepším rozhodnutím pre každého z nás. Na podporu zvýšenia nezamestnanosti sa vzdelávacie kurzy financujú z týchto fondov, čo je podporované Národnými projektmi. Treba využiť takúto možnosť a netreba sa báť.

9.1 Vyhodnotenie dotazníkov

V dotazníku bolo hodnotených 20 vzdelávacích spoločností, ktoré ponúkajú vzdelávanie v oblasti Žilinského kraja.

9.1.1 Kvantitatívne výsledky analýz prostredníctvom dotazníkovej metódy

V tejto časti považujeme za dôležité slovne vyhodnotiť výstupy z dotazníka.

Z výsledkov dotazníka nám vyplýva, že tejto činnosti sa venuje veľký počet agentúr. Pre našu potrebu sme si vybrali 20 vzdelávacích spoločností, z čoho 1 vzorka boli gymnáziá.

9.1.2 Výsledky analýz a ich interpretácia

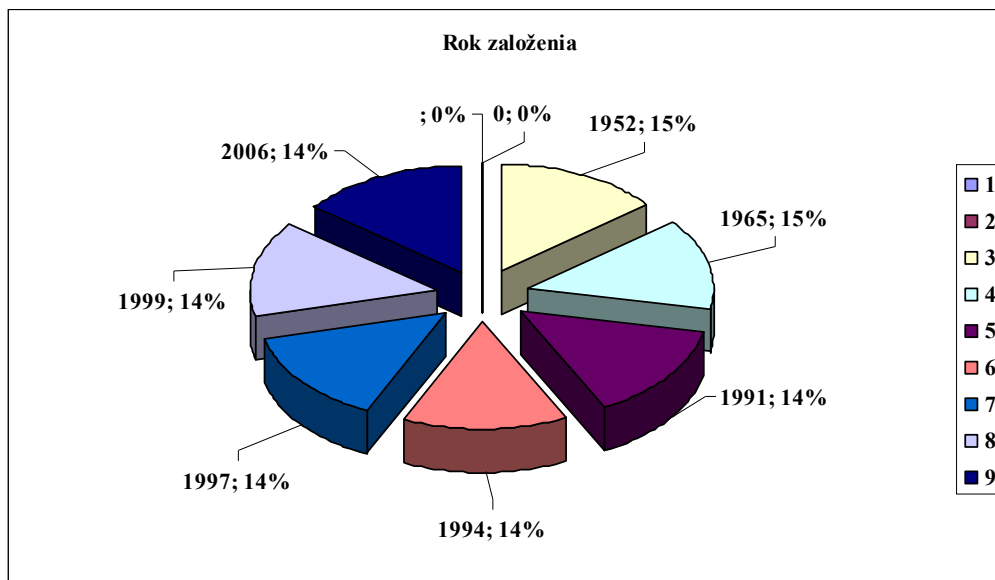
1. Rok založenia

Tabuľka č. 3: Rok založenia

Rok založenia:	1952	1965	1991	1994	1997	1999	2006
Počet:	1	1	2	1	4	2	1

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 1: Rok založenia



Zdroj: Vlastné spracovanie

Cieľom prvej otázky „rok založenia“ sme zistili, že vzdelávacie agentúry vznikli v rôznych rokoch. **Najviac ich vzniklo po roku 1990**, čo možno spôsobila aj revolúcia, ktorá bola rok predtým. Rok 1989 sa stal rokom obrovských zmien. Došlo k výraznej zmene spoločenského zriadenia. Mnohí v tom čase pocítili hrozbu stratenia zamestnania alebo o zamestnanie prišli. V rokoch 1991-1993 dominovala kupónová privatizácia, ktorá bola rýchla mala veľký rozsah a vyriešila problém nedostatku voľného investičného kapitálu. II. Vlna privatizácie prebehla v rokoch 1995-1998 a boli zrealizované priame predaje podnikov.

Postupne sa tak zlikvidovala prezamestnanosť a museli sme sa vyrovnávať s veľkou nezamestnanosťou. Tí, ktorí začali v tomto období podnikat' mali vyhraté a dnes už majú veľké spoločnosti. Mnohí začali podnikat' v rôznych odboroch, a tak sa aj vzdelávacie organizácie začali rozrastať, a tak sa vzdelávanie stalo dostupnejšie. Pre nezamestnaných boli vytvorené Úrady práce, ktoré ponúkajú možnosti rekvalifikovať sa. Na podporu nezamestnanosti boli prijaté rôzne Národné projekty, ktoré sú podporované z Európskych sociálnych fondov.

Podľa našich výsledkov takéto spoločnosti vznikli najmä v roku 1997.

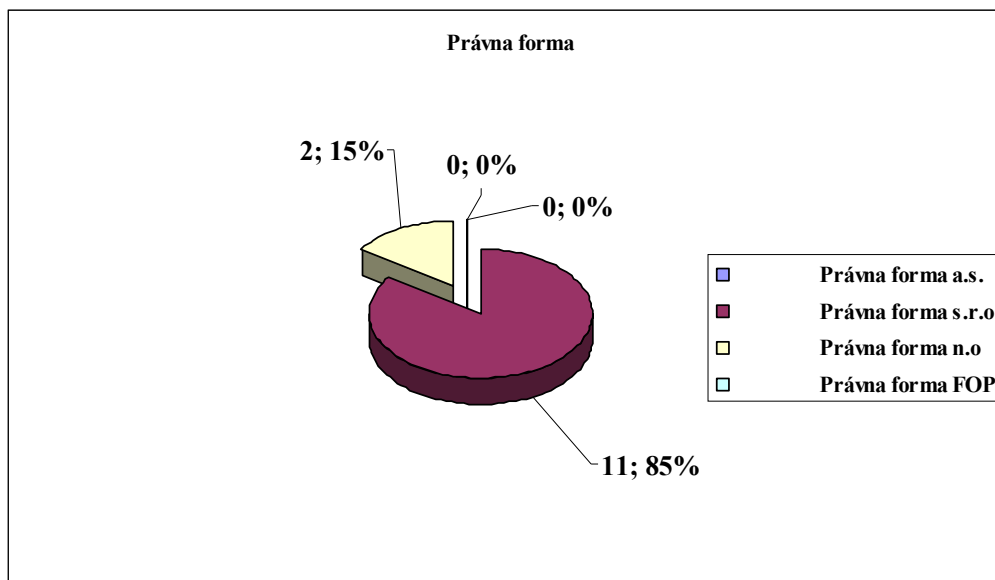
2. Právna forma

Tabuľka č. 4: Právna forma

Právna forma:	a.s.	s.r.o.	n.o.	FOP
Počet agentúr:	0	11	2	0

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 2: Právna forma



Zdroj: Vlastné spracovanie

V druhej otázke „právna forma“ sme zisťovali, akou formou sú založené spoločnosti.

Právna forma predstavuje určité pravidlá, ktoré usmerňujú činnosť podnikateľských subjektov. Rozdielom sú najmä podmienky pre ich založenie, v spôsobe získavania finančného kapitálu a rozsah ručenia za záväzky, v spôsobe riadenia podniku.

Spoločnosť s ručením obmedzeným je najpopulárnejšou formou podnikania zo všetkých právnických osôb. Takmer 85% vzdelávacích agentúr podľa našich výsledkov vykonávajú podnikateľskú činnosť ako spoločnosti s ručením obmedzeným.

Spoločnosť ručí za svoj majetok, len do výšky svojho majetku, má to viacero výhod a tak ako vidieť podľa nášho zistenia väčšina ich aj uprednostňuje takúto právnu formu.

Spoločnosť s ručením obmedzeným je spoločnosťou, ktorá je podnikateľským subjektom typickým pre nižšie alebo stredne náročné kapitálové podnikanie, ktorým je aj vzdelávanie.

Bohužiaľ pre právnu **formu akciovej spoločnosti** sme zistili 0% a taktiež pre **fyzickú osobu** nám vyšli výsledky 0%. Je fakt, že založenie akciovej spoločnosti si vyžaduje vysoké základné imanie, čo v dnešnej dobe je dosť nereálny predpoklad pre mnohých ľudí.

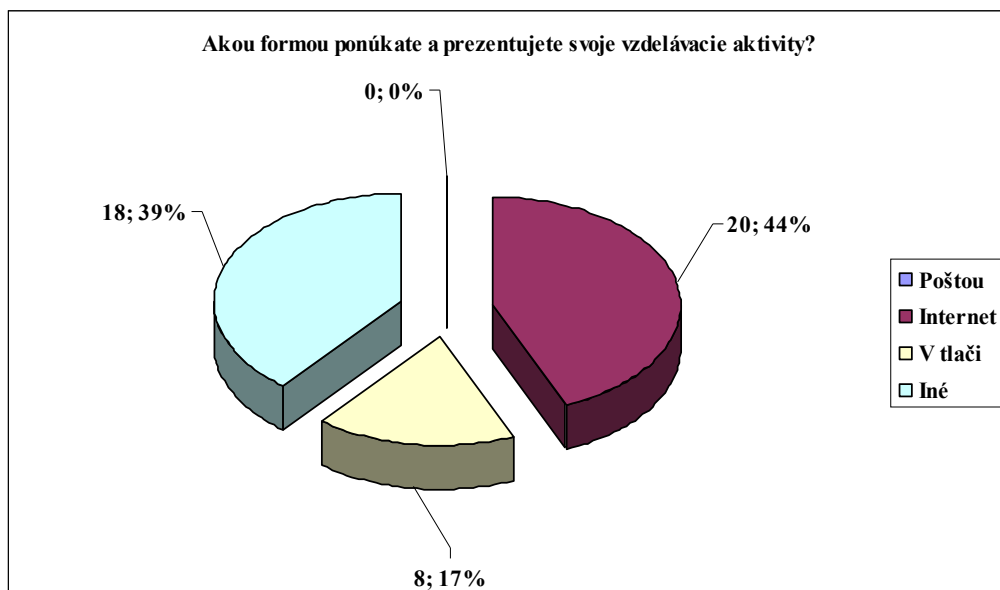
3. Akou formou ponúkate a prezentujete svoje vzdelávacie aktivity?

Tabuľka č. 5: Akou formou ponúkate a prezentujete svoje vzdelávacie aktivity?

Akou formou:	Poštou	Internet	V tlači	Iné
Počet:	0	20	8	18

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 3: Akou formou ponúkate a prezentujete svoje vzdelávacie aktivity?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Prostredníctvom tretej otázky sme zisťovali „akou formou ponúkate a prezentujete svoje vzdelávacie aktivity?“. Podľa našich zistení 44% vzdelávacích agentúr ponúka a prezentuje formou **internetu**, čo sa dalo očakávať, pretože podáva záujemcovi najlepší prehľad o ponúkaných aktivitách. Taktiež **inou formou** sa dá ponúkať a prezentovať vzdelávanie, čo nám podľa našich zistení vyšli výsledky na 39%. V malej miere sa firmy prezentujú **v tlači**, čo je podľa nás len 17%, čo je dosť málo. Bohužiaľ **poštou** nám vyšli výsledky 0%. Veríme, že prezentovanie v tlači je dosť nákladné, a preto sa mu agentúry viac menej vyhýbajú. V dnešnej modernej dobe sa internet stáva takmer súčasťou každej domácnosti, čo podnikateľská sféra podporuje, a vidím v tom najväčšiu propagáciu svojich služieb.

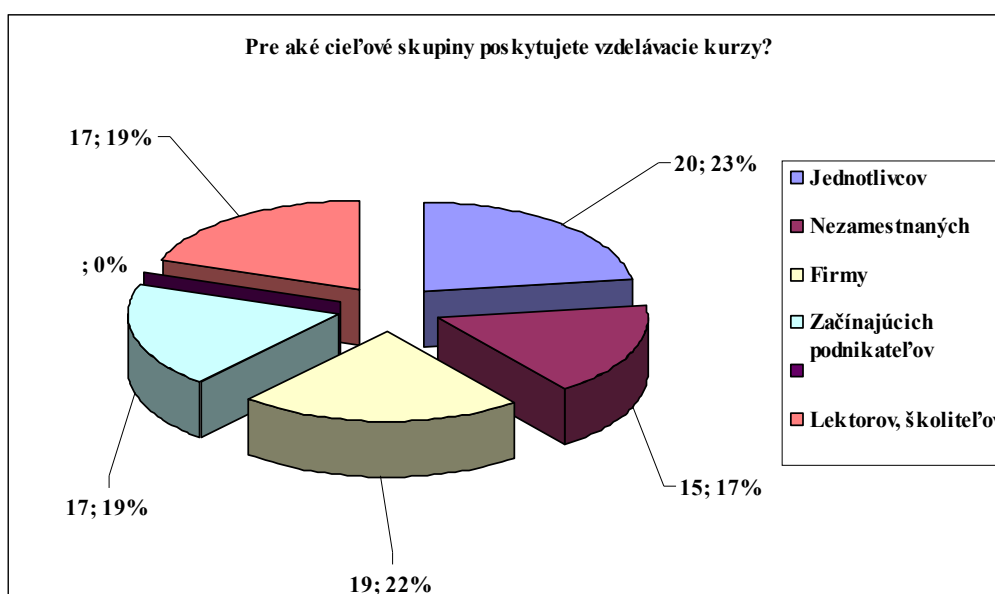
4. Pre aké cieľové skupiny poskytujete vzdelávacie kurzy?

Tabuľka č. 6: Pre aké cieľové skupiny poskytujete vzdelávacie kurzy?

Pre aké cieľové skupiny:	Jednotlivcov	Nezamestnaných	Firmy	Začínajúcich podnikateľov	Lektorov školiteľov
Počet:	20	15	19	17	17

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 4: Pre aké cieľové skupiny poskytujete vzdelávacie kurzy?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Cieľom otázky „pre aké cieľové skupiny poskytujete vzdelávacie kurzy?“, nám najvyššie výsledky vyšli **jednotlivci**, a to 23%, pre ktorých sa poskytujú vzdelávacie kurzy. **Firmy** chcú mať tiež vzdelaných zamestnancov a tak nasledujú po jednotlivcoch s 22%. Keďže máme v našej práci vo vzdelávacích agentúrach aj také, ktoré ponúkajú vzdelávanie pre nezamestnaných prostredníctvom Úradov práce, zistili sme, že cieľovou skupinou, pre ktorú sa poskytujú vzdelávacie kurzy sú aj **nezamestnaný**, ktorý majú 19% zastúpenie.

Vzdelávacie kurzy sú poskytované aj pre **začínajúcich podnikateľov**, ale aj pre **lektorov a školiteľov**, čo podľa našich zistení je 19%.

Na základe našich analýz sme zistili, že vzdelávanie, ktoré je dnes takmer nutné, a každý z nás si túto potrebu uvedomuje je **ponúkané takmer pre všetky skupiny obyvateľstva**.

Vzdelávacie agentúry ponúkajú taktiež svoje vzdelávacie kurzy pre firmy, ktoré si u poskytovateľa vzdelávania tieto služby objednávajú. Každá organizácia chce, aby s vyspelými technológiami pracovali ľudia technicky a vedomostne zdatní, preto investuje do svojich zamestnancov a zabezpečuje cez vzdelávacie agentúry rôzne kurzy na rozvoj ľudských zdrojov.

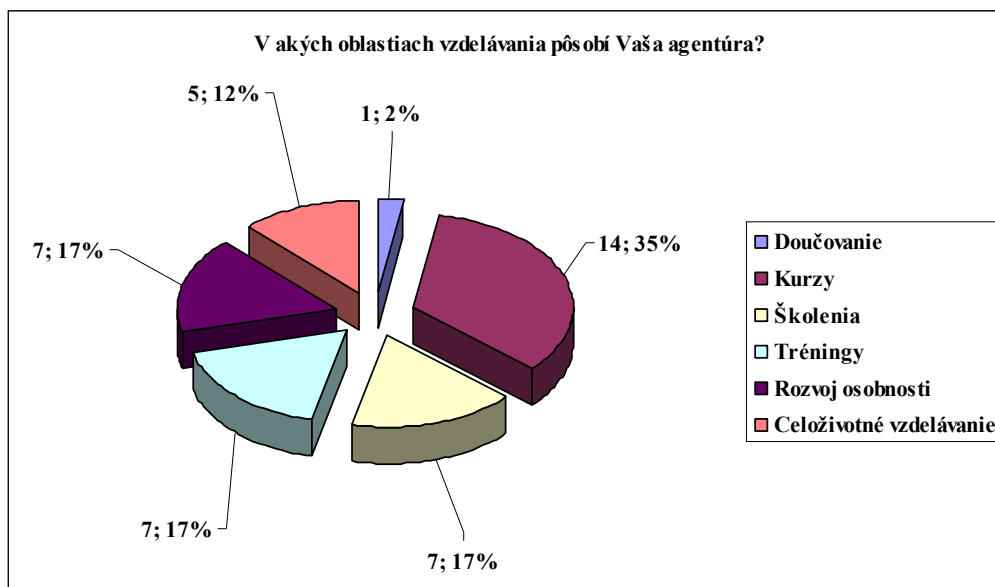
5. V akých oblastiach vzdelávania pôsobí Vaša agentúra?

Tabuľka č. 7: V akých oblastiach vzdelávania pôsobí Vaša agentúra?

V akých oblastiach:	Doučovanie	Kurzy	Školenia	Tréningy	Rozvoj osobnosti	Celoživotné vzdelávanie
Počet:	1	14	7	7	7	5

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 5: V akých oblastiach vzdelávania pôsobí Vaša agentúra?



Zdroj: Vlastné spracovanie

V piatej otázke sme zisťovali „v akých oblastiach vzdelávania pôsobí Vaša agentúra?“.

Z výsledkov nám vyplýva, že vzdelávacie agentúry pôsobia najmä v oblasti **kurzov**, a to 35% . Rovnaký počet nám vyšiel v oblasti **školení, tréningov a rozvoja osobnosti**, a to 17%. Z celkového počtu nám vyšli výsledky len 12% vzdelávacích agentúr, ktoré ponúkajú **celoživotné vzdelávanie**. Len 2% výsledkov nám vyšli na oblasť **doučovania**. To sa ponúka hlavne pri prípravách na vysoké školy. Do oblasti celoživotného vzdelávania nám spadajú aj gymnáziá, ktoré sú ako predpríprava na štart na vysokú školu.

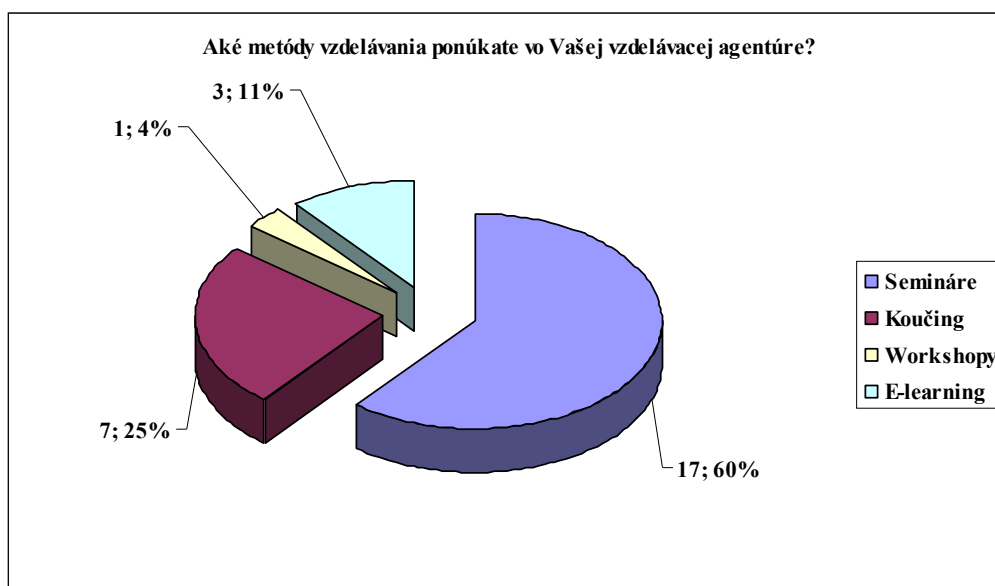
6. Aké metódy vzdelávania ponúkate vo Vašej vzdelávacej agentúre?

Tabuľka č. 8: Aké metódy vzdelávania ponúkate vo Vašej vzdelávacej agentúre?

Aké metódy:	Semináre	Koučing	Workshopy	E-learning
Počet:	17	7	1	3

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 6 : Aké metódy vzdelávania ponúkate vo Vašej vzdelávacej agentúre?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Prostredníctvom otázky „aké metódy vzdelávania ponúkate vo Vašej vzdelávacej agentúre?“ najväčší počet nám vyšli **semináre** až 60%, čo je dobré, pretože seminár je obdoba prednášky a sú do nej zapojení aj zúčastníci o vzdelávanie.

Koučing sa dosť zahŕňa do oblasti vzdelávania ako jedna z metód, čo nám vyšlo na 25% . **E-learnig** taktiež ponúkajú vzdelávacie agentúry, čo predstavuje 3%. E-learning sa dostal na Slovensku v 90-tych rokoch. Je zameraný na potreby študujúcich a zaisťuje vyhovujúcu kvalitu študijných materiálov, zostavených profesionálnym tímom a korigovaný tímom expertov z rady univerzitných profesorov, zaoberajúcich sa informačnými technológiami. Využívajú ho aj firmy, ktoré takto vzdelávajú svojich vedúcich pracovníkov pre zdokonalenie základných koučingových zručností. **Workshopy** sa ponúkajú len v 4% vzdelávacích agentúr.

7. Aké vzdelávacie aktivity sú najviac dopytované vo Vašej agentúre?

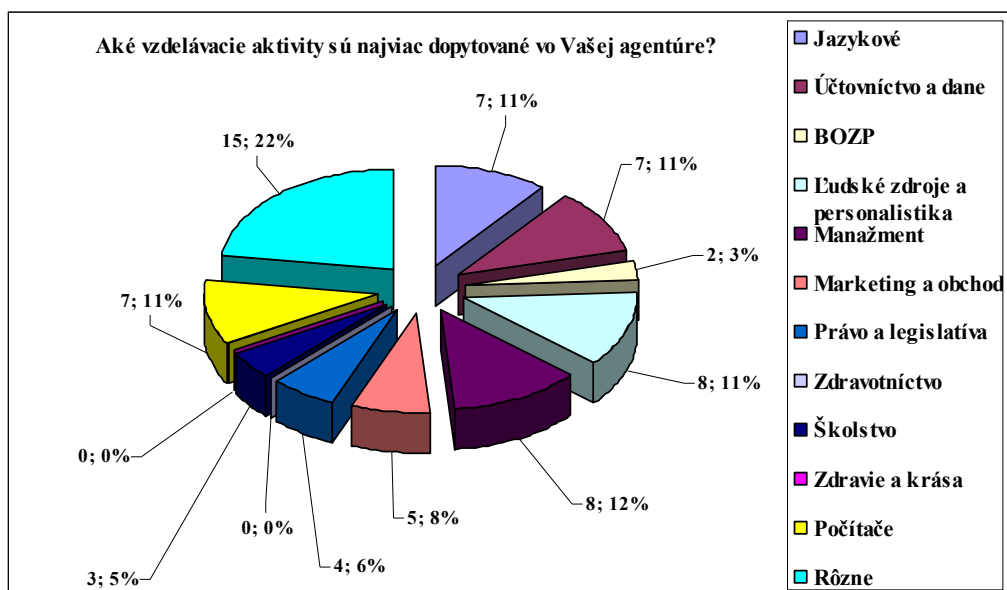
Tabuľka č. 9 : Aké vzdelávacie aktivity sú najviac dopytované vo Vašej agentúre?

Aké aktivity:	Jazykové	Účtovníctvo a dane	BOZP	Ludské zdroje	Manažment	Marketing a obchod
Počet:	7	7	2	8	8	5

Aké aktivity:	Právo a legislatíva	Zdravotníctvo	Školstvo	Zdravie a krása	Počítače	Rôzne
Počet:	4	0	3	0	7	15

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 7: Aké vzdelávacie aktivity sú najviac dopytované vo Vašej agentúre?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Siedmou otázkou „aké vzdelávacie aktivity sú najviac dopytované vo Vašej vzdelávacej agentúre?“ jednoznačne sme zistili, že najväčší záujem, a to 22% je o rôzne ponúkané kurzy. Dopyt je po **manažmente, ľudských zdrojoch a personalistike**, a to 12%, ako ďalšie v poradí nám vyšli **jazykové kurzy, účtovníctvo a dane a počítače**, a to 11%. Pre **marketing a obchod** sme zistili 8%, **právo a legislatíva** 6%, **školstvo** 5%, **BOZP** 3%, **zdravotníctvo, zdravie a krása** nám vyšli 0 %. Z týchto výsledkov vyplýva, že najväčší dopyt je po **rôznych kurzoch**, čo možno súvisí aj s tým, že vzdelávacie agentúry ponúkajú veľké množstvo vzdelávacích aktivít na mieru. Dopyt zahŕňa takmer všetky oblasti vzdelávacích aktivít. Je to pozitívum aj pre záujemcov o vzdelávanie, pretože je na trhu dostatok možností a je aj široká ponuka. Ten kto sa chce profesionálne rozvíjať dnes na trhu má možností veľa a stačí si len vybrať.

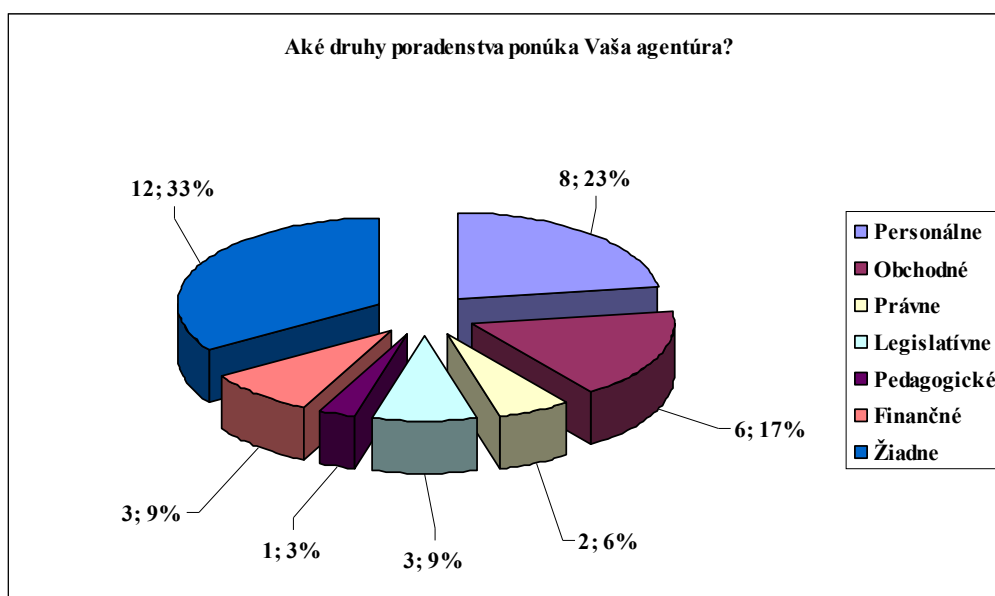
8. Aké druhy poradenstva ponúka Vaša agentúra?

Tabuľka č. 10: Aké druhy poradenstva ponúka Vaša agentúra?

Aké druhy:	Personálne	Obchodné	Právne	Legislatívne	Pedagogické	Finančné	Žiadne
Počet:	8	6	2	3	1	3	12

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 8: Aké druhy poradenstva ponúka Vaša agentúra?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Cieľom ôsmej otázky „aké druhy poradenstva ponúka Vaša agentúra?“ sme zistili, že nie všetky vzdelávacie agentúry poskytujú poradenstvo. Podľa našej analýzy 33% vzdelávacích agentúr **neposkytuje žiadne poradenstvo**. Najviac ponúkané je **personálne poradenstvo**, a to 23% oproti **obchodnému** je to 17% poradenstva. Podľa výsledkov **legislatívne a finančné poradenstvo** poskytuje 9% vzdelávacích agentúr, **právne** poradenstvo poskytuje 6% a **pedagogické** 3% vzdelávacích agentúr.

Personálne poradenstvo zahŕňa aj personálny audit. Je to odborná a nezávislá odborná analýza ľudských zdrojov v spoločnosti.

Pomocou auditu sa zisťuje, či sú zamestnanci schopní vykonávať prácu, a zisťuje sa ich potenciál slabých a silných stránok. Je dobré, že vzdelávacie agentúry ponúkajú aj takúto možnosť.

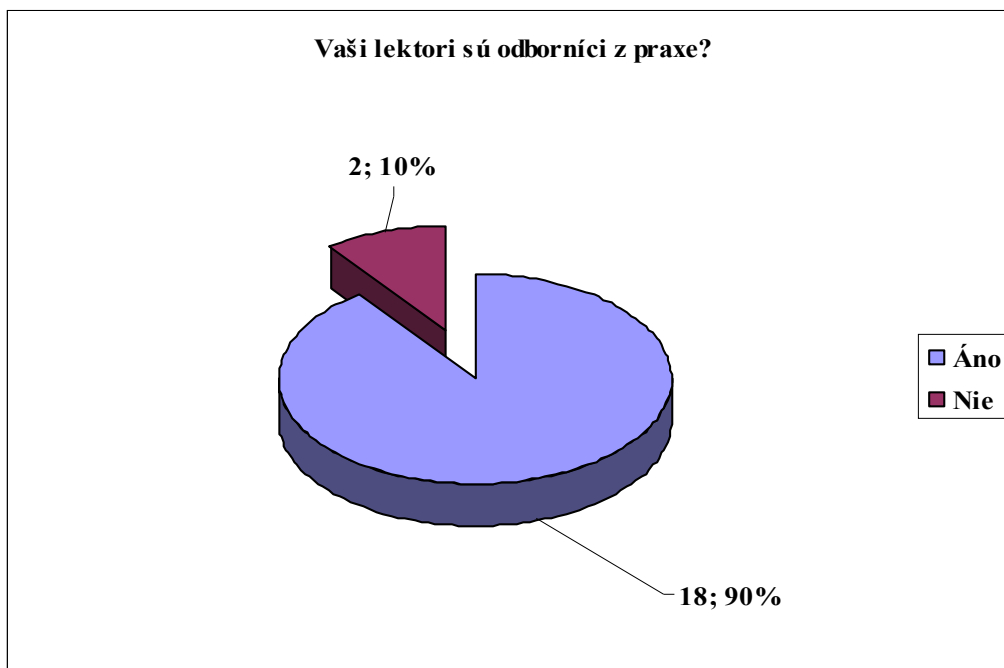
9. Vaši lektori sú odborníci z praxe?

Tabuľka č. 11: Vaši lektori sú odborníci z praxe?

Lektori z praxe:	Áno	Nie
Počet:	18	2

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 9: Vaši lektori sú odborníci z praxe?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Prostredníctvom otázky „vaši lektori sú odborníci z praxe?“ sme zistili, že **90% lektorov sú odborníci, ktorí pochádzajú z praxe**. Bohužiaľ **10% lektorov nie sú odborníkmi z praxe**.

Je vidno, že vzdelávacie agentúry kvalitným výberom jednotlivých lektorov pre vzdelávanie vytvárajú predpoklady pre úspešné zvládnutie rozsahu a obsahu školiacich programov. Agentúry väčšinou dlhodobo spolupracujú s renomovanými vyškolenými lektormi z praxe.

Ved' mať vysokokvalifikovaných lektorov je zárukou profesionality a kvality vzdelávacej činnosti.

Niektoré vzdelávacie agentúry majú vo svojej ponuke zahrnutý aj odborný profil svojich lektorov. Záujemcom takto dávajú možnosť nahliadnuť do ich profesionálneho života.

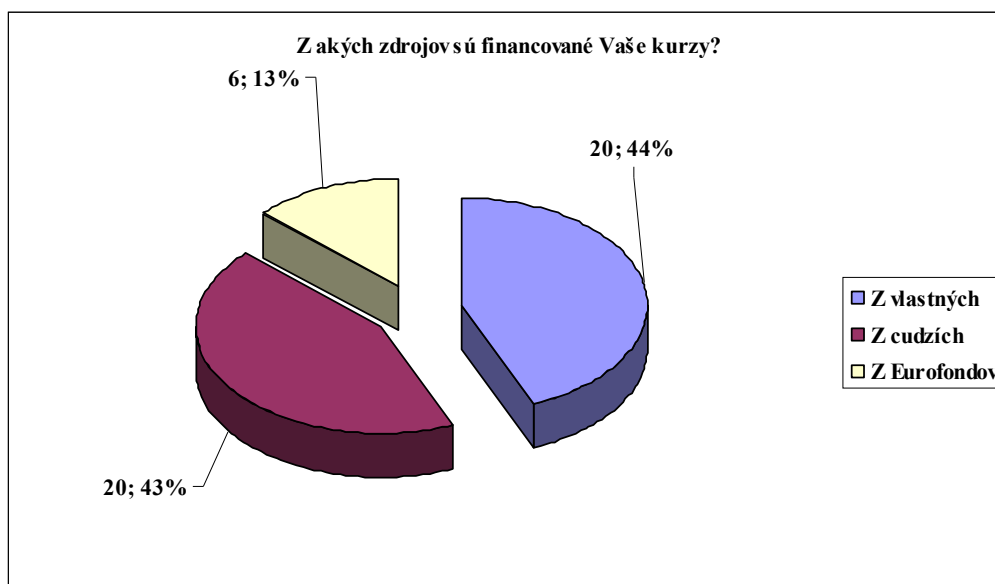
10. Z akých zdrojov sú financované Vaše kurzy?

Tabuľka č. 12: Z akých zdrojov sú financované vaše kurzy?

Z akých zdrojov:	Z vlastných	Z cudzích	Z Eurofondov
Počet:	20	20	6

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 10: Z akých zdrojov sú financované Vaše kurzy?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Desiatou otázkou „z akých zdrojov sú financované Vaše kurzy?“ sme zistili, že najviac sú financované z vlastných zdrojov až 44%.

O percento menej 43 % je financovaných **z cudzích zdrojov**. Z prostriedkov **Eurofondov** sme zistili, že je financovaných 13% vzdelávacích kurzov.

Tu vidíme, že každý z nás si uvedomuje potrebu vzdelávať sa, a svoje finančné prostriedky tak vynakladá na svoj rozvoj.

Na vzdelávanie sú však používané aj cudzie zdroje, pod ktorými si vysvetľujeme aj finančné zdroje zamestnávateľa, ďalej to môžu byť zapožičané prostriedky inej osoby....

Vzdelávanie sa realizuje aj z prostriedkov Eurofondov, ktoré sa poskytujú hlavne pri realizácii Národných projektov prostredníctvom Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Podľa našich zistení vzdelávacie agentúry v Žilinskom kraji spolupracujú aj s týmito organizáciami.

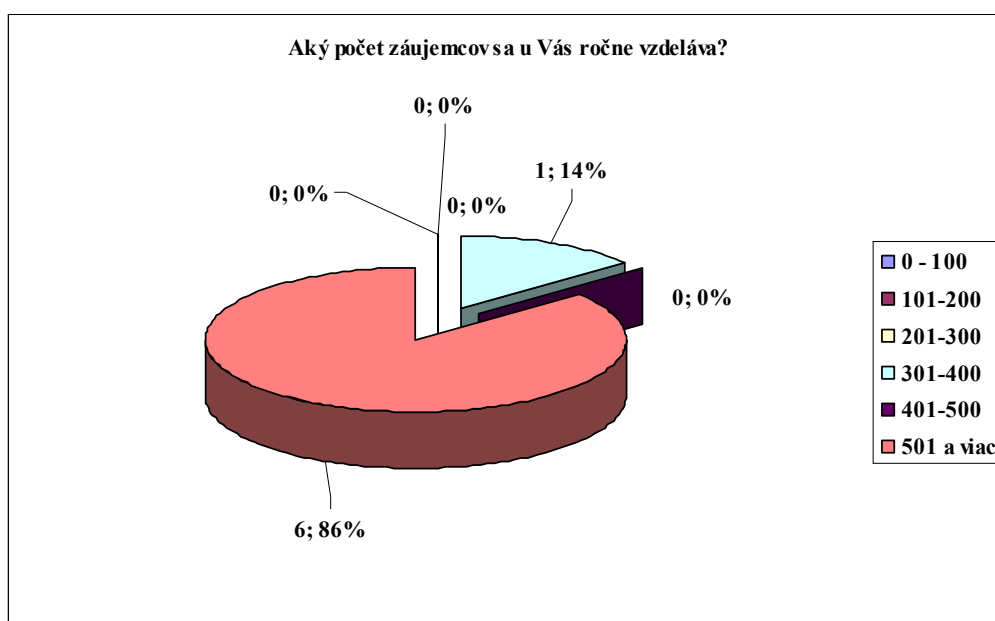
11. Aký počet záujemcov sa u Vás ročne vzdeláva?

Tabuľka č. 13: Aký počet záujemcov sa u Vás ročne vzdeláva?

Počet od- do:	0-100	101-200	201-300	301-400	401-500	501 a viac
Počet:	0	0	0	1	0	6

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 11: Aký počet záujemcov sa u Vás ročne vzdeláva?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Prostredníctvom jedenástej otázky „ aký počet záujemcov sa u Vás ročne vzdeláva“ sa až 86% záujemcov vzdeláva v kategórii **501 a viac**.

14% záujemcov sa vzdeláva v kategórii **301-400 záujemcov**. Na základe výsledkov v ostatných kategóriách nám vyšlo 0% čo je veľmi dobré. Podľa našich zistení sa o vzdelávanie zaujíma veľký počet záujemcov. Mnohí záujemcovia sa snažia o neustále nadobúdanie svojich vedomostí. Je vidno, že sa nám potvrdzuje pohľad a fakt na to, že **celoživotné vzdelávanie je potreba neustáleho, permanentného a kontinuálneho vzdelávania sa**.

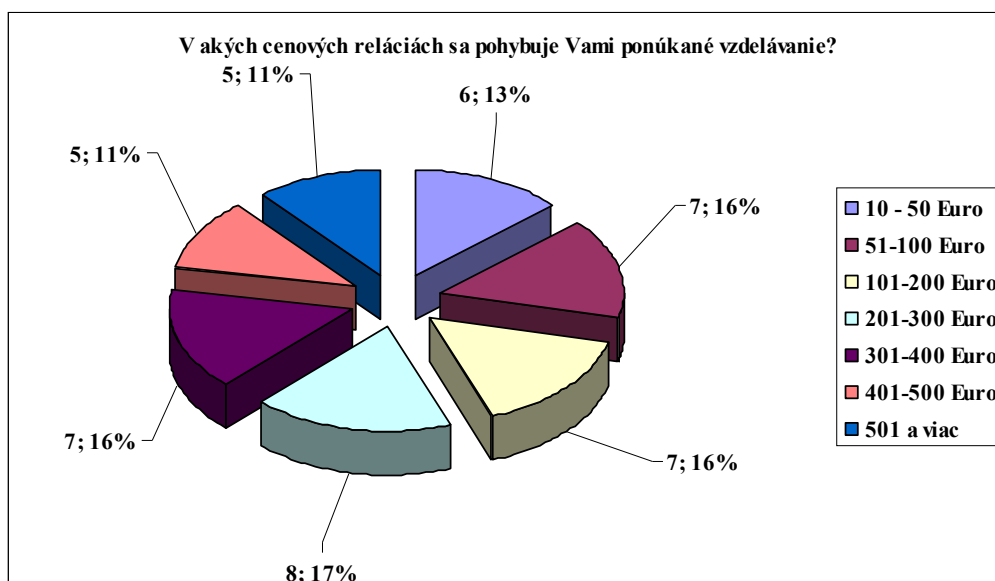
12. V akých cenových reláciách sa pohybuje Vami ponúkané vzdelávanie?

Tabuľka č. 14: V akých cenových reláciách sa pohybuje vami ponúkané vzdelávanie?

V akých cenách:	10-50 Euro	51-100 Euro	101-200 Euro	201-300 Euro	301-400 Euro	401-500 Euro	501 a viac
Počet:	6	7	7	8	7	5	5

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 12: V akých cenových reláciách sa pohybuje Vami ponúkané vzdelávanie?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Dvanástou otázkou „v akých cenových reláciách sa pohybuje Vami ponúkané vzdelávanie“ sme zisťovali aká je cenová relácia ponúkaných kurzov. Zistili sme, že 17% vzdelávacích agentúr poskytuje kurzy v cene **201-300 Euro**. Kurzy v cenách **51-100, 101-200 a 301-400 Euro** je to 16%. Najlacnejšie kurzy **10-50 Euro** ponúka 13% vzdelávacích agentúr. Cenové relácie, ktoré sa pohybujú od **401-500 a 500 a viac** ponúka 11% vzdelávacích agentúr.

Bohužiaľ pri vyberaní vzdelávacieho kurzu najviac rozhoduje cena. Je dôležitým údajom, čo sa týka pri rozhodovaní sa jednotlivca. Je veľa záujemcov o vzdelávanie, ale nie každý si môže dovoliť zapísať sa do kurzu, ktorý sa pohybuje v cenových reláciách nad 300 Euro.

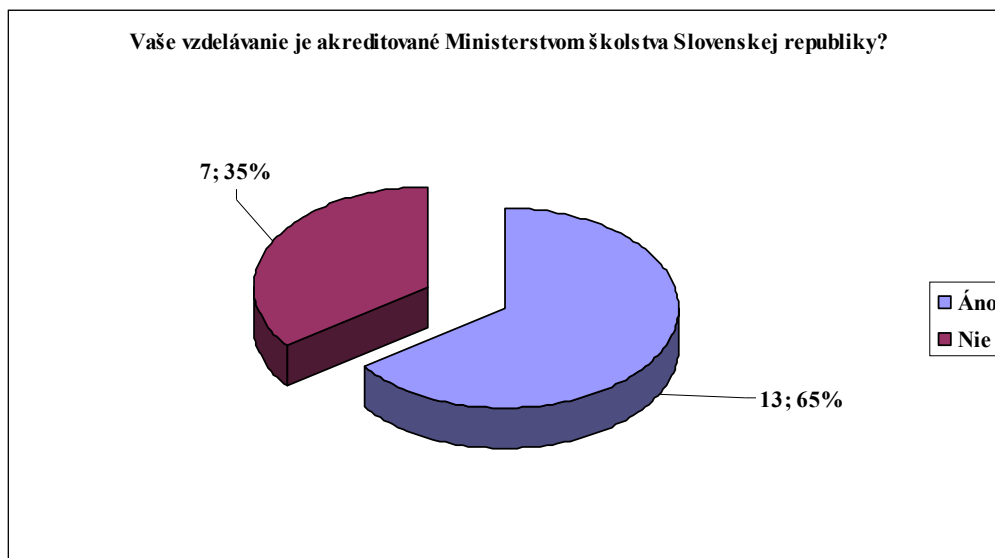
13. Vaše vzdelávanie je akreditované Ministerstvom školstva Slovenskej republiky?

Tabuľka č. 15: Vaše vzdelávanie je akreditované ministerstvom školstva Slovenskej republiky?

Akreditácia:	Áno	Nie
Počet:	13	7

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 13: Vaše vzdelávanie je akreditované Ministerstvom školstva Slovenskej republiky?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Otázkou „**vaše vzdelávanie je akreditované Ministerstvom školstva Slovenskej republiky?**“ sme zistili, že 65% vzdelávacích agentúr poskytuje vzdelávanie, **ktoré je akreditované**. Bohužiaľ z výsledkov vyplýva, že 35% **svoje vzdelávacie kurzy nemá akreditované**. Vzdelávacie agentúry sa riadia povinnosťami a vydávajú osvedčenia podľa zákona po celú dobu platnosti akreditácie¹².

¹² **Akreditácia** – je štátne overenie spôsobilosti vzdelávacej inštitúcie, uskutočňovať akreditovaný vzdelávací program na základe splnenia podmienok ustanovených zákonom.

Tie vzdelávacie agentúry, ktoré dbajú o dobré meno si svoje vzdelávanie akreditujú, a tak si získavajú mnohých záujemcov o ďalšie vzdelávanie.

14. Pôsobíte ako agentúra aj v inom kraji ako Žilinskom?

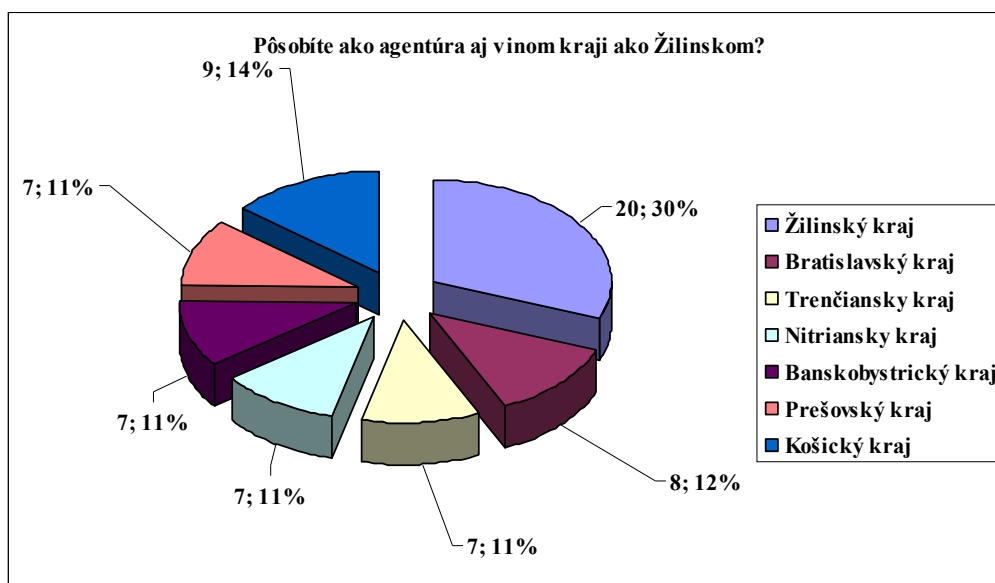
Tabuľka č. 16: Pôsobíte ako agentúra aj v inom kraji ako v Žilinskom?

Kraj:	Žilinský	Bratislavský	Trnavský	Trenčiansky
Počet:	20	8	7	7

Kraj:	Nitriansky	Banskobystrický	Prešovský	Košický
Počet:	7	7	7	9

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 14: Pôsobíte ako agentúra aj v inom kraji ako Žilinskom?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Cieľom otázky „pôsobíte ako agentúra aj v inom kraji ako Žilinskom?“ bolo zistiť, či vzdelávacie agentúry pôsobiace v Žilinskom kraji majú aj v iných krajoch svoje pobočky. V Žilinskom kraji, čo je náš kraj nám vyšlo 30% vzdelávacích agentúr. Výsledky ukázali, že z toho 14% vzdelávacích agentúr pôsobí v Košickom kraji. V Bratislavskom kraji je to 12%. V ostatných krajoch Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Banskobystrický, je to 11% z celkového počtu vzdelávacích agentúr.

Naša práca bola zameraná na Žilinský kraj, preto aj tieto vzdelávacie agentúry boli vybrané z tejto oblasti. Najväčšie z nich majú svoju sieť pobočiek po celom Slovensku.

10. Všeobecné zhodnotenie

V návrhovej časti sa chceme zamerať na analýzu vzdelávacích agentúr, ktoré sme opisovali v analytickej časti a porovnať ich akú majú ponuku vzdelávacích aktivít.

Cieľom našej práce bolo zmonitorovať ponuku ďalšieho vzdelávania vo vzdelávacích agentúrach pôsobiacich v Žilinskom kraji a navrhnúť vlastný model celoživotného vzdelávania, ktorý by najviac vyhovoval podmienkam v uvedenom kraji.

V našej práci sme sa zamerali na oblasť Žilinského kraja a vybrali sme agentúry a organizácie, ktoré pôsobia na trhu, a ktoré ponúkajú rôzne vzdelávacie aktivity. Tiež sme sa zamerali aj na agentúry, ktoré pôsobia okrem Žilinského kraja aj v iných krajoch, alebo v celej Slovenskej republike. Po preštudovaní literatúry sme dospeli k tomu, že dnes sa celoživotné vzdelávanie realizuje už aj v gymnáziách, a na niektorých stredných školách.

Hlavným cieľom gymnázií a vzdelávania v nich je potrebné zabezpečiť rozvoj schopností, znalostí a hodnotových postojov žiakov tak, aby:

- a.) boli ako absolventi pripravení pre pracovný a mimopracovný život v spoločnosti,
- b.) získali nevyhnutný vzdelanostný základ pre celoživotné vzdelávanie a pre svoj osobný a sociálny rozvoj.

Je vidieť, že si uvedomujeme potrebu neustáleho vzdelávania sa. Prirodzeným spoločenským a hospodárskym vývojom sa vygenerovala celospoločenská potreba prijatia stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, ako nástroja na formovanie vedomostnej spoločnosti. Dôvodom vzniku stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva je zastrešiť subsystémy vzdelávania, vzájomne ich prepojiť, aby splňali potreby ľudí, zamestnávateľov a vzdelávacích inštitúcií a tak uľahčiť prístup k vzdelávaniu, nadobúdaniu nových kvalifikácií a zamestnanosti.

10.1 Pohľad na problematiku ďalšieho vzdelávania

Dostupnosť **d'alsieho vzdelávania** si môžeme predstaviť, tak že budeme tvoriť nové alebo rozširovať už dostupné možnosti vzdelávania sa.

Pre d'alsie vzdelávanie môžeme:

- rozširovať ponuku vzdelávacích aktivít škôl (gymnázií a niektorých odborných škôl) aj pre širokú verejnosť,
- vzdelávanie prostredníctvom firemného vzdelávania,
- podporovať vznik vzdelávacích zariadení s nízkymi cenovými reláciami kurzov,
- podporovať vznik nových projektov financovaných z Eurofondov.

Podľa nášho prieskumu sme zistili, že v dnešnej uponáhľanej dobe je veľa možností na d'alsie vzdelávanie. Dobrým pomocníkom pri vyhľadávaní sa nám osvedčil internet, pretože tu nájdeme veľké množstvo ponúkaných kurzov. Je tu veľa subjektov, ktoré sa zameriavajú na oblasť vzdelávania. Svoje služby ponúkajú širokej verejnosti a sú to väčšinou kurzy, ktoré niekedy zvládnete aj cez víkend, alebo za pár dní. Dopyt je po rôznych vzdelávacích aktivitách, čo je v pozitívum.

To čo by sme vedeli vytknúť hlavne v oblasti financovania je, že v súčasnej dobe je najviac zastúpené financovanie **z vlastných prípadne cudzích zdrojov**. Financovanie z vlastných zdrojov môžeme považovať za neudržateľné, pretože to pôsobí na záujemcu demotivačne.

Do cudzích zdrojov sme taktiež zaradili aj financovanie **zo zdrojov firmy**. Súčasný trend zvyšujúcej sa podpory rozvoja ľudských zdrojov vo firmách je diskutabilný, pretože sa skôr jedná o veľké podniky ako o drobných podnikateľov. Rozvoj vzdelanosti svojich zamestnancov by mali brať firmy vážne, pretože doba neustále rastie a zvyšujú sa nároky na zamestnancov.

Ukázalo sa nám, že niektoré **vzdelávacie agentúry** spolupracujú na Národných projektoch a tak sú ich vzdelávacie aktivity financované aj zo zdrojov **Eurofondov**.

10.2 Podnety na d'alsie skúmanie

Na základe dotazníka a pozorovania vzdelávacích spoločností sme chceli zistiť aká je ponuka ďalšieho vzdelávania v oblasti Žilinského kraja. Zistili sme, že oblasť je obširna a vyžiadalo by si to dlhšie časové obdobie, aby sme mohli preskúmať detailnejšie týchto poskytovateľov vzdelávacích služieb a navzájom ich porovnávať.

10.3 Zhodnotenie praktického prínosu

Vzdelávanie dospelých predstavuje významnú súčasť **celoživotného vzdelávania**. Budúcnosť má ten človek, ktorý dokáže využívať vedomosti, schopnosti a zručnosti v akejkoľvek oblasti svojho života v celom jeho priebehu. A k tomu, aby dokázal „vedomostne žiť“ musí sa to naučiť a musí mať k dispozícii vedomosti.

Vzdelávanie je tak podriadené tržným princípom ponuky a dopytu. S rastúcou ponukou a rastúcim dopytom vzdelávania sa kladie čoraz väčší dôraz nielen na cenu, ale aj na kvalitu ponúkaných vzdelávacích aktivít, ktoré sa nakupujú, a za ktoré sa platí. Na vzdelávacie agentúry pôsobia vnútorné aj vonkajšie vplyvy prostredia, a preto sú vystavované veľkému tlaku.

Po spracovaní výsledkov našej analýzy vzdelávacích agentúr sme dospeli k záveru, že na trhu v oblasti Žilinského kraja podniká v tejto sfére veľa vzdelávacích agentúr, ktoré ponúkajú svoje vzdelávacie aktivity. Naše výsledky ukazujú, že právna forma spoločnosti s ručením obmedzeným je najpopulárnejšou formou zakladania spoločnosti. Plne si uvedomujeme, že toto zistenie je charakteristické pre dnešnú dobu. Dnes, keď sa informačné technológie nachádzajú na každom kroku nášho života a internet sa stáva každodennou súčasťou života, je pochopiteľné, že takáto výhoda bude dosť zasahovať do ponúkania a prezentovania vzdelávacích aktivít. Je potrebné rozvíjať a uplatňovať moderné technológie v ďalšom vzdelávaní. Aj my by sme prezentovali svoju firmu a svoje vzdelávanie prostredníctvom internetu. Ved' je to najľahší spôsob prezentácie.

Na druhej strane si uvedomujeme, že aj propagácia inej formy je výhodná a treba mať na pamäti, že nie všetci majú možnosť prístupu na internet. Ved' ako nám aj výsledky ukázali, že o ďalšie vzdelávanie má záujem aj skupina nezamestnaných, a nie vždy sú to osoby, ktoré si takúto vymoženosť môžu dovoliť. Súhlasíme s tým, že vzdelávanie by malo byť jednoznačne prepojené s firmami, ktoré poskytujú pre svojich zamestnancov rôzne balíčky na rozvoj ľudských zdrojov. Vzdelávacie agentúry spolupracujú so zamestnávateľmi a ponúkajú rôzne kurzy na mieru. Záleží len na tom, aký je prístup k rozvoju ľudských zdrojov vo firme. To závisí od toho, ako firma chápe význam a prínosy rozvoja ľudských zdrojov pre svoju výkonnosť. Naším cieľom by bola vízia dobrej spolupráce s firmami, ktoré chcú mať dobrú podnikovú politiku vzdelávania.

Vzdelávacie agentúry podľa našich výsledkov pôsobia vo veľkej miere v oblasti kurzov. Len máloktorá agentúra poskytuje celoživotné vzdelávanie. Tu by sme videli dobrý nápad pre rozvíjanie tejto možnosti do budúcnosti. Potrebu neustáleho vzdelávania si uvedomujeme nielen my, ale každý z nás. Celoživotné vzdelávanie zahŕňa koncepty vzdelávania vo všetkých fázach životného cyklu. V učiacej sa spoločnosti si ľudia a organizácie vážia vzdelávanie, podporujú ho a považujú účasť na ňom za samozrejmosť. Ten, kto si toto uvedomuje je pre nás dobrým lístkom do sveta budúcnosti.

V edukačnom procese je nutné uplatňovať rôzne aktivizujúce formy a metódy. Je vhodné uplatňovať metódy pri ďalšom vzdelávaní. Naše výsledky ukazujú, že najčastejšou metódou vzdelávania sú semináre. Utváranie a rozvíjanie koučingových zručností je tiež vhodná metóda vzdelávania, a to hlavne v pozícii nadriadený – podriadený. Vhodné je aj uplatňovať e-learningové vzdelávanie a workshopy. E-learningové vzdelávanie nám znižuje náklady na vzdelávanie, je to spôsob, ktorý volí individuálne tempo vo vzdelávaní a je tu hneď spätná väzba. Tá nám dáva informáciu o tom ako záujemca pochopil vzdelávanú problematiku. E-learning odstraňuje nedostatky, ktoré štandardné štúdium má. Toto vzdelávanie je vhodné dopĺňať seminármi a workshopmi.

Podľa našich výsledkov sa ponúkajú rôzne vzdelávacie aktivity, ale najväčší dopyt je po rôznych vzdelávacích aktivitách, pretože vzdelávacie agentúry v oblasti Žilinského kraja majú bohatú ponuku a záujemcovia majú na výber takmer všetky aktivity vzdelávania sa.

Z výsledkov našich analýz vieme, že bohužiaľ nie všetky vzdelávacie agentúry ponúkajú poradenstvo. Tu by sme taktiež videli dobrú víziu pre našu vzdelávaciu spoločnosť. Poradenstvu by sme sa venovali v prvom rade, a to by sme si stanovili za náš cieľ a prioritu. Keďže z výsledkov vyplýva, že ak sa niektorá zo vzdelávacích agentúr venuje poradenstvu je to predovšetkým personálne poradenstvo. Naším cieľom by bolo zamerať sa na celoživotné poradenstvo. Vnímame to ako dôležitý a účinný nástroj, do ktorého sa oplatí investovať pozornosť a financie, pretože má potenciál viesť k vedomostnej spoločnosti. Počas vyhodnocovania výsledkov sme dospeli k názoru, že financovanie vzdelávacích kurzov je zo zdrojov záujemcov alebo z cudzích zdrojov. Je to dosť nákladné pre všetky vzdelávané subjekty. Ako dobrým prostriedkom na financovanie by sme videli národné projekty, ktoré sa spolufinancujú z Európskeho sociálneho fondu.

Pre každú vzdelávaciu agentúru je veľmi dôležitá profesionálna povest' lektora, jeho odborné vedomosti, ale najmä praktické skúsenosti, komunikačné spôsobilosti, ľudský prístup a porozumenie. Podľa našich výsledkov majú takmer všetky vzdelávacie agentúry lektorov, ktorí sú odborníkmi z praxe. Je dôležité, aby vzdelávanie viedol kvalitný a dobre pripravený lektor, ktorý podáva vynikajúci výkon.

Prekvapujúcim faktom bol výsledok záujemcov, ktorí sa vzdelávajú vo vzdelávacích agentúrach. Na naše počudovanie sa má veľký záujem obyvateľstvo vzdelávať sa.

Vzdelávacie agentúry ponúkajú rôzne možnosti kurzov a taktiež aj ich ceny sú rôzne. Cenové relácie, v ktorých sa podľa našich výsledkov pohybujú vzdelávacie kurzy sú pre niektorých záujemcov nedostupné.

Našou víziou pre naše vzdelávacie kurzy, by sme zvolili radšej kurzy, ktoré by boli cenovo prístupnejšie, a tak by sme si zabezpečili trvalý odber ponúkaných vzdelávacích aktivít.

Z výsledkov nám vyplýva, že vzdelávacie agentúry majú aj nemajú svoje kurzy akreditované. Je to ale takmer nutnosť, pretože len tak sa zabezpečí adaptabilita záujemcov a nadobudne sa tak požadovaná špecializácia v relatívne krátkom čase.

Cieľom našej práce bolo zmonitorovať ponuku ďalšieho vzdelávania vo vzdelávacích agentúrach v Žilinskom kraji a navrhnúť vlastný model celoživotného vzdelávania, ktorý by najviac vyhovoval podmienkam trhu.

Dospeli sme k záveru, že bolo by výhodné investovať čas a prostriedky do oblasti celoživotného vzdelávania, pretože je kľúčom do budúcnosti.

10.4 Návrh vlastného modelu vzdelávacej agentúry

1. **Ponúkať ďalšie vzdelávanie** pre záujemcov hlavne vo veku od 20 – 45 rokov, ktorí vnímajú potrebu vzdelávania sa a ako dobrú investíciu do života.
2. **Ponúkať vzdelávacie aktivity v dostupných cenových reláciách**, a to od 200 – 300 Euro.
3. **Spolupracovať s firmami** - rozvíjať podnikovú vzdelávaciu politiku vo firmách, a po dohode s nimi ponúkať svoju analýzu z diplomovej práce tým firmám, ktoré majú záujem o ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov.
4. **Podporovať projekty učiacich sa regiónov**, zapájať obyvateľstvo do vzdelávania a tak znižovať nezamestnanosť.
5. **Ponúkať celoživotné vzdelávanie** → stanoviť si za cieľ ako „hlavnú prioritu“ nášho ponúkaného vzdelávania. Zamerať sa na produktívny vek obyvateľstva a pracovať s touto skupinou, až do poproduktívneho veku.
6. **Ponúkať poradenstvo v oblasti celoživotného vzdelávania.** Špecializovať sa na pedagogické poradenstvo, a tak pomôcť v kariérom raste jednotlivca.

7. **Využívať prostriedky z Európskeho sociálneho fondu**, ktorý je finančným nástrojom Európskej únie na investície do ľudí. Pomáha obyvateľstvu rozširovať vzdelávanie a kvalifikáciu.
8. **Lektori** – spolupracovať s lektormi, ktorí sú odborníci z praxe.
9. **Ponúkať akreditované kurzy**, pretože o akreditovaný kurz je väčší záujem.
10. **Postupne otvárať svoje pobočky** aj v iných krajoch, rozvíjaním našej agentúry a dopytom po našich ponúkaných aktivitách.

11. ZÁVER

V závere našej práce by sme chceli uviesť niektoré skutočnosti, ktoré nás viedli k napísaniu diplomovej práce. Hneď na úvod by sme chceli uviesť dôvod výberu témy. Nakoľko plánujeme v blízkej budúcnosti založiť si svoju vlastnú vzdelávaciu agentúru, rozhodli sme sa pre analýzu vzdelávacích agentúr v oblasti Žilinského kraja.

Naším cieľom bolo zmonitorovať možnosti ďalšieho vzdelávania a ponuku vzdelávania vo vzdelávacích agentúrach pôsobiacich v Žilinskom kraji a navrhnúť vlastný model celoživotného vzdelávania, ktorý by najviac vyhovoval podmienkam v uvedenom kraji. V teoretickej časti našej práce sme rozobrali všeobecne vzdelávanie a zamerali sme sa hlavne na vzdelávanie dospelých. Ďalej sme sa venovali oblasti celoživotného vzdelávania, na jeho potrebu pre každého jednotlivca. Tiež sme opísali učiacu sa organizáciu, ktorá ak chce byť dobrá, musí dbať neustále o vzdelávanie jednotlivcov. V poslednej časti teórie sme sa zamerali na manažment ľudských zdrojov, jeho riadenie a personálne činnosti.

V analytickej časti sme sa zamerali cielene a plánovane na jednotlivé kroky k naplneniu cieľa, ktoré sme si stanovili.

Za návrhy hlavných cieľov sme si stanovili:

Monitoring vzdelávacích potrieb, Zabezpečenie systému riadenia kvality celoživotného vzdelávania a poradenstvo, Uznávanie výsledkov vzdelávania, Efektívne investovanie do vzdelávania, Rozvoj kľúčových kompetencií, Poskytovanie informačných služieb, Rozvoj učiacich sa regiónov, Rozvoj učiacich sa organizácii, Efektívne čerpanie prostriedkov z Európskych fondov.

Ako sme uviedli ciele v oblasti ďalšieho vzdelávania sú prvým krokom, ktoré je potrebné si stanoviť, aby sme vedeli, kde sa chceme dostať. Na to, aby sme vedeli kde sa potrebujeme dostať, je potrebné vedieť ako.

V prvom kroku sme sa prostredníctvom dotazníkovej metódy snažili zmonitorovať ponuku a dopyt po vzdelávacích aktivitách v oblasti Žilinského kraja. Otázky sme stanovili tak, aby sme videli, aká je možnosť ďalšieho vzdelávania a aká je ponuka a dopyt na trhu.

Pre našu prácu sme získali dotazníky zo vzdelávacích agentúr v oblasti Žilinského kraja. Môžeme teraz konštatovať, že získavanie dotazníkov bolo dosť náročné, pretože v niektorých prípadoch sme sa stretli s neochotou poskytovania informácií, a tak nám na niektoré vzdelávacie agentúry ostala len stránka vzdelávacej agentúry.

Naša práca sa stala pre nás veľkým prínosom, získali sme veľa dobrých informácií v tejto oblasti podnikania. Teraz už vieme, čo je dôležité pre založenie takejto spoločnosti. Už vieme akým chybám a nedostatkom v oblasti ďalšieho vzdelávania by sme sa mali vyhnúť.

Na základe výstupov z dotazníkovej metódy sme navrhli vlastný model vzdelávacej agentúry. Chceli by sme, aby sa naša práca stala podkladom pre praktické využitie v praxi.

Cieľ, ktorí sme si stanovili sme splnili a naša práca nás obohatila, čo bolo jedným z pozitívnych faktorov pri výbere problematiky pre našu diplomovú prácu.

12. POUŽITÁ LITERATÚRA:

1. ADAMKOVÁ,H.: Organizačné správanie, Bratislava, Ekonóm, 2006, ISBN: 80-225-2140-X
2. ALEXY,J.,ANTALOVÁ,M.: Trh práce a manažment ľudských zdrojov, Ekonóm, Bratislava, 2003, ISBN: 80-225-1613-3
3. BOROŠ,J.: Úvod do psychológie, Iris, Trenčín, 2002, ISBN: 80-89018-35-1
4. Internet
5. PALÁN,Z., LANGER,T.: Základy andragogiky, Univerzita J.A.Komenského, Praha, 2008, ISBN: 978-80-86723-58-7
6. TICHÁ,I.: Učíci se organizace, Alfa Publishing, Praha, 2005, ISBN: 80-86851-19-2
7. VIŠŇOVSKÝ,Ľ. – KAČÁNI,V. a kol.: Základy školskej pedagogiky, Iris, Bratislava, ISBN: 80-89018-25-4
8. Vlastná bakalárska práca 2010
9. VOJTOVIČ,S. a kol.: Riadenie personálnych činností v organizácii, Iris, Bratislava, 2008, ISBN: 978-80-89256-17-4

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Zoznam tabuliek

Tabuľka č. 1: Celoživotné vzdelávanie (učenie).

Tabuľka č. 2: Počet skúmaných vzdelávacích agentúr v Žilinskom kraji.

Tabuľka č. 3: Rok založenia?

Tabuľka č. 4: Právna forma?

Tabuľka č. 5: Akou formou ponúkate a prezentujete svoje vzdelávacie aktivity?

Tabuľka č. 6: Pre aké cieľové skupiny poskytujete vzdelávacie kurzy?

Tabuľka č. 7: V akých oblastiach vzdelávania pôsobí Vaša agentúra?

Tabuľka č. 8: Aké metódy vzdelávania ponúkate vo Vašej vzdelávacej agentúre?

Tabuľka č. 9: Aké vzdelávacie aktivity sú najviac dopytované vo Vašej agentúre?

Tabuľka č. 10: Aké druhy poradenstva ponúka Vaša agentúra?

Tabuľka č. 11: Vaši lektori sú odborníci z praxe?

Tabuľka č. 12: Z akých zdrojov sú financované Vaše kurzy?

Tabuľka č. 13: Aký počet záujemcov sa u Vás ročne vzdeláva?

Tabuľka č. 14: V akých cenových reláciách sa pohybuje Vami ponúkané vzdelávanie?

Tabuľka č. 15: Vaše vzdelávanie je akreditované Ministerstvom školstva Slovenskej republiky?

Tabuľka č. 16: Pôsobíte ako agentúra aj v inom kraji ako Žilinskom?

Zoznam grafov

Graf č. 1: Rok založenia?

Graf č. 2: Právna forma?

Graf č. 3: Akou formou ponúkate a prezentujete svoje vzdelávacie aktivity?

Graf č. 4: Pre aké cieľové skupiny poskytujete vzdelávacie kurzy?

- Graf č. 5: V akých oblastiach vzdelávania pôsobí Vaša agentúra?
- Graf č. 6: Aké metódy vzdelávania ponúkate vo Vašej vzdelávacej agentúre?
- Graf č. 7: Aké vzdelávacie aktivity sú najviac dopytované vo Vašej agentúre?
- Graf č. 8: Aké druhy poradenstva ponúka Vaša agentúra?
- Graf č. 9: Vaši lektori sú odborníci z praxe?
- Graf č. 10: Z akých zdrojov sú financované Vaše kurzy?
- Graf č. 11: Aký počet záujemcov sa u Vás ročne vzdeláva?
- Graf č. 12: V akých cenových reláciách sa pohybuje Vami ponúkané vzdelávanie?
- Graf č. 13: Vaše vzdelávanie je akreditované Ministerstvom školstva Slovenskej republiky?
- Graf č. 14: Pôsobíte ako agentúra aj v inom kraji ako Žilinskom?

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A – Zoznam internetových stránok.....I

Príloha B – Dotazník.....II

PRÍLOHA A

ZOZNAM INTERNETOVÝCH STRÁNOK

1. Akadémie vzdelávania, Martin
<http://www.education.sk/>
2. Agentúra Tempo, Žilina
<http://www.tempo.sk/>
3. Agentúra Jaspis, Martin
<http://www.jaspis.sk/>
4. Inštitút jazykov a vzdelávania, Martin - Vrútky
<http://www.martin.ijav.sk>
5. Markab,s.r.o., Žilina
<http://www.markab.sk>
6. HRD systém, Krásno nad Kysucou
<http://www.hrdsystem.sk>
7. Real Perfect Line spol. s r.o. , Dolný Kubín
<http://www.profesional-koucing.sk/>
8. Hamart, Martin
<http://www.hamart.sk>
9. Inštitút priemyselnej výchovy, s.r.o., Žilina
<http://www.ipvza.sk/>
10. Žilinská univerzita v Žiline, Žilina
<http://www.ucv.uniza.sk/>
11. Jazyková škola v Žiline, Žilina
<http://www.sjsza.sk/>
12. K.A.B.A. Slovensko, Martin
<http://kabask.sk/>
13. RS Management s.r.o., Bratislava
<http://www.rs-management.sk/>
14. Top Consult Group, s.r.o., Bratislava

<http://www.tcg.sk/>

15. Progres Slovakia, s.r.o., Bratislava

<http://www.progresslovakia.sk>

16. Artcomm s.r.o., Žilina

<http://www.artcomm.sk>

17. Educo – Consult, s.r.o., Žilina

<http://www.educo-consult.sk/>

18. Dekra kvalifikácia a poradenstvo s.r.o., Žilina

<http://www.dekra.sk/>

19. Garnetpreers, s.r.o., Liptovský Ján

<http://www.garnetpeers.com/>

20. Gymnázia

<http://www.zoznam.sk/katalog/Vzdelavanie/Skoly/Skoly-stredne/Gymnazia/>

PRÍLOHA B

DOTAZNÍK

1. **Názov spoločnosti:**
Rok založenia:
Právna forma: a.s. s.r.o. n.o. FOP
2. **Akou formou ponúkate a prezentujete svoje vzdelávacie aktivity?**
 - a.) poštou
 - b.) internet
 - c.) v tlači
 - d.) iné
3. **Pre aké cieľové skupiny poskytujete vzdelávacie kurzy?**
 - a.) jednotlivcov
 - b.) nezamestnaných
 - c.) firmy
 - d.) začínajúcich podnikateľov
 - e.) lektorov, školiteľov
4. **V akých oblastiach vzdelávania pôsobí Vaša agentúra?**
 - a.) doučovanie
 - b.) kurzy
 - c.) školenia
 - d.) tréningy
 - e.) rozvoj osobnosti
 - f.) celoživotné vzdelávanie
5. **Aké metódy vzdelávania ponúkate vo Vašej vzdelávacej agentúre?**
 - a.) semináre
 - b.) koučing
 - c.) workshopy
 - d.) e-learningové vzdelávanie

6. **Aké vzdelávacie aktivity sú najviac dopytované vo Vašej agentúre?**
- a.) Jazykové
 - b.) Účtovníctvo a dane
 - c.) BOZP
 - d.) Ľudské zdroje a personalistika
 - e.) Manažment
 - f.) Marketing a obchod
 - g.) Právo a legislatíva
 - h.) Zdravotníctvo
 - ch.) Školstvo
 - i.) Zdravie a krása
 - j.) Počítače
 - k.) Rôzne
7. **Aké druhy poradenstva ponúka Vaša agentúra?**
- a.) personálne
 - b.) obchodné
 - c.) právne
 - d.) legislatívne
 - e.) pedagogické
 - f.) finančné
 - g.) žiadne
8. **Vaši lektori sú odborníci z praxe?**
- Áno Nie
9. **Z akých zdrojov sú financované vaše kurzy?**
- a.) z vlastných
 - b.) z cudzích
 - c.) z Eurofondov
10. **Aký počet záujemcov sa u Vás ročne vzdeláva?**
- 0 – 100
 - 101 – 200
 - 201 – 300
 - 301 – 400

401 – 500

500 a viac

11. **V akých cenových reláciách sa pohybuje Vami ponúkané vzdelávanie?**

10 - 50 Euro

51 - 100 Euro

101 - 200 Euro

201 - 300 Euro

301 - 400 Euro

401 - 500 Euro

501 - a viac

12. **Vaše vzdelávanie je akreditované Ministerstvom školstva Slovenskej republiky?**

Áno Nie

13. **Pôsobíte ako agentúra aj v inom kraji ako Žilinskom?**

a.) Žilinský kraj

b.) Bratislavský kraj

b.) Trnavský kraj

c.) Trenčiansky kraj

d.) Nitriansky kraj

e.) Banskobystrický kraj

f.) Prešovský kraj

g.) Košický kraj

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc. Jana Černáková

Odbor: Andragogika

Forma štúdia: kombinovaná

Názov práce: Celoživotné vzdelávanie a jeho vplyv na rozvoj ľudských zdrojov v Žilinskom kraji

Rok: 2012

Počet strán: 84

Počet strán príloh: 5

Počet titulov slovenskej a českej literatúry a prameňov: 7

Počet internetových zdrojov: 20

Vedúci práce: Mgr. Martin Švalec, CertMgmt.(OPEN)