

UNIVERZITA JANA AMOSA KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ ŠTÚDIUM

2011 – 2013

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Bc. Iveta Mizerová

**SEBAVÝCHOVA, SEBAVZDELÁVANIE AKO
VÝZNAMNÉ FAKTORY FORMOVANIA OSOBNOSTI**

Praha 2013

Vedúci diplomovej práce: PhDr. Michal KOPČAN

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER STUDIES

2011 – 2013

DIPLOMA THESIS

Bc. Iveta Mizerová

**SELF-EDUCATION AS A SIGNIFICANT FACTOR OF
PERSONALITY FORMATION**

Praha 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Michal KOPČAN

Čestné vyhlásenie

Čestne prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a uvádzam v zozname použitých zdrojov.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Michalovciach dňa 5.3.2013

.....

Vlastnoručný podpis

Pod'akovanie

Touto cestou by som sa chcela poďakovať školiteľovi mojej diplomovej práce PhDr. Michalovi Kopčanovi, za jeho rady, odborné vedenie a metodickú pomoc, ktorú mi poskytol pri jej vypracovaní.

ANOTÁCIA

Diplomová práca sa vo svojej teoretickej časti zaoberá faktormi, ktoré ovplyvňujú formovanie jednotlivca. Rozoberá vplyv výchovy, význam sebavýchovy a sebvzdelávania, poslanie celoživotného vzdelávania. Praktická časť na základe dotazníka zodpovedá na otázku: Sú dospelí jednotlivci ochotní sa vzdelávať, čo je pre nich motiváciou k ďalšiemu vzdelávaniu a čo je naopak pre nich demotivujúce, čo je prekážkou pre vzdelávanie v produktívnom, či postproduktívnom veku.

Kľúčové pojmy:

Celoživotné vzdelávanie, dotazníkový prieskum, ďalšie vzdelávanie, motivácia, osobnosť, sebavýchova, sebvzdelávanie, spoločnosť, výchova, tvorivosť.

Abstract

Theoretical part of diploma work is about factors that influence the formation of an individual. It analyzes the influence of upbringing, importance of self-education , purpose of lifelong education. Practical part, on the basis of questionnaire, answers the question if adults are willing to educate themselves, what motivation they have for further education and on the contrary, what demotivates them, what barriers they have for education in productive or postproductive age.

Key words:

Creativity, upbringing, further education, motivation, lifelong education, personality, questionnaire survey, self-education, society.

OBSAH

ÚVOD	8
1 OSOBNOSŤ	10
2 VÝCHOVA	18
3 SEBAVÝCHOVA	23
3.1 Sebapresvedčenie, sebaprinútenie	24
3.2 Sebapoznávanie	25
3.3 Sebakontrola	28
4 SEBAVZDELÁVANIE	29
5 CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE	36
5.1 Ďalšie vzdelávanie	39
5.2 Profesionálne vzdelávanie	40
5.3 Záujmové vzdelávanie	46
5.4 Vzdelávanie seniorov	52
5.5 Motivácia k celoživotnému vzdelávaniu	56
6 PRAKTICKÁ ČASŤ	58
6.1 Cieľ prieskumu	58
6.2 Metodológia a metódy prieskumu	58
6.3 Hypotézy prieskumu	59
6.4 Charakteristika prieskumnej vzorky a skúmaného súboru	60
6.5 Organizácia a spracovanie prieskumu	61
6.6 Výsledky prieskumu	62
6.7 Overovanie hypotéz a odporúčania pre prax	83
ZÁVER	87
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV	88
ZOZNAM PRÍLOH	92

ÚVOD

Človek ako jediný tvor na zemi je schopný samostatne myslieť, konať a pretvárať sám seba ale aj okolie. Je teda osobnosťou, no nerodí sa ňou, ale stáva v zdĺhavom procese, ktorý je ovplyvnený rôznymi pozitívnymi ale i negatívnymi faktormi. A práve týmito činiteľmi, ktoré formujú osobnosť človeka je venovaná naša práca. Patrí tu výchova, sebvýchova, sebvzdelávanie.

Súčasnosť je naklonená hlavne takým jedincom, ktorí pracujú na sebe celý život. Ak chce byť osobnosť úspešná, prospešná, musí držať krok s rýchlym vývojom v spoločnosti a to vo všetkých sférach. Tiež meniace sa potreby trhu nútia ľudí vzdelávať sa celoživotne. Samozrejme, nie každý má tendenciu neustáleho učenia sa a nie každý má vhodné podmienky na svoj rozvoj. Každý človek je jedinečný, každý má v sebe svoj potenciál a je na každom ako to svoje bohatstvo zužitkuje. Či ho bude ďalej rozvíjať alebo ho nechá stagnovať, je na každom z nás. Nieкто svoje možnosti nepozná a nespozná ich nikdy, lebo jeho vplyv okolia ho neposúval dopredu ale brzdil jeho vývoj. Aj preto je dôležitý postoj blízkych k vzdelávaniu, k naučeniu sa niečoho nového. A je jedno v akom veku. Tak v mladom ako aj v dospelom, či seniorskom veku môže človek uspokojiť svoje vzdelávacie potreby, môže byť prospešný pre spoločnosť, pre seba. Vzdelávanie tiež môže pomôcť účelne využiť voľný čas a vyplniť tak medzeru v určitej časti nášho života.

Naša práca je prepojením teoretickej časti na praktickú časť, ktorú sme realizovali prieskumným dotazníkom dospelaj generácie Košického regiónu. Teoretická časť sa skladá z piatich kapitol. Prvá kapitola objasňuje pojem osobnosť, jej charakteristiky a vývojové medzníky. Zaoberáme sa tu aj faktormi, ktoré vplývajú na premenu osobnosti na osobnosť tvorivú. Druhá kapitola je venovaná výchove a vzdelávaniu, čo sú vlastne najdôležitejšie činitele v živote človeka. Priblížime si históriu vzdelávania, ciele výchovy a ich význam pre ďalšie fungovanie spoločnosti. Témou tretej kapitoly je sebvýchova, jej význam pri formovaní jedinca. Rozoberieme si niektoré druhy sebvýchovy a ich uplatnenie v živote. Neoddeliteľnou súčasťou rozvoja ľudskej osobnosti je sebvzdelávanie. To si priblížime v štvrtej kapitole. V poslednej piatej kapitole sme rozpracovali otázku celoživotného vzdelávania. Keďže táto téma zahŕňa v sebe rôzne podoby, jednotlivé formy celoživotného vzdelávania sme

priblížili v podkapitolách. Jedná sa o ďalšie vzdelávanie, profesijné, záujmové vzdelávanie a vzdelávanie seniorov. Pri akomkoľvek vzdelávaní zohráva dôležitú úlohu motivácia, ktorej sme tiež dali priestor v jednej s podkapitol.

Touto prácou sme chceli priblížiť problematiku vzdelávania dospelých, formy a metódy, ktoré vedú ku kultivácii človeka a k lepšiemu uplatneniu v ďalšom živote. Prieskumom sme chceli zistiť, či existuje záujem o vzdelávanie medzi dospelou generáciou, čo je pre nich motiváciou k vzdelávaniu a naopak, čo ich brzdí v ďalšom rozvoji.

1 OSOBNOSŤ

Pojem osobnosť je odvodený od gréckeho slova „*persona*“ ako maska, ktorá vyplývala z roly herca na javisku. Osobnosť je psychologický celok, ktorý charakterizuje človeka. Je to jeden zložitý, jedinečný a neopakovateľný bio-psycho-sociálno-duchovný systém. Podľa Ruisela (2008, s.13) osobnosť je v podstate „*vnútorný aspekt jedinca - ako ho vnímajú a ako sám ovplyvňuje iných ľudí*“. Psychologická definícia tvrdí, že „*osobnosť je dynamická organizácia takých psychologických systémov, vnútorných podmienok indivídua, ktoré determinujú jeho jedinečné prispôsobovanie sa okoliu.*“ (Allport In: Ruisel, 2008, s.23).

Osobnosť dospelého človeka sa formuje a utvára pomocou výchovy, sebvýchovy, vzdelávania a sebazvedávania. Keďže človek je bytosť spoločenská, nemožno vylúčiť výchovu od spoločenského vývoja a života. Preto v prípade dospelého jedinca ide od samého začiatku o prípravu pre život v spoločnosti a skvalitňovanie tohto života.

Vo výchove človek prechádza fázou socializácie, personalizácie, enkulturácie, kde preberá hodnoty, normy, ideály spoločnosti, zodpovednosť za seba a začne vykonávať rad sociálnych rolí. Tým nadobudne vlastné skúsenosti a stáva sa osobnosťou v pravom slova zmysle. Nákonečný popisuje osobnosť ako „*vnútornú organizáciu duševného života človeka, skutočnosť, že je jednotou čiastkových funkcií, že teda funguje ako jednotný celok interindividuálne odlišných dispozícií, a ako taký vytvára zmysluplné súvislosti s vonkajšími prejavmi, t. j. so správaním indivídua.*“ (In: Porubská, Határ, 2009, s.9).

Vo vývoji ľudskej spoločnosti vymedzila Vagnerová (2000, s.24) tri základné vývojové medzníky:

1. Biologický - sú to zdedené a vrodené danosti,

- človek sa vyvíja po stránke telesnej a fyziologicky dospieva.

Produktívny vek môžeme rozdeliť do troch etáp a to:

- *obdobie mladej dospelosti* - od 20.- 35.roku života,

- vytváranie stabilnejších partnerských vzťahov,

- manželstvo,

- prijatie rodičovskej a profesijnej role.

- *stredná dospelosť* - od 35.- 45.roku života - kríza stredného veku,
 - prvé symptómy starnutia,
 - mení sa postoj človeka k sebe samému a k okoliu.
- *staršia dospelosť* - od 45.- 60.roku života - úpadok telesných a psychických funkcií,
 - zmena hodnotového systému,
 - rozvoj postformálneho myslenia,
 - preberanie prarodičovskej role.

Podľa Příhodu (In: Machalová, 2010, s.92-93) každé životné štádium má svoju hlavnú charakteristiku a tá určuje jeho súdržnosť, jednotu a jedinečnosť. Štádium dospelého človeka rozdelil na :

- rannú dospelosť – od 21 – 40rokov,
- stredný vek – od 40 – 60rokov,
- staroba alebo starnutie – od 60rokov až do smrti.

Ten istý autor skonštatoval, že v životných obdobiach ide vždy o „jednotu biologického rastu, sociálneho zamerania a psychického odrazu celkového vyrovňovania sa so životnými situáciami.“

2. Psychický - vyznačuje sa interakciou vnútorných dispozícií a učenia, vývojom vyšších citov.

Psychologické znaky osobnosti sú:

- stabilita a konštantnosť,
- jednota a dynamika osobnosti – prejav sociálno-psychického systému osobnosti,
- aktivita – sociálno-psychická aktivita prejavujúca sa správaním, konaním a činmi. (Nákonečný In: Machalová, 2010, s.43).

Princípy vývoja vyšších psychických funkcií charakterizuje Vygotskij ako „funkciu, ktorá prebieha v živote jednotlivca dvakrát - najprv ako kolektívna sociálna činnosť, tzn., funkcia interpsychická, druhýkrát ako individuálna činnosť, teda funkcia intrapsychická.“ (In: Krejčová, 2011, s.16).

Rozvoj vyšších psychických funkcií nie je možný bez začlenenia sa do spoločnosti. Medzi tieto vyššie psychické funkcie patrí *myslenie, reč, pozornosť, logická pamäť, tvorivé procesy* a mnohé iné schopnosti. Najvyšší stupeň psychickej regulácie je vedomá regulácia správania. Štruktúru psychickej regulácie tvorí

integrácia, konzistentnosť, menlivosť štruktúry, konštantnosť. Švancar a kol. predpokladá, že každej činnosti osobnosti zodpovedá určitý typ psychickej regulácie:

- **priebehová regulácia** - sú to psychické procesy a vlastnosti, ktoré riadia dynamiku činnosti, je to hlavne činnosť centrálnej nervovej sústavy, ktorá sa prejavuje ako temperament, stav organizmu a psychiky,
- **podnecujúca regulácia** - zúčastňujú sa na nej psychické procesy a vlastnosti, ktoré riadia zameranosť a obsah, na tejto regulácii sa podieľajú potreby, záujmy, postoje, hodnoty, ideály,
- **adaptačná regulácia** - sú to psychické procesy, ktoré riadia rovnováhu a súlad činností a výsledku, schopnosti jednotlivca a požiadaviek prostredia,
- **výkonová regulácia** - riadi úroveň činnosti a kvalitu výkonov osobností, podieľajú sa na nej senzomotorické a intelektuálne schopnosti, kognitívny štýl a motivácia. (In: Krejčová, 2011, s.130-131).

Psychologická špecifikácia osobnosti podľa Machalovej (2010, s.45-46):

1.Osobnosť je vyjadrením miery a úrovne sociálnosti jednotlivca a identifikovať ju možno z prežívania a správania človeka.

2.Osobnosťou sa človek nerodí, ale stáva sa ňou v procese socializácie a adaptácie v sociálnom prostredí.

3.Osobnosť je funkčný psychický celok so stabilnou štruktúrou, nie však nemennou.

4.Štruktúru osobnosti tvoria prvky:

- temperament,
- schopnosť,
- postoj,
- motív.

5.Celoživotným procesom sa osobnosť stáva individualitou.

Ľudskou individualitou vyjadrujeme človeka, ktorý sa v procese ontogenézy a biodromálneho vývinu stal človekom vyznačujúcim sa psychickou dospelosťou, autonómiou a tvorivým životom. (Tamtéž, s.50-51).

3.Sociálny - sociálne faktory určujú spoločenskú podstatu človeka, ktorá nás odlišuje od ostatných živých tvorov.

Človek sa rodí s určitým dedičným potenciálom. Tieto zdedené vlohy však nie sú hotové schopnosti, ale sú to len potencionálne možnosti, ktoré človek môže ale aj

nemusí ďalej rozvíjať. Tuma (1991, s.39) považuje vlohy za predpoklady na činnosť a prirovnáva ich k nezrelému ovociu, ktoré si jedinec prinesie na svet. „*Za nepriaznivých okolností môže ovocie zakrpať ale vhodným prostredím a výchovou dozrieť. Teda ak nevytvoríme vhodné podmienky pre tvorivosť, vlohy sa nebudú nikdy realizovať. Ale v dobrých podmienkach a aktivitou samotného jedinca sa menia na konkrétne skúsenosti, vedomosti a postoje.*“

Tento ľudský vrodenný potenciál môže mať charakter:

- **gnozeologický** - poznatky o prírodnom a sociálnom svete, o sebe samom,
 - tieto informácie závisia od prirodzenej inteligencie, vzdelania a skúseností.
- **axiologický** - hodnoty, ktoré človek získava v procese socializácie (ideály a ciele),
- **tvorivý** - získané schopnosti a návyky,
- **komunikatívny** - záleží od kontaktov s ľuďmi,
- **umelecký** - úroveň a intenzita umeleckých potrieb a miera ich uspokojovania.

Medzi sociálne faktory patrí sociálna interakcia, schopnosť plniť spoločenské požiadavky, sociálno-ekonomický status. Spoločenské prostredie sa ale neustále mení a človek prostredníctvom práce pôsobí na prostredie, mení ho a pretvára a tým uspokojuje svoje biologické, sociálne a duchovné potreby. Túto prácu alebo činnosť môžeme nazvať tvorivosťou. Takýto tvorivý človek je veľmi dôležitý pre spoločnosť. Pietrasinski (1972, s.39) definuje tvorivosť ako „*aktivitu, ktorá prináša dosiaľ neznáme a zároveň spoločensky hodnotné výtvory.*“

My sa prikláňame k charakteristike Hlavsú, podľa ktorého: „*Ide o kvalitatívne zmeny v subjekto-objektívnych vzťahoch, pri ktorých syntézou vonkajších vplyvov a vnútorných stavov dochádza k alternácií subjektu prostredníctvom intenzívnej a špeciálnej činnosti a k vývinu kreatívnych situácií a produktov, ktoré sú nové, progresívne, hodnotné, užitočné, pravdivé a komunikovateľné, čo spätne formuje vlastnosti subjektu.*“ (In: Fülöpová, 2006, s.44).

Formovanie ľudského jedinca závisí od endogénnych a exogénnych vplyvov. K endogénnym, teda vnútorným patria *biologické, psychické faktory, životné skúsenosti, názory, postoje, vnútorná motivácia*. Do popredia tu môžeme vyzdvihnúť *vrodenné biologické potreby a pudy a vplyv dedičnosti*. Medzi exogénne determinanty patrí:

- **spoločenské prostredie** - tu sa nadväzujú prvé sociálne interakcie, jedinec tu nadobúda vedomosti, zručnosti, návyky ale prežíva aj sklamanie, stresové situácie a úzkosť,
- **prírodné prostredie** - vytvára základné a nevyhnutné podmienky pre existenciu života a spoločenského prostredia,
- **kultúrne prostredie** - hodnoty a normy štátu, tradície, zvyky, obyčaje, náboženstvo. (Porubská, Határ, 2009, s.99-101).

Perhác (1995, s.98) činitele formovania a utvárania osobnosti dospelého človeka rozdelil do štyroch kategórií:

- *objektívne vnútorné činitele* - samotný človek so svojimi geneticky zakódovanými predispozíciami, so svojimi životnými skúsenosťami a postojmi,
- *objektívne vonkajšie činitele* - exogénne vplyvy ako je rodinné prostredie, prostredie obce, štátu,
- *subjektívne vnútorné činitele* - životná aktivita človeka, ktorú vynakladá z vlastného presvedčenia a vnútornej motivácie,
- *subjektívny vonkajší činiteľ* - vplyv výchovnej inštitúcie na dospelého človeka.

Amabileová (In: Kusá, 2006, s.138) zostavila tri skupiny schopností, ktorých interakciou vzniká tvorivé správanie:

- schopnosti týkajúce sa danej oblasti záujmu - **vedomosti, vzdelanie, talent,**
- schopnosti dôležité pre tvorivosť - **osobnostné vlastnosti, tréning, nácvik,**
- činitele súvisiace s motiváciou - **počiatočná motivácia, uvedomovanie si vonkajších prekážok.**

Podstatu tvorivosti popisuje Semrád (1992, s.25) slovami J. A. Komenského: „*Priviesť niečo z nebytia k bytiu.*“ Tvorivosť je pre Komenského jedným z hlavných prostriedkov výchovy človeka a tiež jedným z hlavných výchovných cieľov. Predpokladá tvorivosť u každého človeka bez rozdielu. Komenský zdôrazňuje, že tvorivosti sa treba učiť, pestovať ju, rovnako ako treba rozvíjať iné ľudské vlastnosti a schopnosti. „*Pretože ako sa písaním učíme písať, maľovaním maľovať, spievaním spievať, atď., tak sa učíme konaním konať a vybavovaním vybavovať práce. Tvorením sa tvoríme.*“

„*Ak sa budete vedome usilovať robiť všetko preto, aby ste boli tvorivejší, aby ste pôsobili i na rozvoj tvorivosti vašich detí, čoskoro zistíte, že ste úspešnejší a že svet*

okolo vás je krajší a lepší. Čím tvorivejšie budete pracovať, tým to bude pre vás samozrejmejšie, normálnejšie, prirodzenejšie“ konštatuje Tuma (1991, s.11).

V súlade s uvedenými názormi na tvorivú osobnosť je aj pohľad Sternberga, ktorý sa zaoberal aj úspešnosťou. Podľa neho úspešní inteligentní ľudia: **vyhľadávajú motiváciu, snažia sa kontrolovať svoje správanie, ťažia so svojich schopností, menia myšlienky na činy, neboja sa riskovať prehru, neodkladajú veci, vedia prijať opodstatnené výčitky, odmietajú seba ľútosť, snažia sa povzniesť nad svoje osobné problémy, dokážu rozoznať stromy od lesa, sú sebavedomí a veria svojim schopnostiam, vedia nájsť rovnováhu medzi analytickým, tvorivým a praktickým myslením.** Aby sa naplno realizovali skryté intelektové možnosti, je potrebné podľa autora vytvárať podmienky od raného veku. (In: Kusá, 2006, s.140).

Tvorivosť je založená na vnútornej motivácií vykonávať určitú činnosť kvôli nej samotnej. Je motivovaná potešením a spokojnosťou jedinca. Tvorivý človek hodnotí sám svoje vlastné výsledky práce a podmienky. (Čavojová, Danišková, 2008, s.63).

„*Stav vnútornej motivácie je napomáhajúci tvorivosti, zatiaľ čo stav vonkajšej motivácie je škodlivý.*“ (Sternberg In: Čavojová, Danišková, 2008, s.64). Vnútornú motiváciu vníma jednotlivec ako zaujímavú, uspokojujúcu a osobne náročnú. Vonkajšia má cieľ niečo získať, dosiahnuť nejakú odmenu, teda je zameraná na vonkajšie uznanie. Cropley vymedzil päť tried motívov k tvorivosti:

1. inštrumentálne motívy,
2. hravé motívy,
3. vnútorné motívy,
4. riadiace motívy,
5. expresívne motívy. (In: Čavojová, Danišková, 2008, s.63).

Tvorivosť sa nemôže rozvíjať bez základných znalostí poznávacích procesov, potrieb, motivácie a názorov človeka. Podľa Guilforda (In: Fülöpová, 2006, s.73) jedného z propagátorov psychometriky, základné faktory tvorivosti sú:

1. **Fluencia** - schopnosť plynule produkovať množstvo slov, myšlienok, nápadov,
- *asociačná* – nezáleží na vonkajších ale na sémantických vzťahoch medzi slovami,
- *ideačná* – vyžaduje čo najviac nápadov k vecnému problému,
- *výrazová* – adekvátne slovné vyjadrenie daných myšlienok.
2. **Flexibilita** - schopnosť produkovať rôzne riešenia, ktoré sú obsahovo odlišné,

- *spontánna sémantická* – obsahová rozmanitosť nápadov, hodnotí sa počet nápadov,
- *adaptívne flexibilné myslenie* – preštrukturovanie problému,
- *vizualizácia* – vedieť si danú situáciu predstaviť,
- *intuícia* – použitie skrytých poznatkov.

3. **Originalita** - schopnosť tvoriť jedinečné riešenia. Je to jeden z najzákladnejších faktorov tvorivosti, lebo sa vytvárajú originálne produkty.

4. **Senzitivita** - citlivosť na vnímanie problémov a schopnosť ich identifikovať.

5. **Redefinovanie** - schopnosť nájsť netradičné riešenia, schopnosť zmeniť význam.

6. **Elaborácia** - schopnosť nájsť kompletne riešenie vypracovaním, doplnením detailov v riešení problému.

Tvorivosť sa prelína s pojmami inteligencia, nadanie ale rozhodne nie je s nimi totožná. Každý človek má v sebe určitý tvorivý potenciál, ale záleží do akej miery tento potenciál využíva. Taylor a Getzels (In: Čavojová, Danišková, 2008, s.21) uvádzajú tieto úrovne tvorivosti:

- *expresívna spontaneita* - voľná produkcia nápadov bez ohľadu na ich efektívnosť,
 - využitie v brainstormingu,
- *technická(remeselná)tvorivosť* - vyžaduje si vysokú mieru praktických zručností ale sama o sebe nestačí,
- *inventívna tvorivosť* - aplikovanie toho, čo už vieme ale novým spôsobom,
 - rozšírenie známych princípov,
- *emergentná tvorivosť* - vytvorenie nových princípov a spôsobov.

Podľa Jurčovej (2000, s.12-13) bolo tvorivé myslenie ponímané ako „*schopnosť silne viazaná na nezávislosť tvorivých ľudí.*“ Tvorivý človek by mal disponovať šiestimi rôznymi sociálnymi spôsobilosťami:

1. **Emocionálna expresivita** - uplatňuje sa pri neverbálnej komunikácii,

- schopnosť neverbálne vyjadrovať emocionálne stavy, postoje,
- spôsobilosť vysielat' emocionálne správy.

2. **Emocionálna senzitivita** - schopnosť prijímať a interpretovať neverbálnu komunikáciu zo strany druhých ľudí.

3. **Emocionálna kontrola** - schopnosť regulovať emocionálnu komunikáciu a neverbálne prejavy, schopnosť ukrývať emócie.

4. **Sociálna expresivita** - spôsobilosť verbálneho vyjadrenia,

- je spojená s verbálnou fluenciou.

5. **Sociálna senzitivita** - schopnosť interpretovať verbálnu komunikáciu a senzitivitu na sociálne pravidlá a normy.

6. **Sociálna kontrola** - zručnosť sociálnej roly, seba reprezentácie. (Riggio In: Jurčová, 2000, s.12-13).

„Vrcholom tvorivosti je vybudovať seba ako tvorivú osobnosť. Najhlavnejším predmetom a oblasťou tvorivosti je človek sám a jeho vzťahy k sebe, k iným, k svetu. Ak sa všetky ľudské aktivity uskutočňujú tvorivo, naplňa nás to nádejou, že žijeme správne. Nazvime to plným životom.“ (Zelina In: Kusá, 2006, s.176).

Záverom teda môžeme skonštatovať, že človek sa osobnosťou nerodí, ale stáva sa ňou v priebehu svojho života a to tým, že vrodene dispozície modifikuje a rozvíja v pracovnej, spoločenskej a inej činnosti. K rozvoju osobnosti určite patrí výchova a práve výchove je venovaná nasledujúca kapitola.

2 VÝCHOVA

Na základe spoločenských podmienok, ale aj na základe vlastného seba formovania sa vytvára charakter človeka. Jeden z najdôležitejších činiteľov je výchova. Výchova je vo všeobecnosti usmerňovanie vývinu človeka, teda je to plánované cieľavedomé rozvíjanie vlastností človeka po stránke telesnej, rozumovej a citovej. Výchovou môžeme rozumieť i formovanie svetonázoru. Vo výchove je dôležitý vplyv iných ľudí, inštitúcií alebo spoločnosti.

Niektorí pedagógovia a filozofi zastávajú názor, že výchova je všemocná. Anglický filozof a pedagóg John Locke prirovnáva ľudskú dušu k čistej tabuli, na ktorú môžeme písať to, čo považujeme za dôležité. C. A. Helvétius odmietal tvrdenie, že ľudia sa odlišujú prirodzenými vlohami. Odlišnosť ľudí pripisoval odlišnej výchove. Iná skupina pedagogických pesimistov tvrdila, že výchova je bezmocná. Tento názor najviac propagoval nemecký filozof Arthur Schopenhauer, ktorý za rozhodujúce považoval vrozený, dedičný fond.

Výchova nie je všemocná ani bezmocná, ale má veľký vplyv na utváranie osobnosti. Práve výchova je charakteristickou zvláštnosťou, ktorou sa odlišuje vývoj živočíchov od vývoja ľudského jedinca. To, že sa dokážeme pohybovať vo vzpriamenej polohe, rozprávame, myslíme, pracujeme, to je predovšetkým zásluhou výchovy v spoločnosti. Samotná výchova by však nestačila. Z človeka, ktorý nemá hudobný sluch, teda nemá vrozené hudobné vlohy asi ťažko vychováme svetového hudobníka. Výchovou sa práve vrozené a zdedené vlastnosti dajú ďalej rozvíjať, samozrejme za určitých podmienok. (J. Skalka a kol., 1989, s.66-67).

Ak by sme zašli hlbšie do histórie výchovy a vzdelávania dospelých v Čechách a na Slovensku, zistili by sme, že naše národy sa už od pradávna snažili o vzdelávanie. Vznikom Veľkej Moravy v 9.storočí sa ukázala vysoká kultúrna vyspelosť našich predkov a záujem o vzdelávanie. Vytvorením prvého písma Konštantínom a Metodom sa začína šíriť ľudová slovesnosť a kultúra. Vo feudálnej spoločnosti sa výchovno-vzdelávacia činnosť dostala do rúk mníchov, kňazov, ktorá bola spojená s husitstvom, humanizmom. Ďalším významným medzníkom v našich dejinách je husitské hnutie, ktoré žiadalo nápravu sociálneho a cirkevného života. Český učiteľ a kazateľ Ján Hus svoje pokrokové myšlienky šíril v češtine, čo znovu napomáhalo vzdelanosti ľudí. V 14. a 16.storočí nastáva prudký rozvoj výroby a obchodu, vedeckých objavov a vynálezov,

rozvoj kultúry a umenia. Bol to najväčší pokrokový prevrat, ktorý ľudstvo dovtedy prežilo. Najväčšou osobnosťou vo výchove a vzdelávaní je určite Ján Amos Komenský. Jeho heslom bolo „**učiť všetkých všetkému a všestranne**“ a to premietal i do výchovy a vzdelávania dospelých. Komenský chcel prispieť k celkovej obrode sveta. Podrobnejšie sa koncepciou Komenského budeme zaoberať v kapitole celoživotné vzdelávanie.

Našu pozornosť si zasluhuje i K. S. Amerginga, zakladateľ vzdelávacieho ústavu Budeč. Kládol dôraz na zvýšenie všeobecnej vzdelanosti a prírodovedný základ vyučovania. Ďalším priekopníkom vzdelanosti v Čechách bol J. E. Purkyně. Vyslovil požiadavku, aby veda prenikla do všetkých vrstiev spoločnosti. Prvé pokusy o systematické vzdelávanie ľudových vrstiev na Slovensku urobil Juraj Fándly, Ondrej Plachý, Pavol Michalka. Orientovali sa na zdravotnícku osvetu a otázky poľnohospodárstva. Dobrú príležitosť na rozvoj vzdelávania priniesli reformy Márie Terézie a Jozefa II., ktorí príčinu biedy a zaostalosti videli v nevzdelanosti a neznalosti nových spôsobov obrábania a využívania pôdy. Jedná sa o novú školskú sústavu, patent o zrušení nevoľníctva a tolerančný patent. Vo vzdelávaní dospelých dôležitú úlohu zohrali spolky a nedeľné školy, vypracované Ľudovítom Štúrom a Miloslavom Hurbanom. Reagovali na aktuálnu potrebu vidieckeho ľudu, mali všeobecne vzdelávací charakter a nahradzovali základné školy. Zvláštne miesto patrí Matici slovenskej, ktorá sa od svojho založenia v roku 1863 stala kultúrnym, vzdelávacím centrom a zaslúžila sa o vydávanie vedeckých kníh a časopisov. V 70. rokoch minulého storočia vznikali robotnícke spolky v Brne, Bratislave, Vrútkach, ktoré sa zameriavali na politicko-organizátorskú a výchovno-vzdelávaciu činnosť.

Pozoruhodný vzdelávací systém robotníckeho vzdelávania mala rozpracovaná i Robotnícka akadémia. Robotníci tak mali väčší prístup k prameňu vzdelávania formou prednášok, kurzov, vydávaním študijných materiálov.

Vznikom Československej republiky v roku 1918 sa vzdelávanie dospelých stalo súčasťou výchovného systému všestranného rozvoja vzdelanosti. Bol ovplyvnený dvoma zákonnými úpravami – zákonom o organizovaní ľudových kurzov občianskej výchovy a zákonom o verejných obecných knižniciach. To znamená, že vzdelávací systém bol podporovaný a kontrolovaný štátom. Neskôršie okolo roku 1921 robotnícka

telovýchovná jednota organizovala rôzne kurzy, prednášky, diskusie, vydávala vedecké knihy a materiály. (Skalka a kol., 1989, s. 69-76).

Pojem výchova sa pokúsila Machalová (2006, s.68) odlíšiť vo všeobecnej a špecifickej - individuálnej rovine: *„Vo všeobecnej rovine výchovu chápeme ako prenos, odovzdávanie spoločensko-historickej skúsenosti ľudskému pokoleniu. Je to dej plánovitý a cieľavedomý a človek je pripravený pre život v sociálnych skupinách a pre pracovnú a inú činnosť. V špecifickej - individuálnej rovine je výchova zámerné, aj mimovoľné, nezámerné formovanie ľudského jedinca. Ten v priebehu svojho života napreduje v psychickom vývine a rozvojom svojich dispozícií. Vrcholným výsledkom je seberealizujúca sa osobnosť.“*

Výchova sa uskutočňuje pomocou konkrétnych obsahov, foriem, metód a postupov. Výchovou sa môžu vrodené vlohy a vlastnosti rozvíjať ale môžu sa i tlmiť. Výchova:

- **sleduje určité ciele,**
- **je odkázaná na vychovávateľa,**
- **je interakciou lektora a vychovávaného,**
- **má nejaký obsah a predmet,**
- **je plánovaná.** (Beneš, 2008, s.15).

Merton rozlišoval funkciu výchovy **manifestnú** - tá je pripísaná a zjavná (zvyšovanie kvalifikácie) a **latentnú** - to je sociálna kontrola pomocou hodnotenia ochoty sa vzdelávať, podriaďiť sa autorite, podať výkon. V sociologickej literatúre sa pod manifestnou funkciou myslí sprostredkovanie vedenia v najširšom slova zmysle a pridelenie sociálneho statusu.(In: Beneš, 2008, s.41).

V pedagogike sa pojem výchova používa v širšom i užšom zmysle, konštatuje to Průcha (In: Machalová, 2006, s.69). V širšom slova zmysle je to zámerné pôsobenie a organizované vplyvanie na človeka s cieľom podporiť rozvoj jeho potenciálu. V užšom slova zmysle je to normatívna činnosť, ktorou sa sledujú ciele výchovy. Tým sa pripisuje veľký význam. *„Jedným z hlavných cieľov výchovy je pripravenosť individua na samo učenie a seba rozvíjanie, na celoživotnú rolu učiaceho sa. Týka sa to najmä osvojenia:*

- *nepretržitej potreby učiť sa a rozvíjať sa po celý život,*
- *neustáleho záujmu vzdelávať sa i po absolvovaní škôl,*

- *trvalých motívov zdokonaľovať svoju vzdelanostnú úroveň,*
- *stálej ašpirácie vytvárať hodnoty vzdelania a poznania,*
- *kladných postojov k štúdiu a poznávaniu,*
- *žiaducich spôsobilostí učiť sa rôznymi spôsobmi z rozmanitých zdrojov.*“ (Švec, 2002, s.42).

Palán (In: Machalová, 2006, s.67) podotýka, že výchova je vlastne synonymom vzdelávania. Teda ciele vzdelávania sú totožné s cieľmi výchovy. A ciele výchovy sú:

1. Spoločenské - zodpovedajú vývinu spoločnosti, jej konkrétnym potrebám a požiadavkám.

2. Individuálne - vyjadrujú potreby, záujmy a očakávania jednotlivca vzhľadom na jeho vek, pohlavie, vzdelanie a zamestnanie. (Porubská, Határ, 2009, s.112).

Bartoňková a Šimek (2002, s.60) rozlišujú ciele **behaviorálne** a **expresívne**. V terminologickom a výkladovom slovníku andragogiky (Ďurič, Hotár, Paška, Perhác, et. al., 2000, s.68-69) nájdeme nasledovné ciele:

- **kognitívne** - rozvoj vedomostí, intelektuálnych schopností,
- **postojové** - rozvoj postojov a sociálno-komunikatívnych schopností,
- **psychomotorické** - rozvoj motorických zručností a návykov na základe psychických procesov a výsledkov získaných v oblasti kognitívnej a postojovej.

Všeobecne teda môžeme poznamenať, že ciele vzdelávania dospelých majú:

- *podporovať rozvoj osobnosti dospelých,*
- *rozvíjať spôsobilosť dospelých k realizovaniu sociálnych a ekonomických úloh,*
- *podporovať individuálne a skupinové potreby spoločnosti.* (P. Engelshoven a kol. In: Machalová, 2006, s.8).

Ciele vzdelávania závisia od potrieb vzdelávania dospelých v určitej cieľovej skupine. *„Cieľovou skupinou vo vzdelávaní dospelých je skupina s presne definovaným projektom vzdelávania. Každý typ vzdelávania má svoju cieľovú skupinu, má tendenciu rešpektovať jej špecifické vzdelávacie potreby.“* (Prusáková, In: Machalová, 2006, s.23).

Úspech vo vzdelávaní ovplyvňujú faktory, a to **obsah** - do akej miery je nám užitočný a do akej miery je efektívny **spôsob**. Tieto dva faktory nemôžu pri vzdelávaní chýbať, ak chceme byť úspešní vo vzdelávaní. Ak by jeden z faktorov chýbal, naše učenie bude neefektívne a naše úsilie vyjde nazmar. A je tu ešte jeden faktor a to sú

Ľudia, ktorí sa okolo vzdelávania pohybujú. Je to učiteľ, lektor, teda človek, ktorý nám vzdelávanie uľahčuje a usmerňuje ho. Teda učiteľ, ktorý rozumie metódam učenia, rozumie svojím žiakom. Ďalším dôležitým faktorom je **zmysel, dôvod** vzdelávania, prečo sa chceme učiť a aký úžitok od toho očakávame .(Plamínek, 2010, s.18).

Na základe uvedených poznatkov môžeme zhodnotiť, že vzdelávanie dospelých pomáha jedincovi lepšie sa uplatniť v spoločnosti a to tým, že mu umožní zvýšiť jeho kvalifikáciu, rekvalifikáciu, prehĺbiť špecializáciu, kladné postoje k ďalšiemu vzdelávaniu. Výchovným pôsobením pôsobí na kultiváciu človeka, jeho správanie a motiváciu k ďalšiemu rozvoju osobnosti. (Bartoňková, Šimek, 2002, s.60).

U dospelých ľudí, ktorí disponujú životnými skúsenosťami ja adekvátnejšie uvažovať o seba výchove, keďže vo vzdelávaní dospelých účinkuje tendencia k seba riadeniu a seba organizovaniu vlastných aktivít. Túto problematiku sa snažíme rozobrať a priblížiť v ďalšej kapitole.

3 SEBAVÝCHOVA

Sebavýchova zohráva dôležitú úlohu pri formovaní charakteru človeka. Realizuje sa najmä v dospelosti, kedy sa človek snaží zdokonaľovať sám seba, formovať svoje mravné a charakterové vlastnosti.

Kuric (1966, s.23) vysvetľuje sebavýchovu ako *„cieľavedomý, plánovitý a systematický proces formovania vlastnej osobnosti človeka, ktorý sa na základe vytýčených cieľov snaží dosiahnuť žiaduce mravné a charakterové vlastnosti pre plodný a tvorivý život v súčasnosti i budúcnosti.“* Sebavýchova sa podľa autora uskutočňuje v pracovnej, súkromnej sfére, v medziľudských vzťahoch, spoločenských aktivitách a tam, kde si človek nevystačí s doterajším spôsobom a kde sa stretáva s problémami, ktoré sa mu javia zložitejšie a náročnejšie na riešenie.

Podľa stručného psychologického slovníka (1987, s.191) je sebavýchova *„...subjektom uskutočňované riadenie činnosti, zameranej na zmenu vlastnej osobnosti. V súlade s vedome vytýčenými cieľmi, existujúcimi ideálmi a presvedčením. Sebavýchova predpokladá určitú úroveň rozvoja osobnosti, jej sebauvedomenia, schopnosti analyzovať a vedome porovnávať svoje konanie s konaním iných ľudí, ako aj stabilnú zameranosť na ustavičné seba zdokonaľovanie.“*

Tak ako sebavzdelávanie aj sebavýchova je druh výchovy a vzdelávania a ich podstatou je, že v jednej osobe je spojený subjekt i objekt výchovy a vzdelávania. Tuma (1987, s.356) sa domnieva, že sebavýchova je proces uvedomelej činnosti, zameranej na svoje zdokonaľovanie v súlade s vlastnými potrebami, možnosťami a záujmami, teda, že dospelý človek sa sám usiluje o pozitívne zmeny svojej osobnosti.

Človek je spokojný a šťastný v živote vtedy, keď spoločnosť uspokojuje jeho potreby primeraným spôsobom. Na druhej strane však jednotlivec musí rešpektovať záujmy spoločnosti. (Kuric, 1966, s.18). Môžeme skonštatovať, že sebavýchovou jedinec zlepšuje kvalitu svojho života. Švec (2007, s.24) definoval kvalitu života takto: *„Kvalita života je atribút osobného a sociálneho bytia posudzovaný spravidla kombinovaním jeho objektívnych štandardov a subjektívnych postojov k nemu, pomocou ktorých jednotlivec alebo sociálne skupiny hodnotia vlastné životné situácie, okolnosti a podmienky, v ktorých rozvíjajú aj uplatňujú svoje spôsobilosti a potenciály.“*

Úspech sebvýchovy, jej efektívnosť a účinnosť závisí od vhodne zvolených metód a prostriedkov. Ďalším dôležitým faktorom je vytýčenie správnych cieľov. Kto nemá v živote ciele, či už pracovné alebo súkromné, ten nemá ani potrebu sebvýchovy. Podľa Perhácsa (1995, s.59) za človeka zrelého na sebvýchovu sa pokladá ten, kto disponuje nasledovnými schopnosťami:

- **schopnosť samostatne si osvojiť poznatky,**
- **schopnosť seba motivácie,**
- **schopnosť seba riadenia,**
- **schopnosť plánovania životného programu,**
- **schopnosť sebaovládania.**

Sebvýchova je považovaná za súčasť výchovy, teda aj ciele sebvýchovy sú totožné s cieľmi výchovy – a to je formovanie osobnosti. Všeobecné ciele by mali byť v súlade s cieľmi individuálnymi. Dospelý jedinec si musí stanoviť životný cieľ – čo je vlastne najdôležitejšia motivácia jeho úsilia. A tomuto základnému cieľu podriadiť vedľajšie, ktoré zodpovedajú jeho schopnostiam, možnostiam a silám. Ciele musia byť hlavne reálne a konkrétne. (Kuric, 1966, s.31-42). Sebvýchova môže pomôcť človeku stať sa múdrejším, lepším, dokonalejším a prospešnejším pre seba a spoločnosť. Ideálne je, ak existuje súlad medzi celospoločenskými a osobnými hodnotami a ak sa vzájomne ovplyvňujú. (Goga In: Tokárová, 1998, s.15). V nasledujúcich podkapitolách si rozanalyzujeme niektoré metódy sebvýchovy a ich uplatnenie v ľudskom živote.

3.1 Sebapresvedčenie, sebaprinútenie

Jednou z najvýznamnejších metód sebvýchova môžeme považovať seba presvedčanie. Je to vlastne vnútorný dialóg človeka, s cieľom nájsť pravdu, správny postup svojho správania. Seba presvedčovanie prináša efekt iba vtedy, ak jednotlivec disponuje pevnou vôľou a odhodlaním realizovať svoje plány.

V tejto auto diskusii stavíme proti sebe pozitíva a negatíva, správne a nesprávne pocity a klady a zápory. Zdravé sebavedomie nám pomôže nájsť svoje nedostatky a hľadať ich príčiny. S tým súvisí aj seba prinútenie, sebareflexia, ktorú využívame vtedy, ak nás od splnenia cieľov odvádzajú rôzne vplyvy. Vtedy nastáva u človeka

rozpor, na jednej strane si uvedomuje nutnosť splnenia úloh a na strane druhej nemá dostatok energie a síl na ich realizáciu. Tu nastupuje pevná vôľa, ktorá ho prinúti konať. Nemožno ju nariadiť, musí vychádzať z vnútorných potrieb človeka.

Podľa Golemana (In: Hupková, Petlák, 2004, s.55) sebauvedomenie je schopnosť uvedomiť si svoje nálady, myšlienky, emócie a city, teda zamerať sa na stav vnútra.

Pedagogický slovník sebareflexiu popisuje takto: „*Všeobecné zamýšľanie sa jednotlivca nad sebou samým, nad svojou osobnosťou, obzretie sa späť za svojimi činmi, myšlienkami, postojmi, citmi. Rekapitulovanie určitého úseku vlastného života či vlastného správania a rozhodovania v situáciách, ktoré sú pre daného človeka významné. Cieľom je zhodnotiť seba samého, rozhodnúť, čo a ako zmeniť, zvoliť stratégiu pre budúcnosť.*“ (Průcha a kol. In: Hupková, Petlák, 2004, s.196).

Sebareflexiu poznáme **neuedomelú, nezámernú**, ktorá je spontánna ale nezaobrá sa emóciami, príčinami úspechu alebo neúspechu a preto nemôže smerovať k dôkladnejšiemu poznaniu. Naproti tomu **uedomelá, cieľavedomá** sebareflexia sa zameriava na odstránenie nedostatkov a skvalitnenie vlastnej činnosti.

3.2 Sebapoznávanie

Z hľadiska seba výchovy je podstatné psychologické poznanie človeka. Poznanie povahových, charakterových vlastností, či už sú negatívne alebo pozitívne. Na základe týchto získaných poznatkov môžeme určiť seba výchovné ciele. Sebapoznávanie je teda poznanie vlastnej osobnosti vlastným úsilím. (Kuric, 1966, s.61-62).

Sebapoznávanie je úzko späté s celým životom človeka, jeho prácou, spoločenskými vzťahmi. Človek tým, že pozná sám seba, pozná svoje miesto v spoločnosti, v práci, pozná svoje určenie v živote a nachádza cesty k seba formovaniu. Hodnota sebapoznania bola známa už starovekým Grékom. Na slávnej Apolónskej veštiarni v Delfách bol nápis: „**Poznaj seba samého!**“ Už vtedy im bolo jasné, že ak chce človek niečo dosiahnuť, musí poznať svoje schopnosti. Aj grécky filozof Pythagoras poznal silu sebapoznania, pretože kázal svojim žiakom, aby si každý deň odpovedali na otázky – čo som urobil, čím som sa previnil a ktoré povinnosti som zanedbal. Sebapoznávanie je podstatné aj pre seba vzdelávanie, ktoré je vzájomne

prepojené so sebvýchovou. Ak jedinec dospeje k reálnemu sebapoznaniu, vie si vytýčiť správny smer seba vzdelávania. (Kuric, 1966, s.66).

Nie je jednoduché poznávať sa, ale je niekoľko spôsobov ako to uskutočniť. Jedným z nich je **seba pozorovanie**. Boroš a kol. (In: Hupková, Petlák, 2004, s.42) zaraďuje seba pozorovanie k psychologickým metódam, cieľom ktorých je deskripcia prežívania individuálnych vnútorných procesov. Je to pozorovanie vlastností v konkrétnej činnosti, v konkrétnom živote. Tu je potrebné vedieť, ktoré vlastnosti chceme spoznať a ako ich budeme poznávať. Seba poznávanie má byť pravidelné, aby sme po čase mohli zaujať postoj k sebe samému. Najdôležitejšou podmienkou je pravdivosť voči sebe. Nerobiť sa lepším ako v skutočnosti som, ale ani nepodceňovať svoje schopnosti. (Kuric, 1966, s.68-72).

Ďalším spôsobom ako sa dozvedieť viac o sebe je **poznávanie seba za pomoci iných ľudí**. Môže to byť najlepší priateľ, starší skúsený kolega či majster v zamestnaní, niekto kto má autoritu, je rozvážny a má dobrý vzťah k ľuďom. Veľmi dobrými pomocníkmi sú rodičia, aj keď ich pohľad nemusí byť vždy objektívny. Posudky od iných ľudí nie sú však vždy v zhode s realitou. Buď sa boja povedať pozorovanému svoj vlastný názor na jeho konanie, aby sa neurazil alebo mu povedia i to, čo pravda nie je. Preto je veľmi ťažké nájsť správneho človeka na pozorovanie seba. (Tamtéž, s.73-79).

Človek sa môže spoznať i cestou písania **denníka**. Tam si ľudia zapisujú tie najintímnejšie pocity a postoje k sebe, k iným ľuďom. Často sa stretávame z názorom, že denníky sú záležitosťou psychicky chorých ľudí alebo adolescentov, ale práve tam sa človek dozvie viac o sebe. Aj tu je potrebné mať na pamäti čo chceme na sebe pozorovať a písať čo najobjektívnejšie. Vedenie denníka je dlhodobější záležitosť, lebo k seba poznaniu nemôže dôjsť v krátkom časovom rozpätí.

Seba spoznať sa môžeme i za pomoci **vlastných výtvorov**. Tým, že niečo vytvoríme, napíšeme, zistíme, či máme na to schopnosti. Ak to neskúsime, nemôžeme vedieť na čo máme. Prostredníctvom produktov svojej činnosti porovnávame svoje schopnosti so schopnosťami iných. Touto činnosťou posilňujeme zdravé sebavedomie a kladne to vplýva i na náš duševný stav.

Poznať samého seba možno i pomocou **odborného vyšetrenia**. Takéto psychologické vyšetrenia sú v niektorých profesiách povinné. Takto získané poznatky o sebe samom ponúkajú objektívny obraz o našich telesných a duševných vlastnostiach,

schopnostiach a predpokladoch. Takéto odborné vyšetrenie je dobré i pri výbere povolania, kedy sú podmienkou prijatia určité predpoklady. (Kuric, 1966, s.80-105).

Sebapoznávanie ovplyvňuje **sebadôvera**. Môžeme mať priveľa sebadôvery? Isteže. Najlepšia je stredná cesta, na ktorej si nepočíname ako chvastúni ale ani ako ustráchaní. Ak chceme upevniť svoju sebadôveru, musíme sa zamerať na svoje silné stránky a potencionálne možnosti. Ale na druhej strane je dobré poznať aj svoje tienisté stránky, netváriť sa, že neexistujú ale ani na nich príliš neupozorňovať. Tí, ktorí poznajú pravdu o sebe, tí sú na správnej ceste k vlastnému šťastiu. „*Úspešní ľudia veria, že môžu dosiahnuť čo chcú a vedia, že cena, ktorú za to musia platiť, stojí za to. Vedia, ako vyťažiť zo svojich schopností maximum, orientujú sa na výsledok, sú iniciatívni a doťahujú svoju prácu do konca. Životné úlohy berú ako výzvu a pristupujú k nim s vierou, že všetko zvládnu.*“ (Rheinwaldová, Sternberg, In: Kusá a kol., 2006, s.134). Sebadôveru môžeme zvýšiť aj tým, že si vytvoríme trvalé a stimulujúce medziľudské vzťahy. Budeme vyhľadávať ľudí, ktorí nám budú oporou v ďalšom raste.

So sebapoznaním úzko súvisí aj seba hodnotenie. Podľa Výrosta a kol. (In: Hupková, Petlák, 2004, s.187) sa na utváraní vlastného hodnotenia podieľajú štyri hlavné procesy:

- **fenomén tzv. zrkadlového ja** – druhí ľudia nám slúžia ako zrkadlo, v ktorom vidíme sami seba, je to predstava o tom, ako sa domnievame, že nás vnímajú a hodnotia pre nás dôležitý ľudia,
- **sociálne porovnávanie** – overujeme si, čo je sociálnym okolím akceptované, čo je považované za správne a čo za nežiaduce,
- **prijímanie sociálnych rolí** – človek preberá role, ktoré sú všeobecne akceptované a spoločensky oceňované, lebo to podporuje jeho sebaistotu,
- **percepcia sociálnej odlišnosti** – človek má potrebu zdôrazňovať vlastnú jedinečnosť v odlišnom prostredí.

Ovplyvniť sebapoznávanie môže aj sebakontrola, ktorej venujeme nasledujúcu podkapitolu.

3.3 Sebakontrola

Pri sebvýchove je dôležitá pravidelná sebakontrola. Tá nám ukáže čo sa nám podarilo a čo nie. Pri neúspechu je potom potrebné hľadať príčinu a rozmyšľať o možnostiach zlepšenia. Najdôležitejšie pri sebakontrola je neospravedlňovať sa. Lebo človek má tendenciu ospravedlňovať ľudí, ktorých má rád ale hlavne svoje nedostatky. (Kuric, 1966, s.54-55).

Sebakontrola je zavŕšenie seba hodnotenia, účelom ktorej je identifikovať odklon od svojho cieľa a prijať opatrenia na odstránenie rozdielov medzi želaným a dosiahnutým stavom. (Tuma, 1987, s.369).

Sebakontrola predstavuje významnú regulačnú vlastnosť vo vzťahu ku komunikácií s najbližším okolím. Boroš (1995, s.47) stanovil päť hypotetických položiek sebakontroly:

1. *Záujem o primeranosť vlastného sociálneho správania* – správať sa tak, ako si to želajú ostatní.
2. *Úsilie o sociálne orientované porovnávanie*, ktoré slúži ako kľúč pre hodnotenie primeranosti správania.
3. *Schopnosť kontrolovať alebo modifikovať seba reprezentáciu.*
4. *Využitie schopnosti kontrolovať alebo modifikovať seba reprezentáciu.*
5. *Situačne podmienená variabilita správania* – prispôsobenie rôznym ľuďom.

Pri sebakontrola je dôležitá úroveň schopností, na základe ktorých je jednotlivec schopný identifikovať formy správania a adekvátne hodnotiť seba a iných. Všetky metódy sebvýchovy sú veľmi náročné, keďže v nich ide o pozorovanie a hodnotenie samého seba. Ak je človek schopný učiť sa, osvojiť si metódy sebvýchovy, je schopný vzdelávať sa v ktoromkoľvek veku života, teda je schopný celoživotného vzdelávania. Viac si túto problematiku priblížime v nasledujúcej kapitole.

4 SEBAVZDELÁVANIE

Tak ako sa sebvýchova podieľa na formovaní osobnosti človeka, tak sa podieľa aj sebvzdelávanie. Sebvzdelávanie je individuálna voľba tzn., že jednotlivci si prevažne sami stanovujú ciele, vyberajú učivo, volia metódy, motivujú sa, riadia a kontrolujú a prijímajú ďalšie rozhodnutia. Dôkazom toho je aj názor Fulkovej (2008, s.21), podľa ktorej je sebvzdelávanie špecifický druh edukácie, kde sa v jednej a tej istej osobe spájajú funkcie edukátora a edukanta. Je jedným zo spôsobov sebvýchovy, kde si jedinec vlastným úsilím a za pomoci iných osvojuje nové vedomosti, skúsenosti a poznatky. Sebvzdelávaním sa obohacuje osobnosť po stránke rozumovej, učí sa samostatnosti v živote, rozvíja svoje vlohy a schopnosti, nachádza zmysel svojej existencie vo svete. (Kuric, 1966, s. 106-111).

Myšlienka seba riadeného vzdelávania je asi taká stará ako samotná myšlienka vzdelávania. Podľa Šveca (2002, s.104) vzdelávanie znamená „*dlhodobú a nepretržitú inštitucionalizovanú vyučovaciu činnosť učiteľov, lektorov, inštruktorov alebo iných osôb vo funkcii profesionálneho vzdelávateľa v škole a v mimoškolskom vyučovacom zariadení, na prípravu učiacich sa, na ich pracovný a mimopracovný život v spoločnosti, v ktorej žijú.*“

Ľudia sa vzdelávajú celý život, teda od narodenia po smrť. Pomáha im to zvládnuť všetky životné zmeny, porozumieť im, lepšie sa orientovať vo svete, uplatniť sa v ňom a nájsť zmysel svojho pobytu na tejto planéte. Sebvzdelávaním nachádzame nové schopnosti riešiť vzniknuté problémy. Sebvzdelávanie je efektívne pretože:

- ***Ľudia, ktorí vstupujú do vzdelávania s veľkou motiváciou sa naučia viac ako je v súlade s ich potrebami,***
- ***Ľudia si volia svoj čas na učenie a vlastné tempo,***
- ***sebvzdelávaním sa rozširujú ďalšie možnosti vzdelávania a uplatnenia sa.*** (Průcha, Walterová, Mareš, 1995, s.11).

Význam sebvzdelávania najlepšie vystihujú ciele a to:

- *získavať poznatky o človeku, jeho problémoch a na ich základe rozvíjať sebvýchovu,*
- *poznávať neznáme veci a javy vo svete,*
- *rozvíjať a prehlbovať svoje záujmy, individuálne sklony,*
- *vo svojej pracovnej oblasti získavať čo najviac vedomostí,*

- *učiť sa samostatnosti v myslení, konaní a rozhodovaní,*
- *zdokonaľovať myslenie, fantáziu, pamäť a iné psychické procesy človeka,*
- *formovať svoje presvedčenie,*
- *nachádzať podklady pre jasné vytýčenie životného cieľa,*
- *nadobudnúť schopnosť orientovať sa v rôznych problémoch života a schopnosť ich efektívne riešiť.* (Kuric, 1966, s.112-113).

To, že sebavzdelávanie má v ľudskom živote veľký význam dokazuje fakt, že všetky vynálezy a objavy sú výsledkom sebavzdelávania. Len vytrvalým, húževnatým sebavzdelávaním mohli niečo dosiahnuť také osobnosti ako Luis Pasteur, Alexander Volta či Tomáš Alva Edison. A je jedno aký druh seba riadeného vzdelávania využili. Najprehľadnejšie rozdelenie jednotlivých druhov poskytuje Porubská a Ďurďiak (In: Tokárová, 2005, s.60-67) a to:

1. Z hľadiska uvedomelosti:

- *náhodné* - neorganizované, neúmyselné, bezcieľne, mimovoľné,
 - vyskytuje sa nepravidelne v akejkoľvek životnej situácií,
- *zámerné* - cieľavedomé, plánovité samo učenie,
 - jednotlivec si sám stanovuje ciele, metódy, prostriedky,
 - výsledky si kontroluje prostredníctvom spätnej väzby.

2. Podľa spôsobu riadenia:

- *autonómne* - sám človek rozhoduje o obsahu, forme a trvaní sebavzdelávania,
- *heteronómne* - subjektom vzdelávacích aktivít je pracovisko alebo iná inštitúcia,
 - do určitej miery sú tu vôľové procesy jednotlivca obmedzené.

3. V závislosti od postoja k sebavzdelávaniu:

- *dobrovoľné* - prebieha bez donútenia, z vlastnej vôle,
- *nedobrovoľné* - vynútené, realizuje sa z donútenia, proti vlastnej vôli (príkaz zamestnávateľa).

4. V závislosti od aktivity:

- *formálne* - uskutočňuje sa v inštitúciách určených na vzdelávanie a odbornú prípravu,
 - vedie k udeleniu oficiálne uznaných dokladov a nadobudnutiu kvalifikácie,
- *neformálne* - realizované v rámci aktivít rôznych občianskych združení a organizácií,
 - zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov,
- *neinštitucionálne* - je prirodzenou súčasťou každodenného života,

- je to najstaršia forma vzdelávania.

Prusáková (In:Porubská, Határ, 2009, s.130) člení vzdelávanie **podľa počtu účastníkov** na *individuálne, skupinové, hromadné*. **Podľa časového vymedzenia** sú to formy *krátkodobé, strednodobé a dlhodobé*. **Podľa spôsobu organizácie činnosti vzdelávateľa a účastníkov** delíme formy vzdelávania na *riadené a otvorené, individualizované, kooperatívne, participatívne, prezenčné, dištančné a korešpondenčné*. Frk (2005, s.21-22) je zasa toho názoru, že sebvzdelávanie nadobúda čoraz väčší význam práve v podnikovom vzdelávaní a má dve podoby: **neriadené sebvzdelávanie** – objekt i subjekt vzdelávania je tá istá osoba a **riadené sebvzdelávanie** – je usmerňované vzdelávacou inštitúciou alebo konzultantom. Moderné formy riadeného sebvzdelávania sú:

Dištančné vzdelávanie – dospelí účastníci študujú samostatne na základe multimedialnej prezentácie učiva. Kontakt s konzultantom je pomocou komunikačných prostriedkov a štúdium prebieha mimo vzdelávaciu inštitúciu.

E-learning – študijné podklady sa získavajú prostredníctvom počítačovej siete a takisto komunikácia je sprostredkovaná či už s inštitúciou alebo tútorom sieťou.

Virtuálne vzdelávanie – študijné zdroje sa rozširujú pomocou Internetu alebo Intranetu a vzdelávajúci sa k nim dostane cez bežný prehliadač. (Frk, 2003, s.123).

Ak má dospelý človek potrebu sa samo vzdelávať, má možnosť vybrať si ako to bude realizovať. Medzi najodporúčanejšie formy sebvzdelávania patrí:

- **pojmové učenie** - tu sa poznatky získavajú logickým spôsobom a vzdelávaný sa učí chápať predmety a deje na základe ich príslušnosti k určitej triede, je to učenie prostredníctvom pojmov,

- **učenie princípom** - je to spájanie pojmov, utváranie vzťahov medzi pojmami,
- osvojené poznatky zostávajú v pamäti dlhší čas,

- **problémové učenie** - najťažšia ale najúčinnnejšia forma,

- problém rieši učiaci na základe vedomostí a skúseností.

Najideálnejšie je využiť všetky tri formy, lebo použitie iba jednej z nich nemusí priniesť želateľný výsledok (Tuma, 1987, s.42).

Vo vzťahu k povinnému školskému vzdelávaniu, má sebvzdelávanie dva funkcie a to **náhradnú**, ktorá umožňuje jednotlivcovi získať príslušný stupeň vzdelania v dospelosti a pokryť jeho vzdelávacie potreby a **pokračovaciú**, ktorá uspokojuje také potreby

dospelých ľudí, ktoré presahujú program školy. Tie sú často späté s výkonom povolania, s riešením osobných a rodinných problémov.

Človek žije v neustálom kontakte so spoločnosťou a aby tento vzťah bol pre obidve strany prospešný a aby bol človek užitočný pre spoločnosť a spoločnosť pre človeka, rozlišujeme ďalšie funkcie sebavzdelávania:

- *adaptačná* - pomáha ľuďom prispôbovať sa novým podmienkam v rôznych životných, pracovných a spoločenských situáciách,
- *integračná* - vďaka svojim vedomostiam sa človek ľahšie integruje do pracovného kolektívu alebo spoločnosti,
- *kompenzačná* - odstraňuje pocit menejcennosti,
- *popularizačná* - pomáha v šírení informácií z rôznych oblastí života spoločnosti doma i vo svete,
- *ekonomická* - vďaka novým poznatkom človek dosahuje lepšie pracovné výkony alebo má väčšiu šancu uplatniť sa na trhu práce. (F. Urbanczyk In: Porubská, Határ, 2009, s.79-82).

Úspech sebavzdelávania je závislý aj od toho, akú metódu jednotlivec vyberie a použije. Niekedy je potrebné vyskúšať viacero možností, aby človek zistil aká metóda je tá správna, ktorá ho dovedie k dosiahnutiu žiadaného cieľa. Metód seba riadeného učenia je veľa, ale medzi najzákladnejšie určite patria tie, ktoré vybrala Porubská a Határ (2009, s.126-128) od rôznych autorov(M. Tuma, 1987, Š.Guláš, 1986, P.Paška, 1970, J. Průcha, E. Walterová, J.Mareš,1998):

1. Učenie nahlas a potichu

- výhodou je tu spojenie zraku a sluchu, vďaka čomu sa zvyšuje rýchlosť a trvanie zapamätávania,
- nevýhodou je, že hlasová reprodukcia trvá dlhšie ako reprodukcia potichu.

2. Individuálne a skupinové učenie sa

- v individuálnom učení si jednotlivec môže sám stanoviť obsah sebavzdelávania, nie je odkázaný na rýchlosť osvojenia si poznatkov iných,
- v skupinovom vzdelávaní sa lepšie rozvíjajú schopnosti ako je kooperatívnosť, komunikačné schopnosti a schopnosti riešiť problémy.

3. Učenie sa na základe memorovania a pochopenia

- ide tu o osvojenie si vedomosti a zručnosti na základe presného vštepovania učebného textu do pamäti,
- zapamätávanie prebieha viacnásobným opakovaním učiva až do úplného pochopenia,
- pochopením sa osvojujú podstatné súvislosti, zákonitosti a vzťahy,
- reprodukcia nadobudnutých vedomostí prebieha vlastnými slovami.

4. Autodiskusia

- je to vnútorná diskusia človeka so sebou samým, zhodnotenie vlastného správania a zdôvodňovania,
- prostredníctvom tejto metódy sa učíme pridržiavať sa našich životných zásad, presvedčení a názorov na život.

5. Sebapovzbudzovanie

- táto metóda je spojená s auto diskusiou,
- je založená na vnútornom posmeľovaní sa, čím učitelia sa mobilizujú svoje sily na prekonávanie prekážok,
- je tu potrebná správna miera sebakritiky, aby seba povzbudzovanie nemalo negatívny vplyv.

6. Autotrénig

- pri tejto metóde sa dospelí ľudia cvičia a zdokonaľujú v správnom konaní a formujú svoje zvyky a návyky v súlade so zákonmi, normami spoločnosti.

7. Metóda pozitívneho príkladu

- je tu potrebné zvoliť si určitý vzor – buď konkrétneho človeka alebo pozitívne hodnotené vlastnosti, činy,
- dospelý človek nad svojim vzorom často premýšľa a hľadá spôsoby jeho uplatnenia vo vlastnom živote.

8. Korešpondenčná metóda

- jednotlivец v rámci samostatného štúdia vypracováva študijné materiály a úlohy podľa pokynov školiaceho strediska, ktorému ich aj posiela na zhodnotenie.

9. Konzultačná metóda

- je variantom korešpondenčnej metódy, kde jednotlivец osobne konzultuje s lektorom.

10. Sprostredkovaná metóda

- dospelý človek na získanie nových vedomostí, zručností a návykov využíva rozhlas, televíziu, internet, knihy a iné prostriedky.

11. Metóda opakovania a preverovania

- spočíva v utvrdzovaní a prehľbovaní nadobudnutého učiva, bez ktorého nie je možné zabezpečiť trvácnosť a praktickú uplatniteľnosť.

Okrem výberu foriem a metód sebavzdelávania, je úspech závislý aj od využitia všetkých prameňov vzdelávania. Základným prameňom sú knižnice. Pri knižniciach sú spravídla i čítárne, či študovne, kde sa môžu učiaci oboznámiť s veľkým množstvom knižničnej a časopiseckej literatúry. Od krásnej literatúry k vedeckej a náučnej. Tu neodmysliteľne patria lexikóny jednotlivých vedných odborov. Veľa príležitostí ponúkajú aj múzeá, galérie, obrazárne, kde je množstvo priestoru na samostatné myslenie. Určitým zdrojom sebavzdelávania sú hvezdárne, zoologické a botanické záhrady, televízia, rozhlas, divadlá, kiná. To všetko sme spomínali pri metóde sprostredkovania. Televízia a rozhlas sú pri rozumnom využívaní jedinečným prostriedkom obohatenia osobnosti človeka. Súčasná doba ponúka i školenia a prednášky v rôznych oblastiach. Ale najdôležitejším zdrojom poznávania je život sám. Ten dáva mnoho podnetov tým, ktorí sa chcú učiť a vzdelávať. Rovnako aj príroda, od ktorej sa dá veľa odpozorovať a mnoho overiť.

Význam vzdelávania je zakotvený aj v Memorande o celoživotnom vzdelávaní, kde sa uvádza, že vzdelanie je začiatok, bránou k budovaniu uspokojivého a produktívneho života. Rozvoj vzdelávania dospelých nastal v 60. a 70. rokoch a to z dôvodov:

- *spoločnosť mala po druhej svetovej vojne dostatok finančných prostriedkov pre sociálne a vzdelávacie programy,*
- *presadila sa myšlienka rovnosti vzdelávacích šancí a právo občanov na vzdelanie,*
- *rýchly hospodársky rast bol spojený s vedeckým a technologickým pokrokom, a tým aj s potrebou novej kvalifikácie,*
- *investície do vzdelania sa začali považovať za rovnocenné z ostatnými investíciami,*
- *vplyvné medzinárodné organizácie rozvíjali rôzne koncepcie celoživotného vzdelávania (UNESCO, OECD),*
- *vzdelávanie dospelých sa začalo považovať za samostatný a rovnocenný subsystém vzdelávacieho systému. (Beneš, 2008, s.26). Podľa autora v súčasnosti je vzdelávanie dospelých súčasťou personálnej politiky v organizáciách a zameriava sa na získavanie*

profesijnej kvalifikácie a kompetencie. Všetky tieto meniace sa nároky na ľudí sú dôsledkom spoločenského vývoja.

J. Perhács (2001, s.27-33) tvrdí, že *„predpoklady pre sebvýchovu a sebvzdelávanie v dospelosti sa vytvárajú v priebehu celého života motiváciami k učeniu. Zdrojom podnetov sebvýchovy a sebvzdelávania sú dialektické rozpory vo vnútri vlastnej osobnosti a medzi osobnosťou a vonkajším svetom, ktoré vedú ku vzniku potrieb meniť svoju osobnosť a lepšie zvládnuť životné situácie.“*

Sebvzdelávanie je vyšším stupňom výchovno-vzdelávacieho procesu. Vyžaduje si však dosiahnutie určitej vzdelanostnej úrovne. Dôležité sú podmienky a to **subjektívne** - sú spojené s osobnosťou vzdelávajúceho, s jeho schopnosťami a vlastnosťami a **objektívne** - to je sociálna klíma, profesia jedinca, rodinné pomery, príjem a faktor času. (Skalka a kol., 1989, s.198).

Zaujímavý je aj postoj Ďurdiaka a Porubskej (In: Tokárová, 2005, s.73), ktorí sebvzdelávanie nepovažujú za jediný spôsob riešenia a zvládania životných situácií ale za jeden z najvýznamnejších, pretože sa prispôbuje každej osobnosti ale aj prebiehajúcim trendom vo vývoji spoločnosti. A aj preto by sa mala sebvzdelávanie stať vnútornou potrebou dnešného moderného človeka (Goga In: Tokárová, 1998, s.94).

5 CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE

Myšlienka celoživotného vzdelávania nie je nová, zaoberali sa ňou už filozofi v staroveku, ako je Xenofon, Sokrates, Platón. No zakladateľom uceleného systému celoživotného vzdelávania je bezpochyby J. A. Komenský. Komenský žiadal vzdelanie pre všetkých ľudí, teda deti, mládež, dospelých, bohatých, chudobných, urodzených i neurodzených. Jeho diela ovplyvnili vzdelávací systém na celom svete, hlavne však v Čechách a na Slovensku. (Skalka a kol., 1989, s.69-71). Jeho Veľká didaktika bola všeobecnou pedagogikou a zároveň prvým systematickým dielom o výchove a vzdelávaní. Prispela k rozvoju univerzálneho vzdelávania a k uceleniu všetkých vedomostí. Komenský videl cestu k novému svetu a životu vo výchove. Dielom Všeobecná porada o náprave veci ľudských chcel pomôcť k celkovej obrode sveta. Rozvinul ideu celoživotnej výchovy a vzdelávania. Cieľ videl v blahu každého jedinca, ktorý je svojou činnosťou prospešný celej spoločnosti. Bol presvedčený, že čím viac bude vzdelaných ľudí, tým to bude väčší prospech pre národ. Svojimi názormi na vzdelávaciu sústavu ďaleko predstihol svoju dobu. Jeho projekt jednotnej sústavy škôl od najnižších až po vysoké a zásady všeobecného vzdelania pre každého človeka sú spolu s ideami celoživotného vzdelávania základom výchovno-vzdelávacej sústavy. (Gallo, Škoda, 1986, s.72-86).

Najväčší záujem nadobúda celoživotné vzdelávanie po druhej svetovej vojne. Rok 1996 vyhlásila Európska únia za rok celoživotného učenia. Vyvrcholilo to prijatím **Memoranda o celoživotnom vzdelávaní** (2000), ktoré so sebou prináša šesť základných ideí, na základe ktorých má vzdelávanie prebiehať. Sú to:

- *nové základné znalosti pre všetkých,*
- *viac investícií do ľudských zdrojov,*
- *inovácie v učení a vyučovaní,*
- *ocenenie učenia,*
- *poradenstvo,*
- *priblíženie učenia k domovu.* (Šerák, 2009, s.15-17).

Podľa EU ale aj iných medzinárodných organizácií je celoživotné vzdelávanie súbor finančných, organizačných, riadiacich a didaktických procedúr pre podporu učenia sa

počas celého života. Jednou z najdôležitejších úloh je „**naučiť ľudí učiť sa!**“ (Porubská, Határ, 2009, s.177).

Výkladový slovník vzdelávaní dospelých nahrádza pojem celoživotné vzdelávanie pojmom celoživotné učenie a charakterizuje ho nasledovne: „*Celoživotné učenie sa týka hlavne dospelých a líši sa od vzdelávania školského rozmanitosťou výchovno-vzdelávacích prostriedkov, spôsobom stimulovania, ale aj požiadavkami a ich hodnotením.*“ (Palán In: Porubská, Határ, 2009, s.253). Novší pohľad ponúka Prusáková, ktorá konštatuje, že celoživotné vzdelávanie je potrebné pre človeka, ktorý sa chce neustále zdokonaľovať, ktorý chce zlepšiť svoje životné podmienky a tým pozdvihnúť úroveň spoločnosti v ktorej žije. Podobný názor má aj Kulich, ktorý považuje celoživotné vzdelávanie za vzdelávanie sa pre všetkých záujemcov počas celého života, ďalej Kalnický, ktorý ho popisuje ako proces zámerný, riadený, výchovno-vzdelávací, ktorý v sebe zahŕňa formy školského, mimoškolského vzdelávania i sebvzdelávania. (In: Porubská, Határ, 2009, s.7-15).

Človek sa najviac naučí vtedy, keď si výučbu sám plánuje, realizuje i vyhodnocuje. Nevyhnutnou súčasťou by mala byť spätná väzba, na základe ktorej učiaci zistí čo bolo dobré, čo treba zmeniť, prípadne opakovať.

Princípy koncepcie celoživotného vzdelávania sú:

- **uznanie hodnoty neformálneho a informálneho učenia a zrovnoprávenie s formálnym učením,**

- **nutnosť vertikálnej a horizontálnej priechodnosti vo vzdelaní.** (Beneš, 2008, s.28).

Poslaním celoživotnej výchovy a vzdelávania je pomôcť človeku rozvinúť jeho talent a umožniť mu realizovať svoj tvorivý potenciál. Celý proces je závislý od efektívneho a racionálneho využívania informácií. Takisto sú dôležité i sociálne podmienky a zabezpečenie zdrojov. Samotné vzdelávanie trvá dlho ako sám život a zahŕňa celú spoločnosť. Celoživotné vzdelávanie zahŕňa v sebe individuálny aj spoločenský rozvoj a to v rámci formálneho a neformálneho vzdelávania. Preto už deti treba pripravovať na celoživotné vzdelávanie a dospelým dať možnosť rekvalifikovať sa alebo zvýšiť svoju kvalifikáciu.

Vo vzdelávaní by sa mali naplniť dva základné ciele - **spoločenský**, zameraný na rozvoj ľudských zdrojov a **individuálny**, zameraný na rozvoj osobnosti jednotlivca, na schopnosť prispôbiť sa meniacim životným podmienkam. A práve podmienky pre

celoživotné vzdelávanie sú vecou spoločnosti. Slovenská vláda schválila v roku 2005 dokument s názvom „Lisabonská stratégia pre Slovensko“, ktorý má štyri základné oblasti a to:

- ľudské zdroje a vzdelávanie,
- informačná spoločnosť,
- podnikateľské prostredie,
- veda, výskum a inovácie.

Tieto oblasti sú prioritami štátu a rozvíjať by sa mali aj za pomoci prostriedkov z Európskej únie. Dokument ďalej zdôrazňuje, že je potrebné vytvoriť prístupný a trhový systém celoživotného vzdelávania a úlohy štátu v tejto oblasti sú nasledovné:

- 1. Podporovať vytváranie a používanie štandardov v kľúčových oblastiach.**
- 2. Odstrániť bariéry vstupu poskytovateľov vzdelávacieho systému.**
- 3. Vytvoriť funkčný model financovania ďalšieho vzdelávania spojením zdrojov zamestnávateľa, zamestnanca a verejných financií.**
- 4. Posilniť vzdelávacie programy druhej šance pre ľudí s nízkym vzdelaním.** (Lisabonská stratégia a Slovensko, 2005).

So vzdelávaním sa zvyšuje aj ekonomický rast spoločnosti. Potreby ekonomiky sú však často odlišné od systému vzdelávania a to je hlavným problémom pri riešení budúcej orientácie hospodárstva i celej spoločnosti. Od 90.rokov 20.storočia sa však ekonomický rozvoj urýchlil a to najmä vďaka informačným technológiám. Na to musí veľmi rýchlo reagovať vzdelávací systém. Takýto problém majú skoro všetky vzdelávacie systémy vo svete. To by mohlo vyriešiť celoživotné vzdelávanie, keďže zmeny sa tu prejavujú skôr ako úprava celého vzdelávacieho systému. (Porubská, Határ, 2009, s.183- 192).

K celoživotnému vzdelávaniu patrí aj pojem **kľúčové kompetencie**. Pod týmto si môžeme predstaviť *schopnosť komunikovať, kreativitu, samostatnosť, schopnosť riešiť problémy, zodpovednosť, schopnosť zdôvodňovať a hodnotiť*. Tieto schopnosti sú potrebné nielen na výkon povolania a zamestnania, ale aj v mimopracovnom živote a sú významné pri formovaní charakterových vlastností človeka, ako aj na zvyšovanie vzdelanostnej, odbornej a kultúrnej úrovne.

Celoživotné vzdelávanie má rôzne podoby, podľa toho v akej oblasti sa jednotlivец rozhodne vzdelávať a to:

- **d'alsie vzdelavanie,**
- **profesijne vzdelavanie,**
- **zaujmové vzdelavanie,**
- **vzdelavanie seniorov a Univerzity tretieho veku.**

O každom type tohto vzdelávania sa budeme venovať v nasledujúcich podkapitolách.

5.1 Ďalšie vzdelávanie

Súčasťou celoživotného vzdelávania je ďalšie vzdelávanie. Podľa Machalovej (2006, s.78) je „*pokračovaním vzdelávania dospelých alebo opätovným zaradením dospelých do organizovaného vyučovania po ukončení prvej fázy ich vzdelávania.*“

Pre mnohých je to šanca splniť si svoj doterajší sen a rozšíriť, či doplniť svoj obzor o čosi, čo nebolo možné zrealizovať v ich doterajšom živote. Môže to byť oblasť úplne iného charakteru, hlavné je, aby to uspokojilo ich záujem a potrebu.

Ako účel ďalšieho vzdelávania sa udáva:

- **druhá vzdelávacia šanca pre ľudí, ktorí z akéhokoľvek dôvodu nezískali vzdelanie alebo nemali záujem o vzdelanie,**
- **odborné vzdelanie a zvyšovanie kvalifikácie a kompetencie,**
- **rozvoj schopnosti vypĺňať sociálne role v rodine, v sociálnom živote,**
- **sociálna starostlivosť týkajúca sa zdravotnej výchovy,**
- **schopnosť hodnotne tráviť voľný čas,**
- **výchova k občianstvu, solidarite. (Beneš, 2008, s.59).**

Od 1. februára 2010 je účinný zákon o celoživotnom vzdelávaní č.568/2009 Z. z., ktorého cieľom je podporiť ďalšie vzdelávanie dospelých, zvýšiť jeho kvalitu a rozšíriť možnosti rekvalifikácie predovšetkým strednej a staršej generácie. Významným prvkom v schválenom zákone je zavedenie vykonávania skúšok na overenie odbornej spôsobilosti, ktoré sa budú vykonávať podľa kvalifikačných a hodnotiacich štandardov definovaných potrebami zamestnávateľa v rámci národnej sústavy kvalifikácií. Zákon tak občanom umožní rýchlejšie nadobudnutie kvalifikácie vyžadovanej zamestnávateľom na trhu práce. Súčasťou zákona sú zároveň podporné nástroje slúžiace na sprehľadnenie systému ďalšieho vzdelávania, akými sú národná sústava kvalifikácií, informačný systém (register vzdelávacích inštitúcií, vzdelávacích

programov, účastníkov ďalšieho vzdelávania) či systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb. (Ďalšie vzdelávanie, 2009).

Ďalšie vzdelávanie ovplyvňuje niekoľko faktorov ako sú **spoločenská klíma, okolie, životné situácie, osobnostné charakteristiky**. (Beneš, 2008, s.82). Medzi ďalšie dôvody, prečo sa dospelí nezúčastňujú ďalšieho vzdelávania patrí:

- nedostatok času,
- negatívne skúsenosti zo školy,
- nedostatok financií,
- nedostatok sebadôvery,
- starostlivosť o deti,
- málo príležitostí k vzdelaniu,
- nepotrebnosť ďalšieho vzdelávania,
- zlá dostupnosť vzdelávacích možností,
- nevhodný čas kurzov. (Šerák, 2009, s.18).

Ďalšie vzdelávania je pre mnohých šanca splniť si svoj sen alebo doplniť, prípadne rozšíriť si vzdelanie o niečo, čo nebolo možné zrealizovať v doterajšom živote. Tým si nielen rozšíria svoje znalosti ale uspokojia svoje záujmy a potreby v danej oblasti.

5.2 Profesionálne vzdelávanie

Profesionálne vzdelávanie je súčasťou celoživotného vzdelávania, realizujúceho sa vo firmách a organizáciách. Je to časovo najdlhšie vzdelávanie, pretože sa vzťahuje na najdlhšie obdobie človeka. Hlavným poslaním nie je len zvyšovanie kvalifikácie, ale hlavne vytvorenie optimálneho súladu medzi pripravenosťou zamestnancov na čo najefektívnejšie plnenie pracovných úloh a sociálnou aktivitou. Je to aj prostriedok k dosiahnutiu vyššieho stupňa uspokojenia pracovníkov pri výkone ich činnosti. Nevyhnutnosť vzdelávania je daná predovšetkým rýchlymi zmenami na trhu, rozvojom nových technológií a nových pracovných činností. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s.60).

Profesionálne vzdelávanie napĺňa:

- **základnú kvalifikačnú funkciu** – u zamestnancov, ktorí nemajú žiadnu alebo nepostačujúcu kvalifikáciu pre konkrétnu činnosť,

- **adaptačnú funkciu** – u novoprijatých zamestnancov, kde cieľom je ich zacvičenie alebo zaškolenie na pracovnú pozíciu,
- **doplnkovú kvalifikačnú funkciu** – realizuje sa najmä u administratívnych zamestnancov v oblasti výpočtovej techniky alebo cudzích jazykov,
- **integračnú funkciu** – zladuje pôsobenie premenlivých zložiek pracovnej spôsobilosti, ako je vek, pohlavie, vedomosti, zdravie,
- **funkciu kontinuálnej adaptácie zamestnancov** – sú to rôzne zmeny v technike, technológiách alebo zmeny úrovni riadenia výrobného procesu,
- **sociálnu funkciu** – orientácia na sociálne zručnosti, schopnosti a vlastnosti, ktoré sú nevyhnutné pre tímovú prácu,
- **humanizačnú funkciu** – zaisťovanie individuálnych potrieb a záujmov zamestnancov,
- **civilizačno-koordinačnú funkciu** – zabezpečuje súlad medzi úrovňou všeobecného spoločenského vývoja vied, kultúry a umenia na strane jednej a kultúrno-technickej a kvalifikačnej úrovni na strane druhej. (Frk, 2005, s.58-59).

Profesijné vzdelávanie delíme na **kvalifikačné** a **rekvalifikačné**. Kvalifikačné je zamerané na udržanie alebo vytvorenie súladu medzi pracovnou spôsobilosťou jednotlivca a nárokmi na výkon konkrétnej profesie. Pod kvalifikačné vzdelávanie môžeme zaradiť:

1. *Zaškoloňovanie na vykonávanie jednoduchých činností.*
2. *Adaptáciu zamestnancov na novú prácu.*
3. *Účelovú profesijnú prípravu – získavanie špeciálnych vedomostí a zručností.*
4. *Periodické obnovovanie spôsobilosti.*

Rekvalifikačné vzdelávanie slúži na nadobúdanie nových vedomostí, zručností, postojov alebo vlastností požadovaných na výkon činností, ktoré daná osoba dosiaľ nevykonávala. Palán (In: Frk, 2005, s.20-21) rozlišuje rekvalifikačné vzdelávanie na:

- **doplnkovú rekvalifikáciu** – doplnenie vedomostí uchádzača o zamestnanie v prípade požiadavky zamestnávateľa,
- **cielenú rekvalifikáciu** – získanie nových vedomostí a zručností potrebných pre konkrétne nové pracovné miesto,
- **zamestnaneckú rekvalifikáciu** – realizuje ju zamestnávateľ, spravidla v pracovnom čase za účelom ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca,

- *záujmové vzdelávanie* – slúži na uspokojovanie vzdelávacích potrieb osobnosti v oblasti kultúrnej, filozofickej, športovej, politickej, sociálnej apod.,
- *občianske vzdelávanie* – je orientované na človeka ako občana, jeho adaptáciu na meniace sa politické podmienky, vytvára predpoklady pre kultiváciu človeka ako občana.

Profesijný vývin je proces, ktorý prebieha od ranného veku až do odchodu na dôchodok:

1. Prvá etapa je príprava k profesijnej činnosti – začína v rannom veku a končí vstupom do prvého zamestnania.

2. Druhá je etapa vykonávania profesijnej činnosti – začína sa vstupom do prvého zamestnania a končí odchodom do dôchodku.

Profesijný vývin v dospelom veku sa člení na etapy:

- *etapa budovania a konsolidácie vo veku 25-44rokov,*

1.fáza skúšobná – 25-30rokov – osobnosť sa profesijne orientuje.

2.fáza stabilizácie – 31-44rokov – osobnosť tvorí a produkuje.

- *etapa udržiavania vo veku 45-64rokov* – osobnosť stavia na vybudovanej kariére, pozícií,

- *etapa ubúdania a poklesu vo veku nad 65rokov* – profesijná činnosť sa redukuje.

Determinanty profesijného vývinu sú:

- subjektívne charakteristiky jedinca – vlastnosti, vzdelanosť, schopnosti, svetonázor, seba hodnotenie, motivácia, zdravotný stav,

- objektívne charakteristiky – rodinné prostredie, sociálne prostredie. (Machalová, 2010, s.110-111).

Podľa Frka (2005, s.59) najefektívnejším vzdelávaním zamestnancov je systematické vzdelávanie, čo je vlastne opakujúce sa vzdelávanie jednotlivých kategórií zamestnancov. Armstrong systém vzdelávania zamestnancov popisuje ako vzdelávanie, ktoré je plánované a je zabezpečené ľuďmi, ktorí vedia ako vzdelávať, ale aj vedia vyhodnocovať vzdelávanie. Americkí autori Camp, Blanchard, Huszczo považujú vzdelávanie zamestnancov za spôsob ako zlepšiť výkon zamestnanca. (In: Frk, 2005, s.59). Z uvedených názorov teda vyplýva, že vzdelávanie zamestnancov je naozaj potrebné. Dôvodov je hneď niekoľko, spomenieme niektoré z nich:

- **organizácia má odborne pripravených zamestnancov,**

- zlepšuje sa kvalifikácia, zručnosti, vedomosti ale aj osobnosť zamestnanca,
- prispieva k lepšiemu výkonu, kvalite služieb,
- priemerné náklady na jedného zamestnanca sú menšie ako pri inom spôsobe vzdelávania.

V konečnom dôsledku vo vzdelávaní zamestnancov ide o neustále zvyšovanie kvality ľudského potenciálu a plnenie strategických zámerov organizácie. (Frk, 2005, s.62-63).

Okrem účastníka a vzdelávateľa je účinnosť vzdelávania ovplyvnená spoločenskými a ekonomickými podmienkami. Tieto činitele môžeme rozdeliť na :

1. objektívne - sú to špecifické činitele charakteristické pre danú organizáciu,

- patrí tu prostredie, v ktorom sa vzdelávanie uskutočňuje ale aj prostredie, z ktorého účastníci prichádzajú.

2. subjektívne - tu patrí predovšetkým vzdelávateľ,

- sociálno-psychologické osobitosti dospelého. (Tamtéž, s.65-66).

Na to aby bolo vzdelávanie efektívne, je potrebné vytvoriť dobré podmienky pre realizáciu, vytvoriť priaznivú klímu a optimálne naprojektovanie cieľov a požiadaviek na odbornú prípravu zamestnancov. Potom je možné dosiahnuť v organizácii stav, kde bude v rovnováhe kvalifikácia a schopnosti zamestnanca a súčasne a budúce požiadavky organizácie.

Ľudský kapitál je kľúčovou súčasťou tržnej hodnoty podniku. Investovaním do ľudského kapitálu sa zvyšuje budúci výnos podniku. Toto investovanie môže prebiehať rôznymi formami:

- zlepšenie zdravotného stavu zamestnancov – organizovaním rekondičných pobytov, zaisťovanie pravidelnej komplexnej zdravotnej starostlivosti, budovanie fitnesscentier na pracovisku,
- zlepšenie pracovných podmienok – modernejšie a účinnejšie ochranné pracovné pomôcky,
- skvalitňovanie a zvyšovanie pracovných schopností, vedomostí – realizované prostredníctvom podnikového vzdelávania.

A práve návratnosť investícií do vzdelávania je možné porovnávať s návratnosťou investícií do hmotného kapitálu. Predstavitel' novej teórie ekonomického rastu Lucas tvrdí, že investície do ľudského kapitálu prinášajú interné a externé efekty. Interné efekty vznikajú vtedy, keď investície prispievajú k zvyšovaniu odbornej

a profesionálnej stránke ľudí a zaisťujú tak rast produktivity zamestnancov. K externým efektom dochádza vtedy, keď zvyšovaním schopností, vedomostí sa zvyšuje produktivita iných zamestnancov a podnikov. Niekedy sa to označuje ako pozitívna externalita a je to dôležitý faktor dlhodobého rastu každej ekonomiky. (In: Vodák, Kucharčíková, 2007, s.26-27).

Zamestnanci však musia byť vopred informovaní o výhodách vzdelávania, aby sa zvýšila ich motivácia naučiť sa niečo nové. K takýmto výhodám profesijného vzdelávania pre zamestnancov patrí *väčšia sebadôvera, istota, zlepšenie vzťahov s nadriadenými ale aj spolupracovníkmi, odborný rast a v neposlednej miere i väčšie finančné ohodnotenie*. Samozrejme, má to výhody aj pre organizáciu. Niektoré tu už boli spomenuté ale k ďalším môžeme zaradiť *zlepšenie individuálnej alebo tímovej výkonnosti, zlepšenie produktivity práce, zvyšovanie oddanosti a angažovanosti zamestnancov, zvyšovanie ziskovosti, predchádzanie stresov a napätia a zlepšenie medziľudských vzťahov*. Má to však aj svoje nevýhody a to, že *vzdelávanie môže byť nástrojom manipulácie so zamestnancami alebo sa vzdelávanie stane nástrojom lobistických bojov o riadiace pozície*.

Finálnym cieľom vzdelávacieho programu by malo byť to, aby bol obsah učiva prenesený do pracovného výkonu. Na to je potrebné zabezpečiť zhodu medzi obsahom učiva a obsahom pracovného zamerania a prítomnosť praktických situácií vo vzdelávaní. Ďalej je nutné si overiť, či všeobecné princípy boli správne pochopené a zabezpečiť podporné ovzdušie pre vzdelávanie. (Frk, 2005, s.96-99).

Pri posudzovaní efektivity vzdelávania sa posudzuje:

- **lepšie využitie potenciálu zamestnancov** – rozvoj flexibility, lepšie plnenie požiadaviek týkajúcich sa výkonu,
- **lepšie využitie zariadenia a systému** – investície do technologických vstupov,
- **zvýšenie výkonu** – návratnosť zdrojov,
- **zníženie fluktuácie** – zlepšenie image podniku,
- **zvýšenie spokojnosti zákazníka**.

K posúdeniu prínosu prispievajú aj tieto ukazovatele:

- *zvýšenie produktivity,*
- *pokles nákladov,*
- *zvýšenie pracovnej morálky,*

- *zvýšenie kvality produkcie a služieb,*
- *zníženie počtu pracovných úrazov,*
- *nové produkty a noví zákazníci.*

V profesijnom vzdelávaní je dôležitý i výber foriem a metód vzdelávania. Môžu to byť metódy používané na pracovisku alebo vzdelávanie bude prebiehať mimo pracoviska. Prvá metóda je vhodnejšia pre robotnícke povolania, druhá pre vzdelávanie manažérov a špecialistov. Výber je determinovaný faktormi, ako je počet a vek účastníkov, súčasná a požadovaná úroveň vedomostí, motivácia k učení. (Vodák, Kucharčíková, 2007, s.96-151). Konkrétne metódy, ktoré môže organizácia využiť sú:

Diskusia. Účelom tejto metódy je formou kladenia priamych otázok aktívne zapojenie účastníkov do vzdelávania. Pomáha jednotlivcom akceptovať aj iné názory, učiť sa zo skúsenosti iných a rozvíjať seba vyjadrovanie.

Prípadová štúdia. Popisom problému odhaliť príčiny, vypracovať a navrhnúť alternatívne riešenie.

Skupinové cvičenie. Osvojenie schopnosti pracovať v tíme.

Nácvik asertivity. Pomáha zamestnancom pri vyjadrovaní svojho názoru, presvedčenia, pocitov primeraným spôsobom.

Nácvik interaktívnych schopností. Zameriava sa na zvýšenie vzájomného pôsobenia jednotlivcov s ostatnými ľuďmi.

Učenie akciou. Pomáha hlavne manažérom v rozvíjaní ich schopností tým, že ich vystavia skutočným problémom. Problémy musia potom analyzovať a navrhnúť príslušné opatrenia.

Projekty. Sú to len hrubé náčrty úloh, ktoré musia zamestnanci dopracovať na základe všeobecných pokynov.

Multimediálne vzdelávanie. Tu sa využívajú média, videa, grafiky, fotografie na vytvorenie interaktívneho programu. (Frk, 2005, s.118-120).

Autor však uvádza ešte mnoho iných foriem ako sú: **školenia, kurzy, stáž, zaškolenie, konferencia, kongres, rotácia, kurz, asistovanie.** Medzi časté patria i **jazykové a počítačové kurzy.**

Vzdelávanie dospelých má tri dimenzie:

1. Kognitívna dimenzia – je to zmiešaný proces výučby, kde sa využívajú metódy tradičné, moderné a multimediálne. Slúži na osvojenie si vedomostí, schopností

a návykov. Môžeme tu zaradiť semináre, konferencie, kurzy a školenia prostredníctvom webových stránok.

2. *Pragmatická dimenzia* – tu si osvojujeme nové spôsoby jednania a chovania. Ide o nácvik určitých vzorov a modelov chovania, ktoré sú súčasťou danej profesie. Patria tu tri komponenty – **odborná kompetencia** – záujem pracovníka riešiť vzniknuté úlohy so zodpovedajúcimi schopnosťami, **pracovná kvalifikácia** – je tvorená úrovňou vzdelania praxe, sebazvedania a **osobná kreativita** – je podmienkou pre plnenie úloh z hľadiska profesionálnej role.

3. *Kreatívna dimenzia* – je to prechod od osvojenia k obohateniu, od konkrétneho k abstraktnému a späť k praxi.

„Všetky tri dimenzie, kognitívna, pragmatická a kreatívna v procese vzdelávania dospelých tvoria vzájomne prepojenú, dialektickú jednotu, kde jedna ovplyvňuje a podmieňuje druhú a majú tak podstatný význam pre pracovnú spôsobilosť, kompetentnosť a kreatívnu činnosť pre rozvoj osobnosti človeka v procese vzdelávania dospelých.“ (Mužík, 2004, s.37-41).

5.3 Záujmové vzdelávanie

Záujmové vzdelávanie je vzdelávanie vo voľnom čase. Typickým znakom je dobrovoľnosť a vlastné zaobchádzanie s časom. Voľný čas rozoznávame podľa druhu činnosti na:

- *odpočinkový* – aktivity psychicky i pohybovo nenáročné,
- *rekreačný* – pohybová aktivita,
- *záujmový* – uspokojovanie a rozvíjanie individuálnych potrieb a záujmov.

Každej tejto činnosti pripadá určitá funkcia, ktorú má voľný čas plniť a to je zábava - odpočinkový, odpočinok - rekreačný a vlastný rozvoj osobnosti človeka - záujmový.

Prvý, ktorý sa zaoberal voľným časom bol Aristoteles, ktorý ho chápal ako najvyššiu hodnotu spojenú so slobodou a šťastím. Hlavný cieľ vzdelávania ľudí videl v dobre využitom čase. Aj Ján Amos Komenský rozdelil 24 hodín medzi prácu, spánok a aktívny odpočinok, ktorý mal byť vyplnený vzdelávaním. (Šerák, 2009, s.28-31).

Voľný čas je teda doba, kedy človek žije sám pre seba a slobodne sa realizuje. Prežívanie tohto voľného času ale závisí od rôznych demografických, kultúrnych alebo iných faktorov. Medzi také významné patrí:

Vek. Najaktívnejší voľný čas majú ľudia okolo 17.rokov, potom im pribúdajú pracovné i rodinné povinnosti a tým klesá množstvo a intenzita voľno časových aktivít až do obdobia senia. (Kubík, Dubnová In: Šerák, 2009, s.38).

Pohlavie. Ženy sa viac sústreďujú na rodinu a domov, viac čítajú a preferujú skôr emočné ako racionálne aktivity. Muži sú aktívnejší v športových činnostiach ale aj v sebazvedávaní. (Červenka In: Šerák, 2009, s.38).

Sociálna skupina. Každá sociálna skupina má vlastné hodnoty a normy. Najvýznamnejšia sociálna skupina je rodina a tá orientuje svojich členov k určitému spôsobu trávenia voľného času.

Bydlisko. Rozdiely medzi mestom a vidiekom sa už minimalizujú, ale určitý vplyv pretrváva. Mestskí obyvatelia trávajú voľný čas aktivitami rôzneho druhu, naproti tomu obyvatelia vidieka bez ohľadu na vzdelanie, vek alebo profesiu sa venujú záhrade, domu a prác okolo neho. (Pácl In: Šerák, 2009, s.39).

Profesia. Poľnohospodári sa málokedy prechádzajú v prírode alebo si čítajú. Zamestnanci často cestujú, športujú, zúčastňujú sa kultúrnych akcií. Robotníci voľný čas venujú televízií, koníčkom alebo úplnej nečinnosti.

Vzdelanie. Ľudia s vyšším vzdelaním čoraz menej sledujú televíziu ale venujú sa športu, prírode, teda aktivitám zameraným na osobnostný rozvoj. Voľnému času prikladajú veľký význam i napriek vysokej pracovnej angažovanosti. (Musková In: Šerák, 2009, s.40).

Záujmové vzdelávanie sa svojou odbornou orientáciou často blíži k odbornému vzdelávaniu. Aby mohol jedinec pestovať a rozvíjať svoje záujmy, musí mať dostatočné vedomosti z tohto odboru. Záujmovým vzdelávaním si jednotliviec zlepšuje kvalitu a psychickú pohodu svojho života. (Šerák, 2009, s.46).

So záujmovým vzdelávaním úzko súvisia dva pojmy – *potreba* a *záujem*. Potreba je prejav určitého nedostatku. Má motivačný charakter. Z pohľadu ekonomiky je potreba hybnou silou hospodárstva. Pre sociológov je potreba nedostatkov elementov potrebných na zachovanie systému. Záujem je druh motivačnej sily, ktorá človeka upúta po citovej alebo poznávacej stránke. Tieto dva pojmy majú **kognitívnu, emocionálnu**

a hodnotovú dimenziu. Kognitívna vyjadruje poznanie objektu, emocionálna príjemné emócie pri kontakte s objektom a hodnotový aspekt znamená, že je pre jedinca významný. (Machalová In: Šerák, 2009, s.49).

Záujmové vzdelávanie dospelých zahŕňa v sebe širokú oblasť organizovanej a individuálnej edukácie, ktorá môže prebiehať viacerými spôsobmi:

- *sebvzdelávaním s podporou relevantných informačných zdrojov,*
- *formálnou alebo neformálnou organizáciou, špecializujúcou sa na vzdelávanie v danej oblasti,*
- *formálnou alebo neformálnou organizáciou, ktorá sa záujmovým vzdelávaním priamo nezaobrá ale svojou činnosťou vytvára také edukačné prostredie, ktoré jednotlivcovi umožňuje rozvíjať jeho záujmy,*
- *kombináciou sebvzdelávania a odbornej pomoci inštitúcií.* (Šerák, 2009, s.51).

O záujmovom vzdelávaní sa hovorí aj ako o „**výchove vo voľnom čase, pre voľný čas a voľným časom.**“ Zmyslom je plné využitie voľného času. Zasahuje mnoho oblastí ľudského života. Medzi hlavné funkcie patrí:

- **svetonázorová** – pochopenie sveta a postavenie jedinca v ňom,
- **všeobecne vzdelávacia** – rozširovanie a aktualizácia poznatkov,
- **sociálne adaptačná** – zvládanie sociálnych rolí,
- **kompenzačná** – prekonanie jednostrannosti a nedostatku výchovy,
- **popularizačná** – šírenie poznatkov,
- **propagandistická** – formovanie postojov jedinca k aktuálnym problémom,
- **kvalifikačná** – znalosti potrebné k zvládaniu pracovných rolí,
- **ekonomická,**
- **konzervačná** – uchovávanie hodnôt,
- **aktualizačná, inovačná** – prekonávanie skôr zastaraných poznatkov,
- **relaxačná** – relaxačné pôsobenie umenia,
- **regeneračná,**
- **profylaktická** – hodnotové naplnenie voľného času,
- **seba realizačná,**
- **komunikatívna** – vzájomný styk medzi jednotlivcami,
- **expresná** – umelecké aktivity.

Efektívne záujmové vzdelanie si vyžaduje splnenie troch podmienok:

1. Jediniec musí mať možnosť sa učiť. Je to podmienené sociálnymi (rodinná, pracovná situácia), fyzickými (zdravotný stav, inteligencia) aspektmi jedinca.
2. Jediniec sa musí chcieť učiť. Dôležitá je silná vnútorná motivácia.
3. Umenie učiť sa. Kvalita a efektivita učenia závisia od zvládnutého postupu učenia. (Šerák, 2009, s.54-62).

Metódy záujmového vzdelávania sú definované ako „*prostriedok, ktorý stimuluje učenie dospelého, vedie ho k určitému cieľu a činí učebný proces efektívnym.*“ (Mužík In: Šerák, 2009, s.68).

Podľa spôsobu interakcie poznáme metódy frontálne, skupinové a individuálne. **Podľa cieľov** motivačné, expozičné, fixačné a diagnostické. Iné rozdelenie je na monologické (prednáška), dialogické (beseda, seminár), organizačné (exkurzia) a kombinované (výchovný koncert). (Fabry In: Šerák, 2009, s.68).

Metód záujmového vzdelávania je mnoho, majú prevažne univerzálny charakter a ich aplikácia závisí od konkrétnych podmienok. Výber vyplýva aj od zloženia cieľovej skupiny, od cieľa a obsahu akcie. Základnou a najrozšírenejšou metódou je prednáška, ktorá je finančne, časovo a organizačne nenáročná. Podobným variantom sú prednáškové cykly. Menej časté ale obľúbené sú besedy alebo riadené diskusie, kde majú účastníci možnosť formou dialógu s prednášajúcim prezentovať svoje vedomosti. K obľube patria i exkurzie, kde je výhodou názornosť a úzka prepojenosť s praxou. Veľmi obľúbená je animácia, ktorá má vyvolávať samostatné a aktívne uspokojovanie individuálnych potrieb. Je založená na pozitívnej motivácii a mobilizácii individuálnych aktivít. Je nástrojom podporujúcim kreativitu, komunikáciu a participáciu. (Šerák, 2009, s.67-73).

Najrozšírenejšou formou je prezenčná forma v podobe prednášok, seminárov a kurzov. K ďalším využívaním formám patrí vzdelávací kurz a krúžky. Je to dobrovoľné združenie amatérov s rovnakou záujmovou orientáciou. Tieto záujmové krúžky môžu byť:

- **náučné** – jazykové, prírodovedné,
- **technické** – modelárske, elektrotechnické,
- **spoločenské** – šachové, biliardové,
- **zberateľské** – filatelistické,
- **umelecké** – hudobné, tanečné,

- **športové** – turistické, tenisové.

V záujmovom vzdelávaní má seba riadené učenie ešte väčší význam ako v iných oblastiach vzdelávania dospelých. Sebavzdelávanie je ideou a podstatou záujmového vzdelávania. (Šerák, 2009, s.77-79).

Ak by sme sa chceli trochu poohliadnuť za históriou záujmového vzdelávania, museli by sme začať už v osvietenstve, kde sa prostredníctvom encyklopédií a prednášok snažili uvádzať poznatky vedy do života. Skutočný rozmach nastal v 19.storočí, kedy ľudové vzdelávanie bolo otvorené pre široké vrstvy ľudí. Hlavným obsahom vzdelávania bola národnostná tematika a vedecko-technická revolúcia. V 70.rokoch 19.storočia vznikajú spolky, ktoré sa venujú osvete. V roku 1919 bol prijatý zákon o organizácii kurzov občianskej výchovy, ktorý zabezpečoval bezplatné kurzy, ktorých cieľom bolo šírenie informácií týkajúcich sa riadenia a fungovania štátu, občianskych práv a povinností a významu demokracie. Zvláštne postavenie v ľudovúchove mali vyššie ľudové školy. Ponúkali kurzy všeobecného vzdelania a odborných znalostí. Realizovali sa prevažne večernou formou. Delili sa na odborné, neutrálne a záujmové. (Škoda, Paška In: Šerák, 2009, s.83-85). Po vojne sa dôraz kládol na mimoškolské zvyšovanie vzdelanostnej úrovne, agitačnú činnosť a osvetovú propagáciu. Ďalšou oblasťou záujmu bol rozvoj vidieka a premena života na dedine. Vznikali divadelné a hudobné súbory. Pravdepodobne najvýznamnejšou a najväčšou vzdelávacou inštitúciou tejto doby bola Socialistická akadémia ČSSR. V 70. a 80. rokoch evidovala okolo 40 000 členov. Zastrešovala činnosť ľudovej akadémie vedy, techniky a umenia, mimoškolskú výchovu a vzdelávanie na úrovni stredoškolských vedomostí. Vydávala odborné príručky pre lektorov, študijné materiály a slovníky. Do oblastí záujmového vzdelávania zasahovalo aj vtedajšie ROH. Ponúkalo záujmové formy vzdelávania ako sú samostatné umelecké tvorivosti, spevácke a divadelné súbory, besedy s umelcami.

Významnú rolu mala i ľudová umelecká tvorivosť, ktorá podporovala vzdelávanie v oblasti modelárstva, filmu, výtvarníctva. Zvlášť podporovala aktivity zamerané na ľudové tradície a folklór. (Šerák, 2009, s.86-91).

Po roku 1989 nastali zmeny vo všetkých sférach spoločnosti a teda aj v oblasti záujmového vzdelávania dospelých. Rozvoj nastal predovšetkým v ďalšom profesijnom vzdelávaní a o občianske a záujmové vzdelávanie nejavili záujem ani občania ani štát.

Rýchle zakladanie nových vzdelávacích organizácií bolo na úkor kvality. Posun priniesla reforma verejnej správy, ktorá prebiehala od začiatku 90.rokov. Niektoré fungujúce organizácie (kultúrne strediská) úplne zanikli alebo sa transformovali, vznikali iné, väčšinou súkromné. Členiť tieto organizácie je možné podľa rozsahu ich ponuky. Solarczyk (In: Šerák, 2009, s.96) ich rozdelil takto:

- **vzdelávaním sa zaoberajú primárne** – špecializácia na konkrétnu vzdelávaciu činnosť – jazyk, história, technika,
- **vzdelávanie majú ako dodatkovú, sekundárnu činnosť** – knižnice, múzeá, ZOO,
- **vzdelávanie je len jednou z oblastí záujmu, venujú sa im súčasne s inými činnosťami** – kultúrne domy, ekologické organizácie.

Ďalším rozlišovacím faktorom je zriaďovateľ, ktorý môže byť:

- štát a orgány štátnej správy,
- kraje a obce,
- občianske združenia a nadácie,
- cirkev a náboženské spoločnosti,
- súkromný subjekt.

Podľa územnej pôsobnosti sú:

- orientované na teritoriálne vymedzené oblasti,
- so širšou regionálnou pôsobnosťou,
- s celoštátnou pôsobnosťou. (Šerák,2009, s.96-97).

Pre záujmové vzdelávanie je typická prevaha žien. To neznamena, že muži o tento typ vzdelávania nejavia záujem. Ženy sa viac zaujímajú o cestovanie, zdravie, literatúru a hudbu. Muži zasa dávajú prednosť technickým a politickým témam. Čo sa týka vzdelania, ľudia s nižšou kvalifikáciou sa zameriavajú na materiálne hodnoty, ľudia s vyšším vzdelaním sa snažia sebarealizovať, pochopiť sociálne a iné problémy.

Z hľadiska sociálneho postavenia sú najpočetnejšou skupinou zamestnanci, potom dôchodcovia a nakoniec študenti. Veľmi nízky je počet podnikateľov a nezamestnaných.

Všeobecne môžeme skonštatovať, že o záujmové vzdelávanie javia záujem jednotlivci aktívni, samostatní, s vyšším vzdelaním, ktorí disponujú dostatočným množstvom voľného času a sú ochotní rozvíjať svoju osobnosť. (Tamtéž,s.131-135).

5.4 Vzdelávanie seniorov

Vzdelávanie seniorov má veľa spoločného so záujmovým vzdelávaním, ako je dobrovoľnosť, orientácia na voľný čas. Zároveň sa však niektorými vlastnosťami odlišuje, predovšetkým tým, že je zamerané na osoby v postproduktívnom veku. Edukačné aktivity sa orientujú na udržanie telesných a intelektuálnych síl. Významnú úlohu má zaistenie kvalitnejšieho a dôstojnejšieho života. Jung (In: Machalová, 2006, s.199) je presvedčený, že ľudia sa do druhej polovice života vydávajú úplne nepripravení. *„Aj životné popoludnie musí mať svoj zmysel a účel a nemôže byť iba žalosťou prítazhou.“*

To, že vek neuberá na schopnosti myslieť a učiť sa, dokazuje Guiseppe Verdi, ktorý ako 79-ročný zložil operu „Othello“ alebo Tizian, ktorý ešte ako 90-ročný maľoval obrazy. (Petrovičová In: Čornaničová, 1996, s.41-47). S pribúdajúcim vekom sa však predlžuje doba osvojenia si nových poznatkov. (Palán In: Šerák, 2009, s.190). Prekážky a obmedzenia určite existujú a Livečka (In: Šerák, 2009, s.190) ich zoradil takto:

- osvojenie nových poznatkov zaberie viac času,
- ťažšie sa osvojujú logicky neštruktúrované informácie,
- informácie prezentované väčšou rýchlosťou obmedzujú kvalitu i kvantitu naučeného,
- dôležitú rolu v učení má fyzický a psychický stav jedinca.

Starší vek má svoje špecifické znaky a tie musia byť zohľadnené pri každej aktivite a činnosti organizovanej pre ľudí staršieho veku. Hrapková (In: Čornaničová, 1996, s.25-28) rozdelila staršiu generáciu do štyroch skupín:

- **poslucháči v produktívnom veku, ešte zaradení do pracovného procesu a pripravujúci sa na prechod do postproduktívneho veku,**
- **poslucháči v produktívnom veku, ale na invalidnom dôchodku, preto už nezaradení do pracovného pomeru,**
- **poslucháči v postproduktívnom veku, ktorí pokračujú aj ako dôchodcovia vo výkone pracovnej činnosti,**
- **poslucháči v dôchodkovom veku bez závislosti na určitej pracovnej činnosti.**

V edukácií seniorov ide predovšetkým o uspokojenie nasledujúcich potrieb:

- **nezávislosť** – prístup k službám a vzdelaniu,
- **participácia** – odovzdávanie vlastných poznatkov,

- **sebarealizácia** – rozvoj potenciálu,
- **dôstojnosť** – problémy zneužívania,
- **dostupnosť starostlivosti** – zdravotnícke, sociálne služby. (Čornaničová In: Šerák, 2009, s.193).

Vzdelávanie dospelých v postproduktívnom veku vzniklo hlavne z týchto dôvodov – *zvyšovanie priemernej životnosti, seniori sa stali spoločným problémom, starnutie populácie*. Starší ľudia majú skúsenosti a stratégiu pre riešenie problémov, ktoré mladá generácia nemôže mať. Preto je potrebné tieto skúsenosti využiť, lebo ich nevyužívanie vedie k ich retardácií.

Fisher a Spechtová identifikovali šesť znakov úspešného starnutia – **pocit zmyslu, interakcia s druhými, osobnostný rast, seba akceptácia, autonómia a zdravie**. Z toho vyplýva, že aj tvorivá aktivita prispieva k úspešnému starnutiu. (In: Čavojová, Danišková, 2008, s.109-110).

Starnutie je proces, ktorý sa týka biologického, psychického a sociálneho aspektu jednotlivca. Prebieha v rôznych kontextoch:

- v kontexte fyzickej ontogenézy, čiže biologického starnutia,
- v kontexte habituácie prostredia, čiže reagovania a prispôsobenia sa na prostredie,
- v kontexte kognitívnej generativity, čiže vedomého spracovania informácií a regulácie správania sa človeka. (Hamilton In: Machalová, 2006, s.197).

Vstupom do dôchodku rieši človek špecifické konflikty. Ten istý autor ich takto poddelil:

- **konflikt lipnutia na pracovnom mieste** – odchodom do dôchodku strácajú svoj status a s ním spojenú prestíž,
- **konflikt zaoberania sa telom** – spokojná staroba predpokladá schopnosť prijať telesné ťažkosti a veľmi sa nimi nezaoberať,
- **konflikt zaoberania sa egom** – prehnaný záujem o vlastné JA a vlastný osud sa dá prekonať tak, že sa jedinec stará o spokojnosť blízkych ľudí.

Prínos výchovno-vzdelávacích aktivít a podujatí bude viditeľný vtedy, keď absolventi edukačných podujatí budú pripravení a spôsobilí:

1. Adekvátne vnímať skutočnosť a svoju životnú situáciu.
2. Prijat' seba samých.
3. Prežívať a správať sa prirodzene.
4. Viac sa orientovať na dianie okolo seba.

5. Chrániť svoje súkromie.
6. Byť samostatným psychicky, sociálne, materiálne.
7. Udržiavať vzťahy s blízkymi ľuďmi.
8. Mať zmysel pre vlastné hodnoty. (Machalová, 2010, s.136-137).

Na to, aby sa mohli seniori vzdelávať, musia byť splnené určité podmienky, ako sú: **dostupnosť miesta konania, bezbariérovosť, vhodná intenzita osvetlenia, primeraná veľkosť a grafika vzdelávacích a informačných materiálov.**

Možnosti vzdelávania seniorov v súčasnom období sú rôzne. Na veľmi dobrom základe fungujú kluby aktívneho starnutia, či kluby seniorov. Tam sa kladie dôraz na rozvoj osobných záujmov. Do ich činnosti patria: besedy, výlety, exkurzie, kultúrne akcie, športové programy. Edukačné aktivity sú väčšinou jednorazové. Ďalšou vzdelávacou inštitúciou sú Akadémie tretieho veku. Sú zakladané predovšetkým v regiónoch, kde nie je dostatočná ponuka zo strany vysokých škôl. Výuka prebieha formou prednášok, diskusií a seminárov, s dôrazom na zrozumiteľnosť výkladu. Štúdium je ukončené potvrdením o absolvovaní kurzu. Významné miesto patrí i Univerzitám voľného času, ktoré fungujú pod záštitou kultúrnych domov a knižníc. Medzi najznámejšie vzdelávacie inštitúcie pre seniorov patria Univerzity tretieho veku. Vzdelávacie akcie uskutočňujú vysoké školy pre seniorov s maturitou. (Šerák, 2009, s.196).

Prvá univerzita tretieho veku vznikla vo francúzskom Toulouse v roku 1973 a jej zakladateľom bol profesor práva Pierre Vellas. Úlohou bolo zlepšiť kvalitu života ľudí prostredníctvom vzdelávacích programov a zviditeľniť problémy života seniorov. Následne nato vznikli ďalšie univerzity vo Francúzku, nemali však jednotné ciele. Napriek tomu Čornaničová (1996, s.17) našla šesť spoločných charakteristických znakov činnosti univerzít:

- *zameranosť programov na podporu stimulácie fyzického a psychického stavu starších ľudí a na oddialenie príznakov starnutia,*
- *stimulácia spoločenských kontaktov s rovesníkmi a inými skupinami,*
- *demokratizácia vzdelávania tým, že sa vychádza v ústrety skupinám, ktoré vysoké školy v minulosti zanedbávali,*
- *zvyšovanie spoločenského uvedomenia starších študentov, zvýšenie ich schopnosti bojovať za vlastné uplatnenie,*

- *stimulácia k aktívnej účasti na živote prostredníctvom dobrovoľnej práce rôzneho druhu a účasti na rozličných spoločenských činnostiach,*
- *reagovanie na lokálne (komunitné) potreby a záujmy.*

Niektoré univerzity fungujú ako samostatné zložky, iné ako asociácie medzi vysokými školami a zariadeniami zodpovedajúcimi za starostlivosť o starších občanov. Výučba prebieha v dvojročných alebo trojročných vzdelávacích cykloch. Formy hodnotenia vedomostí študentov určuje štatút danej univerzity. (Čornaničová, 1996, s.19).

Prvá slovenská univerzita tretieho veku vznikla v roku 1990 na Univerzite Komenského v Bratislave. Cieľom bolo „vytvoriť bázu pre záujmové vzdelávanie ľudí dôchodkového veku, ktoré plne korešponduje s novou koncepciou celoživotného vzdelávania. Poslaním je rozšíriť možnosti uspokojovania vzdelávacích potrieb občanov tretieho veku, sprístupniť vhodnou formou nové poznatky a zručnosti, ktoré môže študujúci využiť pre svoj osobný rozvoj, ako aj v prospech celej spoločnosti. Významnú úlohu zohráva aj aspekt možnosti kontaktu s blízkym okolím podobne zmýšľajúcich ľudí, ako aj nadväzovanie nových priateľstiev, prekonávanie pocitu osamelosti, izolovanosti, či nepotrebnosti, vedomé spomaľovanie procesu starnutia, udržiavanie psychickej sviežosti, vhodné a kvalitné vyplňanie voľného času.“ (Kaliský In: Čornaničová, 1996, s.23).

Dnes sa s univerzitou tretieho veku môžeme stretnúť v mestách Nitra, Zvolen, Banská Bystrica, Košice, Prešov, Martin a Žilina. Štúdium trvá zvyčajne tri roky, pričom prvý ročník je všeobecný základ. Prebieha formou sústredení približne raz za dva týždne. Záujemcovia sa môžu prihlásiť formou písomnej prihlášky s uvedením najvyššieho dosiahnutého vzdelania. Podmienkou je absolvovanie maturity a zaplatenie príspevku. Štúdium sa končí vypracovaním záverečnej práce s príslušného odboru a slávnostnou promóciou. V akademickom roku 2008/2009 študovalo na univerzitách tretieho veku viac ako 6600 seniorov. Na výber mali odbory ako Záhradníctvo, Výživa a zdravie, Informatika a manažment, Informatika a telekomunikačná technika, Ekonomika a hospodárstvo, Psychológia, Teológia, Človek a umenie či Právo a dejiny Slovenska. (Centrálny informačný portál rezortu školstva, 2009).

Vo svete je viac ako 1700 takýchto univerzít. Za zmienku stojí univerzita v Poľsku, ktorá je zameraná na gerontológiu a všetko čo s tým súvisí.

V Rakúsku sa vzdeláva tromi formami štúdia a to **riadené štúdium** (vzdelávanie s mladými pre vzájomné ovplyvňovanie vekových skupín), **mimoriadne** (seniori navštevujú len niektoré prednášky a cvičenia, ktoré prehľbujú ich pôvodné vzdelanie) a **gasthorer, hosťujúci poslucháč** (podmienkou je vysokoškolské vzdelanie a povolenie rektora).

V Nemecku môže byť učiteľom každý, kto niečo vie a je schopný svoje vedomosti odovzdať. Vo Veľkej Británii učebný program zostavujú seniori spolu s mladými študentmi. Vo Fínsku nemajú pre vstup žiadne vedomostné požiadavky a nie je to obmedzené ani vekovou hranicou.

Univerzity tretieho veku predstavujú špecializovanú vzdelávaciu možnosť pre vekovú skupinu seniorov. Dopĺňajú medzeru v možnostiach uspokojovania vzdelávacích potrieb tejto generácie. (Čornaničová, 1996, s.11).

Významnú úlohu zohrala Európska komisia, ktorá rok 2012 vyhlásila za Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami. Zamerala sa na zvyšovanie povedomia o hodnotách, ktoré spoločnosti prinášajú starší ľudia. Jeho cieľom je podnietiť osoby zodpovedné za vytváranie politík, ako aj zainteresované subjekty na všetkých úrovniach, aby prijali opatrenia na podporu aktívneho starnutia a posilnenie solidarity medzi generáciami. (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2011).

5.5 Motivácia k celoživotnému vzdelávaniu

Motív predstavuje vnútornú príčinu správania človeka. Je výsledkom vonkajších a vnútorných podnetov. Pri vnútorných podnetoch hovoríme o **primárnej motivácii**. Sú to základné, biologické, či fyziologické motívy (hlad, smäd, bolesť). Naproti tomu, ak príčinou správania sú vonkajšie podnety, hovoríme o **sekundárnej motivácii**. (Kuric, 1966, s.47-48).

Podľa Pedagogického slovníka (1995, s.122) je motivácia „*súhrn vnútorných a vonkajších faktorov, ktoré vzbudzujú, aktivujú, dodávajú energiu ľudskému konaniu a prežívaniu, zameriavajú toto konanie na prežívanie určitým smerom, riadia jeho priebeh a ovplyvňujú spôsob reagovania jedinca na svoje konanie a prežívanie, jeho vzťahy k ostatným ľuďom a k svetu.*“

Hlavné znaky štruktúry motivácie:

- **aktivácia činnosti a správania** – je to regulátor činnosti a správania, sú to pudy a inštinkty,

- **zameranosť ľudskej činnosti a správania** – súvisí s cieľmi činnosti organizmu,

- **cieľavedomosť alebo úsilie dosiahnuť cieľ** – je to vôľa a inšpirácia. (Homola In: Boroš, 1995, s.19).

Zelina (In: László, 2004, s.5) konštatuje, že motivácia je otázka „prečo.“ Je to povzbudenie, usmernenie ľudskej energie a aktivity. Ďurič a Štefanovič považujú motív za vedomú alebo nevedomú pohnútku, ktorá vedie k uspokojeniu potreby. (In: László, 2004, s.69).

Motivácia je základom pre rozvoj tvorivosti, nadania a schopnosti každého človeka. Na základe rôznych programov motivácií Čavojová a Danišková(2008, s.69) zostavili motivačný program s cieľom prispieť k rozvoju a prejavaniu tvorivosti.

1. **Sebapoznávanie** – zamerané na sebapoznanie jedinca.

2. **Prežívanie úspechu a neúspechu** – prijímať zodpovednosť za úspech i neúspech.

3. **Výber úloh diferencovaných podľa náročnosti** – schopnosť určovať si ciele.

4. **Životné ciele a úlohy** – plánovanie konkrétnych činností, ktoré smerujú k vytýčenému cieľu.

5. **Rozvíjanie tvorivosti** – využívanie rôznych metód (Brainstorming, Philips 66).

6 PRAKTICKÁ ČASŤ

V teoretickej časti sme sa zaoberali osobnosťou človeka, priblížili sme faktory, ktoré ovplyvňujú a motivujú jedinca v živote. Tiež sme načrtli možnosti ďalšieho rozvoja osobnosti v rámci celoživotného vzdelávania.

V praktickej časti sme pomocou nastolených otázok overovali záujem dospelých ľudí o vzdelávanie v priebehu celého života. Tiež sme chceli zistiť, či vzdelávanie považujú za prostriedok udržania alebo získania nového zamestnania a či vyššie vzdelanie pre nich znamená skvalitnenie ich života, či rast životnej úrovne. Prieskumom sme získali postoj dospelých ľudí Košického regiónu k vzdelaniu, vzdelávaniu a k motivácií k ďalšiemu vzdelávaniu. Analýzou získaných dát sme dospeli k záverom a overili si tak teoretickú časť práce v praktickom živote.

6.1 Cieľ prieskumu

Cieľom nášho prieskumu je identifikácia faktorov, ktoré ovplyvňujú vzdelanostnú úroveň dospelých generácie žijúcej v Košickom regióne. Získali sme ich pomocou dotazníka, ktorý sme rozdali dospelým jedincom a seniorom v Košiciach, Michalovciach a v Sobrancech.

6.2 Metodológia a metódy prieskumu

Pod prieskumom rozumieme zber a získavanie empirických poznatkov s následnou analýzou získaných dát pre overovanie zhody alebo nezahody so stanovenou teóriou. Je to postup, ktorým skúmame javy, procesy a súvislosti spoločnosti. Výsledky prieskumu môžu overovanú teóriu potvrdiť alebo zamietnuť, poprípade prehliť, či spresniť. Na realizáciu sme zvolili prieskumný dotazník.

Dotazník je jeden z najbežnejších nástrojov pre zber dát pre rôzne typy prieskumov. Skladá sa zo série otázok, cieľom ktorých je získať názory od

respondentov. Prostredníctvom dotazníka je možné získať informácie s oveľa menšou námahou a lacnejšie ako pri iných typoch prieskumu. Rozhodnutie o metóde prieskumu ovplyvnilo aj to, že respondenti nemuseli odpovedať hneď, mohli si odpovede premyslieť, keďže na vyplnenie dotazníka mali dostatočné množstvo času (dva týždne). Nami použitý dotazník sa skladá z 19 jednoduchých otázok s možnosťou výberu z viacerých možných odpovedí. Odpovedať bolo potrebné zaznačením niektorej z možností, ktorá najviac vyjadruje momentálny názor odpovedajúceho.

6.3 Hypotézy prieskumu

Na základe stanovených cieľov a teoretických poznatkov sme stanovili nasledujúce hypotézy.

Hypotéza č.1. Košický kraj patrí ku krajom s najnižšou zamestnanosťou, predpokladáme, že dospelí ľudia sú ochotní sa ďalej vzdelávať v tom prípade, ak im to pomôže k lepšiemu uplatneniu na trhu práce.

Hypotéza č.2. Priemerná mzda v Košickom kraji je 711 eur. Vzhľadom k tomu si myslíme, že najväčším demotivujúcim faktorom ďalšieho vzdelávania budú financie potrebné na štúdium.

Hypotéza č.3. Naši respondenti sú dospelí ľudia žijúci v rodinnom alebo partnerskom zväzku, či už s deťmi alebo bez nich. Z toho dôvodu sa domnievame, že väčší záujem o vzdelávanie bude medzi mužmi, keďže ženy sa viac orientujú na rodinu a deti a starostlivosť o nich.

Hypotéza č. 4. V Košickom kraji najviac ľudí pracuje v priemysle a službách, preto odhadujeme, že viac ako 50% opýtaných by si zvýšilo alebo zmenilo kvalifikáciu práve v tomto odvetví, keďže je tu predpoklad zamestnania.

Hypotéza č.5. Dospelí ľudia disponujú určitými skúsenosťami a schopnosťami, preto sme presvedčení, že viac ako 50% respondentov považuje celoživotné vzdelávanie za

neodmysliteľnú súčasť ich ďalšieho života, čo bude prínosom pre nich samotných ale aj pre celú spoločnosť.

6.4 Charakteristika prieskumnej vzorky a skúmaného súboru

Ako cieľová skupina bola stanovená dospelá populácia a seniori Košického kraja. Ako prvých sme oslovili zamestnancov Železnice Slovenskej republiky v Košiciach. Dotazníky sme rozdali prostredníctvom ich dopravného námestníka, keďže väčšina z nich pracuje v dvojzmennej prevádzke(denná, nočná). Respondenti mali dostatočne dlhý čas na vyplnenie a odovzdanie dotazníka. Vzdelanostná úroveň zamestnancov je rôznorodá, od učňovského vzdelania až po vysokoškolské. V tejto spoločnosti bolo odovzdaných 70 ks dotazníkov, návratnosť bola 62 ks, čo predstavuje 88,5%.

Ďalšími respondentmi sú zamestnanci nemenovanej spoločnosti v Michalovciach, ktorá si vyhradzuje právo nezverejňovať jej názov a identitu, čo plne rešpektujeme. Po dohode so zamestnankyňou personálneho oddelenia sme doručili dotazníky do danej firmy. Aj tu sme poskytli dostatok času na vyplnenie. Tie boli následne prístupné pre zamestnancov. Odovzdaných bolo 40ks dotazníkov, návratnosť bola 52,5%, teda 21 ks dotazníkov.

Ako tretiu sme oslovili nemenovanú spoločnosť, ktorá ponúka služby v oblasti bývania. Spoločnosť sídli v Sobranciach a tiež si nepriala byť verejne propagovaná. Doručili sme 40 ks dotazníkov, vyplnených sa nám vrátilo 13 ks dotazníkov, čo predstavuje 32,5%.

Ďalších 30 ks dotazníkov sme rozdali vo svojom okolí, medzi rodinou a známymi. Vrátilo sa nám 14 ks dotazníkov, čo predstavuje 46,6%.

6.5 Organizácia a spracovanie prieskumu

1. Prípravná fáza: Spracovanie dotazníka, hypotéz, spracovanie pripomienok konzultanta a doručenie dotazníkov – december 2012.

2. Realizačná fáza: Zber výsledkov, štatistické spracovanie získaných informácií – január 2012.

3. Záverečná fáza: Analýza dát a vypracovanie záverečnej fázy – február 2012.

Do záverečného spracovania sme počítali iba kompletne vyplnené dotazníky. Rozdaných bolo 180 ks dotazníkov, z toho kompletne vyplnených bolo 110 ks dotazníkov.

6.6 Výsledky prieskumu

Zberom informácií a následnou analýzou sme vyhodnotili jednotlivé otázky dotazníka.

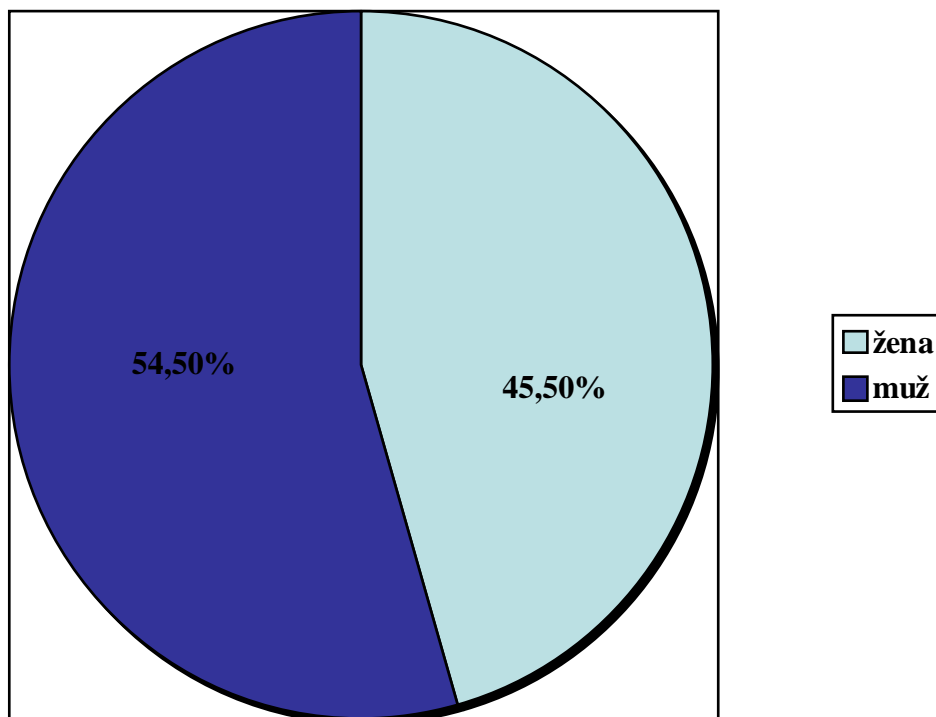
Otázka č.1/ Graf č.1

1. Vaše pohlavie:

- muž

- žena

Graf č.1



Prvá otázka smerovala k zisteniu pohlavia respondentov. Na túto otázku odpovedalo 60 mužov a 50 žien. Z grafu vyplýva, že dotazník vyplnilo:

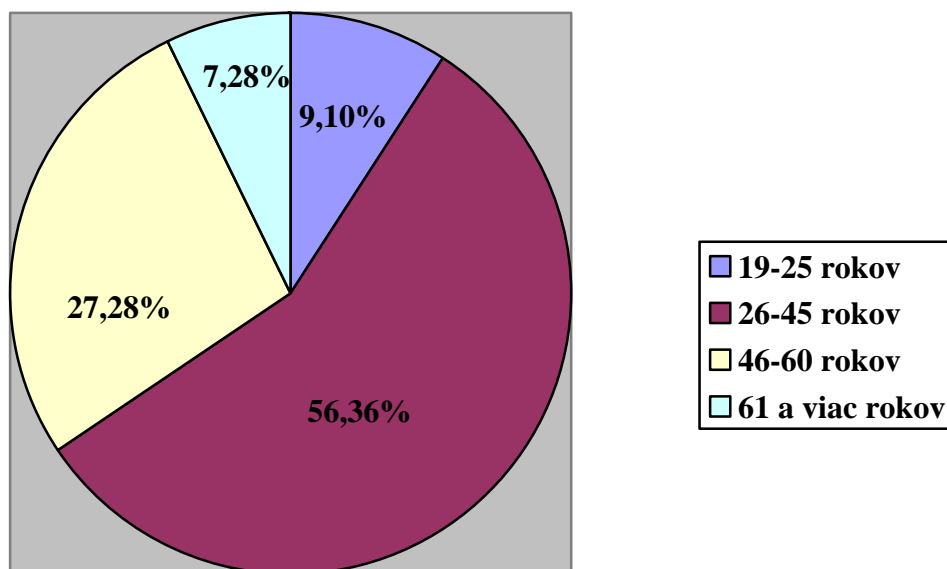
- 60 mužov, čo predstavuje 54,50%.
- 50 žien, čo predstavuje 45,50%.

Otázka č.2/ Graf č.2

2. Váš vek:

- 19-25 rokov
- 26-45 rokov
- 46-60 rokov
- 61 a viac rokov

Graf č.2



Druhá otázka smerovala k zisteniu vekovej hranici respondentov.

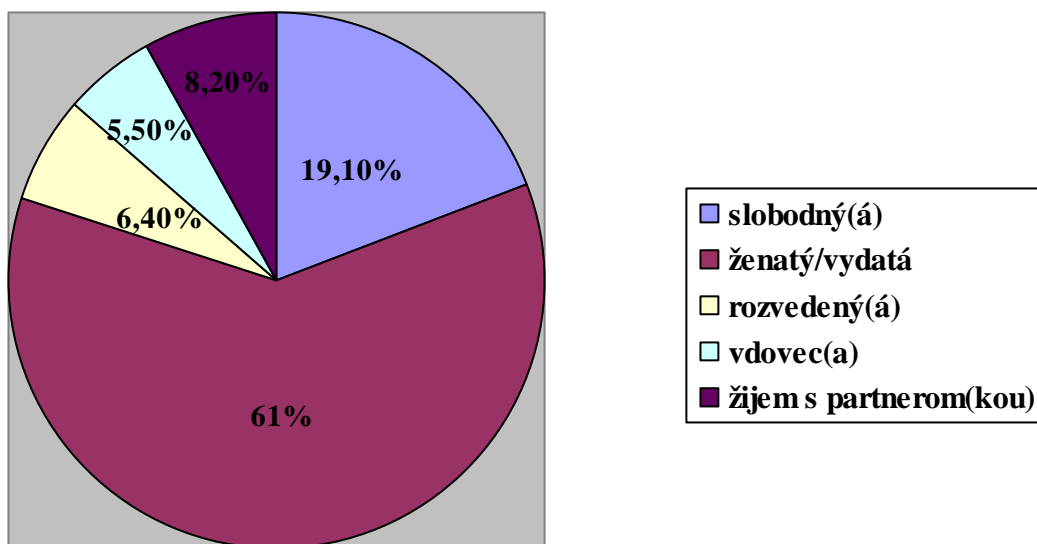
- Od 19-25 rokov sa dotazníka zúčastnilo 10 respondentov, čo predstavuje 9,10%.
- Od 26-45 rokov sa dotazníka zúčastnilo 62 respondentov, čo predstavuje 56,36%.
- Od 46-60 rokov sa dotazníka zúčastnilo 30 respondentov, čo predstavuje 27,28%.
- Od 61 a viac rokov sa dotazníka zúčastnilo 8 respondentov, čo predstavuje 7,28%.

Otázka č.3/ Graf č.3

3. Váš rodinný stav:

- slobodný(á)
- ženatý/vydatá
- rozvedený(á)
- vdovec(a)
- žijem s partnerom(kou)

Graf č.3



Jeden z faktorov, ktorý ovplyvňuje vzdelávanie, či už v pozitívnom alebo negatívnom zmysle, je rodina a najbližší, preto sme zisťovali rodinný stav opýtaných.

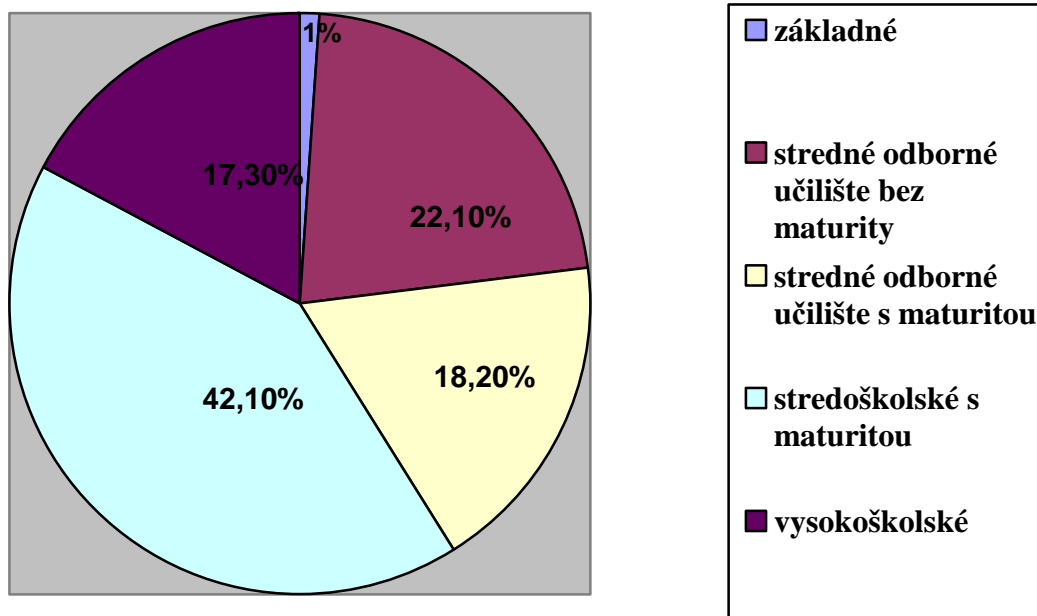
- Slobodný(á) uviedlo 21 opýtaných, čo je 19,10%.
- Ženatý/vydatá uviedlo 67 opýtaných, čo je 61%.
- Rozvedený(á) uviedlo 7 opýtaných, čo je 6,40%.
- Vdovec(a) uviedlo 6 opýtaných, čo je 5,50%.
- Žijem s partnerom(kou) uviedlo 9 opýtaných, čo je 8,20%.

Otázka č.4/ Graf č.4

4. Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

- základné
- stredné odborné učilište bez maturity
- stredné odborné učilište s maturitou
- stredoškolské s maturitou
- vysokoškolské

Graf č.4



V tejto otázke sme zisťovali vzdelanostnú úroveň respondentov a na základe analýzy získaných informácií sme zistili nasledovné:

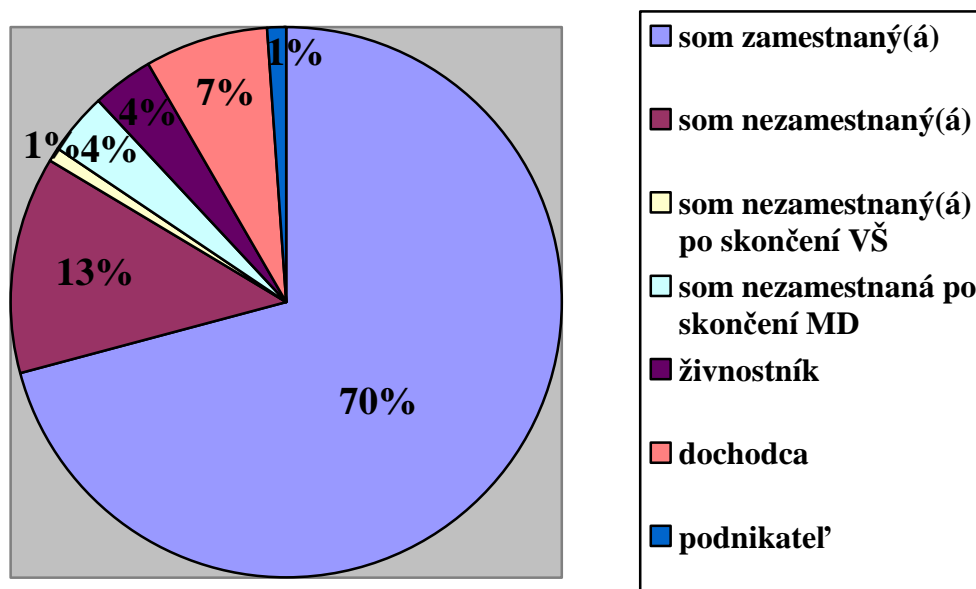
- 1 respondent má ukončené základné vzdelanie, čo predstavuje 1%.
- 24 respondentov má ukončené stredné odborné učilište bez maturity, čo predstavuje 22,10%.
- 20 respondentov má ukončené stredné odborné učilište s maturitou, čo predstavuje 18,20%.
- 46 respondentov má ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou, čo predstavuje 42,10%.
- 19 respondentov má ukončené vysokoškolské vzdelanie, čo predstavuje 17,30%.

Otázka č.5/ Graf č.5

5. V akom pracovnom pomere sa v súčasnosti nachádzate?

- som zamestnaný(á)
- som nezamestnaný(á)
- som nezamestnaný(á) po skončení VŠ
- som nezamestnaná po skončení MD
- živnostník
- podnikateľ
- dôchodca

Graf č.5



Vzdelávanie ovplyvňuje aj pracovný pomer, preto sme chceli zistiť momentálny pracovný stav opýtaných.

- Som zamestnaný(á) uviedlo 78 opýtaných, čo je 70%.
- Som nezamestnaný(á) uviedlo 14 opýtaných, čo je 13%.
- Som nezamestnaný(á) po skončení VŠ uviedol 1 opýtaný, čo je 1%.
- Som nezamestnaná po skončení MD uviedli 4 opýtaný, čo je 4%.
- Som živnostník uviedli 4 opýtaný, čo je 4%.
- Som podnikateľ uviedol 1 opýtaný, čo je 1%.
- Som dôchodca uviedlo 8 opýtaných, čo je 7%.

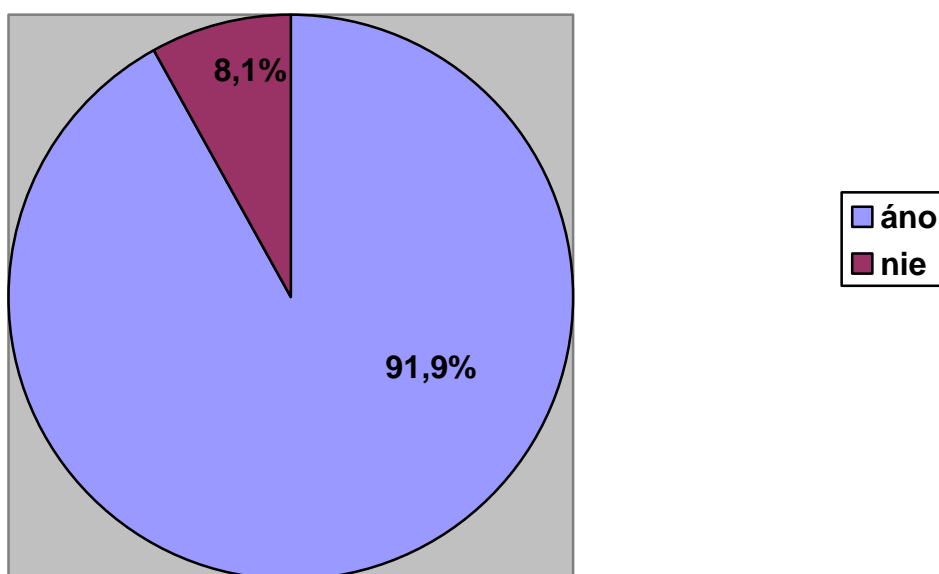
Otázka č. 6/ Graf č. 6

6. Po ukončení povinnej školskej dochádzky, mal(a) ste možnosť sa ďalej vzdelávať?

- áno

- nie

Graf č.6



V tejto otázke o možnostiach vzdelávania po ukončení povinnej školskej dochádzky opýtaný reagovali takto.

•101 opýtaných odpovedalo áno, čo predstavuje 91,9%.

• 9 opýtaný odpovedalo nie, čo predstavuje 8,1%.

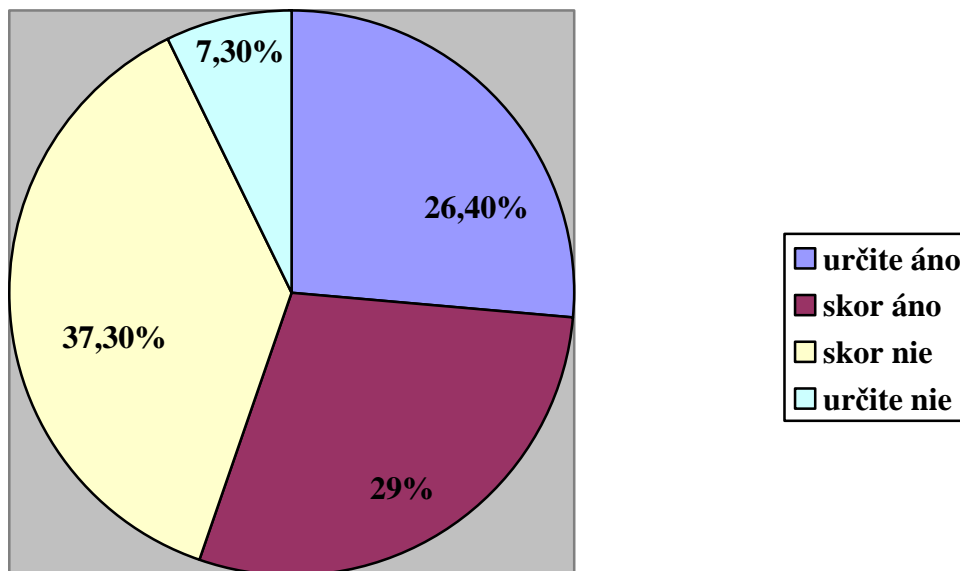
Z odpovedí teda vyplýva, že viac ako 90% opýtaných malo možnosť pokračovať vo vzdelávaní po ukončení povinnej školskej dochádzky.

Otázka č. 7/ Graf č. 7

7. Súhlasili by ste so zvýšením svojho doterajšieho vzdelania?

- určite áno
- skôr áno
- skôr nie
- určite nie

Graf č.7



Touto otázkou sme chceli zistiť či by si chceli opýtaný zvýšiť svoje doterajšie vzdelanie.

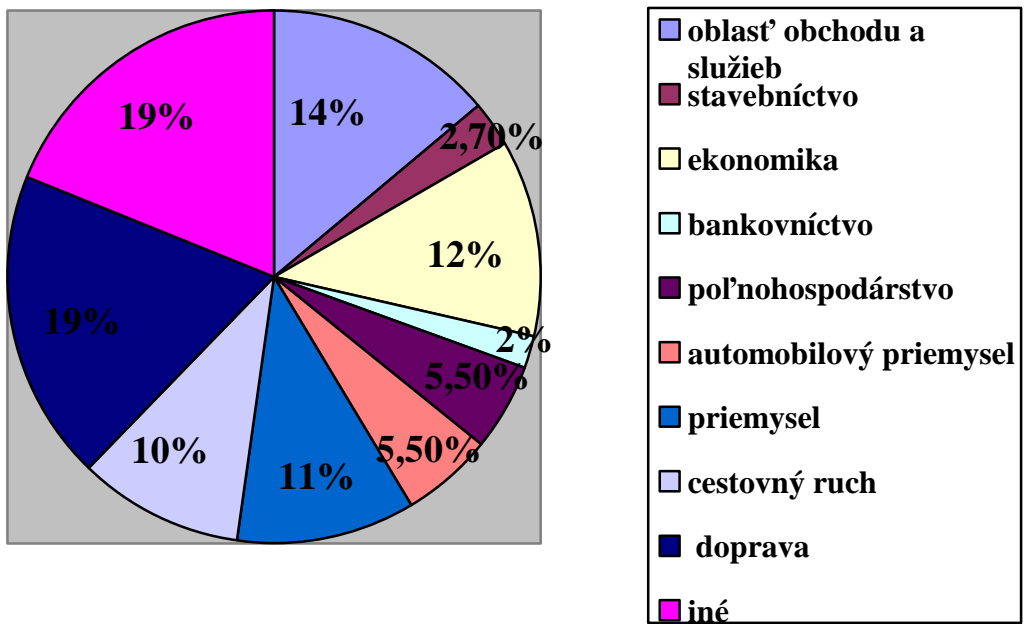
- Určite áno odpovedalo 29 opýtaných, čo je 26,40%.
- Skôr áno odpovedalo 32 opýtaných, čo je 29%.
- Skôr nie odpovedalo 41 opýtaných, čo je 37,30%.
- Určite nie odpovedalo 8 opýtaných, čo je 7,30%.

Otázka č. 8/ Graf č.8

8. V akej oblasti by ste sa chceli vzdelávať?

- oblasť obchodu a služieb
- stavebníctvo
- ekonomika
- bankovníctvo
- poľnohospodárstvo
- automobilový priemysel
- priemysel
- cestovný ruch
- doprava
- iné

Graf č.8



Touto otázkou sme chceli zistiť v akej oblasti by sa chceli vzdelávať dospelý ľudia.

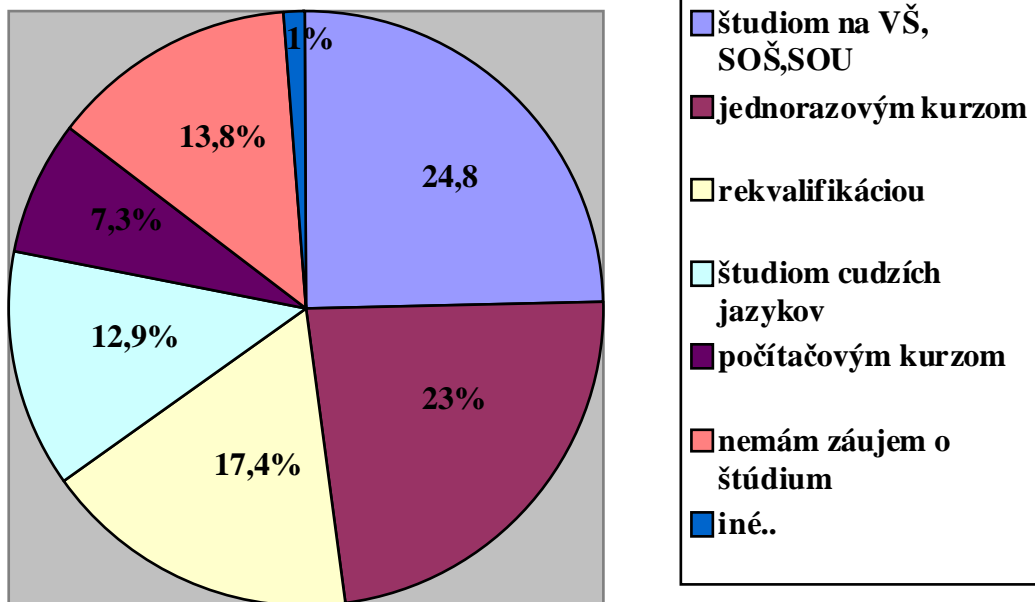
- V oblasti obchodu a služieb by sa chcelo vzdelávať 15 respondentov, čo predstavuje 14%.
- V oblasti stavebníctva by sa chceli vzdelávať 3 respondenti, čo predstavuje 2,70%.
- V ekonomike by sa chcelo vzdelávať 13 respondentov, čo predstavuje 12%.
- V oblasti bankovníctva by sa chceli vzdelávať 2 respondenti, čo predstavuje 2%.
- V poľnohospodárstve by sa chceli vzdelávať 6 respondenti, čo predstavuje 5,50%.
- V automobilovom priemysle by sa chceli vzdelávať 6 respondenti, čo predstavuje 5,50%.
- V priemysle by sa chcelo vzdelávať 12 respondentov, čo predstavuje 11%.
- V cestovnom ruchu by sa chcelo vzdelávať 11 respondentov, čo predstavuje 10%.
- V doprave by sa chcelo vzdelávať 21 respondentov, čo predstavuje 19%.
- V inom odvetví by sa chcelo vzdelávať 21 respondentov, čo predstavuje 19%.

Otázka č. 9/ Graf č. 9

9. Akým spôsobom by ste si chceli zvýšiť svoju kvalifikáciu?

- štúdiom na VŠ, SOŠ, SOU
- jednorazovým kurzom
- rekvalifikáciou
- štúdiom cudzích jazykov
- počítačovým kurzom
- nemám záujem o štúdium
- iné

Graf č.9



Touto otázkou sme chceli zistiť aká forma štúdia by najviac vyhovovala opýtaným.

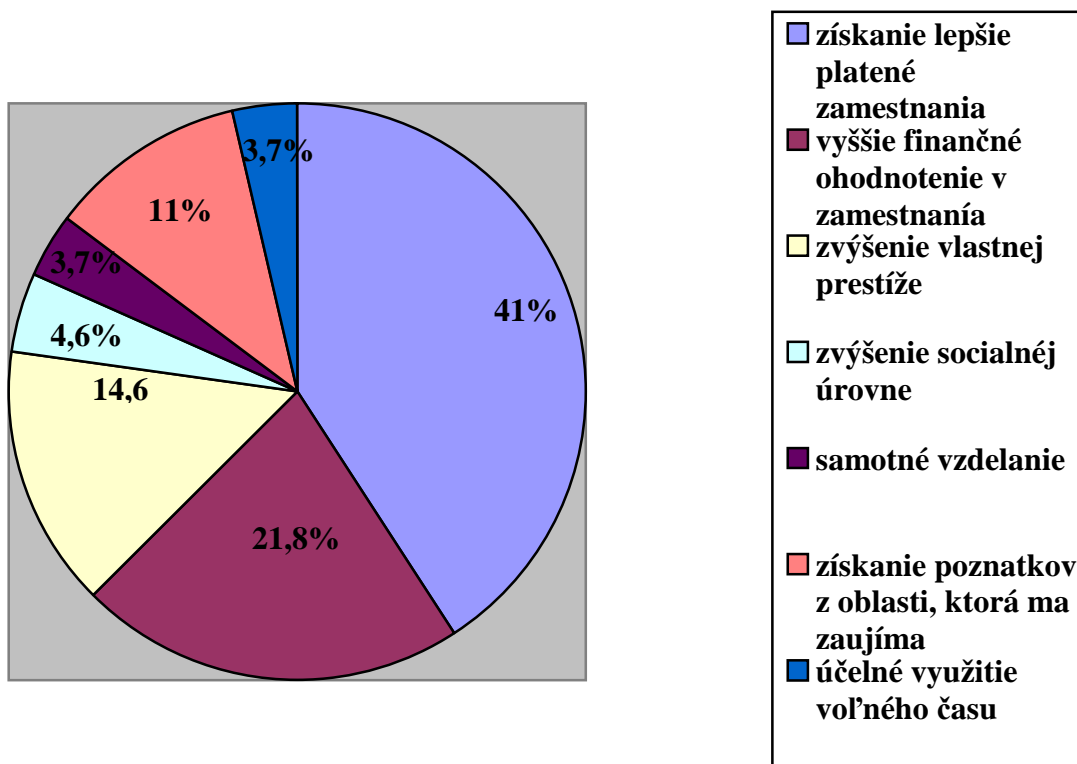
- O štúdiom na VŠ, SOŠ, SOU prejavilo záujem 27 opýtaných, čo je 24,8%.
- O jednorazový kurz prejavilo záujem 25 opýtaných, čo je 23%.
- O rekvalifikáciu prejavilo záujem 19 opýtaných, čo je 17,4%.
- O štúdiom cudzích jazykov prejavilo záujem 14 opýtaných, čo je 12,9%.
- O počítačový kurz prejavilo záujem 8 opýtaných, čo je 7,3%.
- Nezáujem o štúdiom prejavilo 15 opýtaných, čo je 13,8%.
- O iný typ vzdelávania prejavil záujem 1 opýtaný, čo je 1%.

Otázka č. 10/ Graf. č 10

10. Čo by bolo najväčšou motiváciou k Vášmu ďalšiemu vzdelávaniu?

- získanie lepšie plateného zamestnania
- vyššie finančné ohodnotenie v zamestnaní
- zvýšenie vlastnej prestíže
- zvýšenie sociálnej úrovne
- samotné vzdelanie
- získanie poznatkov z oblasti, ktorá ma zaujíma
- účelné využitie voľného času

Graf č.10



Táto otázka smerovala k zisteniu, čo by viedlo respondentov k tomu, aby sa aj naďalej vzdelávali.

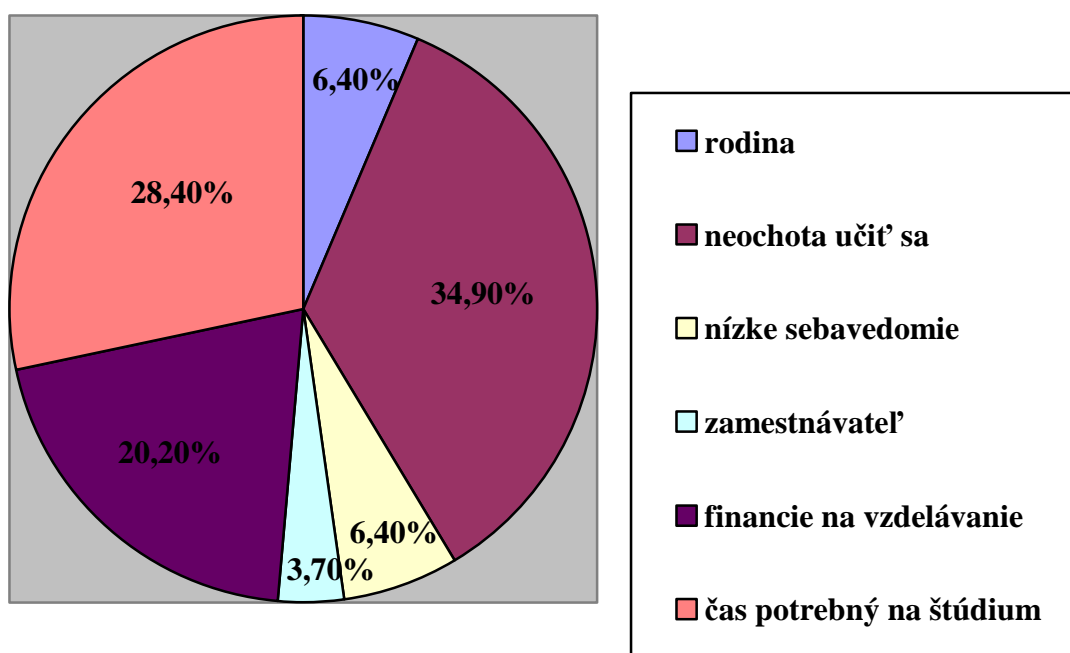
- Pre získanie lepšie plateného zamestnania by bolo ochotných sa vzdelávať 45 respondentov, čo predstavuje 41%.
- Pre vyššie finančné ohodnotenie v zamestnaní by bolo ochotných sa vzdelávať 24 respondentov, čo predstavuje 21,8%.
- Pre zvýšenie vlastnej prestíže by bolo ochotných sa vzdelávať 16 respondentov, čo predstavuje 14,6%.
- Pre zvýšenie sociálnej úrovne by bolo ochotných sa vzdelávať 5 respondentov, čo predstavuje 4,6%.
- Pre samotné vzdelanie by boli ochotní sa vzdelávať 4 respondenti, čo predstavuje 3,7%.
- Pre získanie poznatkov z oblasti , ktorá ma zaujíma by bolo ochotných sa vzdelávať 12 respondentov, čo predstavuje 11%.
- Pre účelné využitie voľného času by boli ochotní sa vzdelávať 4 respondenti, čo predstavuje 3,7%.

Otázka č. 11/ Graf č. 11

11. Čo by Vám najviac bránilo vo vzdelávaní?

- rodina
- neochota učiť sa
- nízke sebavedomie
- zamestnávateľ
- financie na vzdelávanie
- čas potrebný na štúdium

Graf č.11



Táto otázka smerovala k zisteniu, čo najviac bráni dospelým ľuďom vo vzdelávaní.

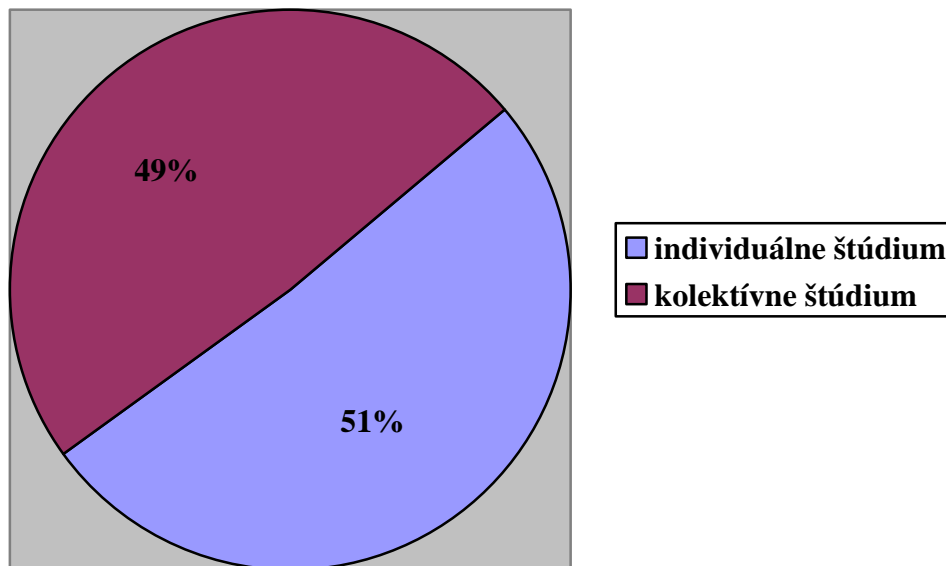
- 7 opýtaným, teda 6,40% by vo vzdelávaní bránila rodina.
- 38 opýtaným, teda 34,90% by vo vzdelávaní bránila neochota učiť sa.
- 7 opýtaným, teda 6,40% by vo vzdelávaní bránilo nízke sebavedomie.
- 4 opýtaným, teda 3,70% by vo vzdelávaní bránil zamestnávateľ.
- 22 opýtaným, teda 20,20% by vo vzdelávaní bránili financie na vzdelávanie.
- 31 opýtaným, teda 28,40% by vo vzdelávaní bránil čas potrebný na štúdium.

Otázka č. 12/ Graf č. 12

12. Aká forma štúdia by Vám najviac vyhovovala?

- individuálne štúdium
- kolektívne štúdium

Graf č.12

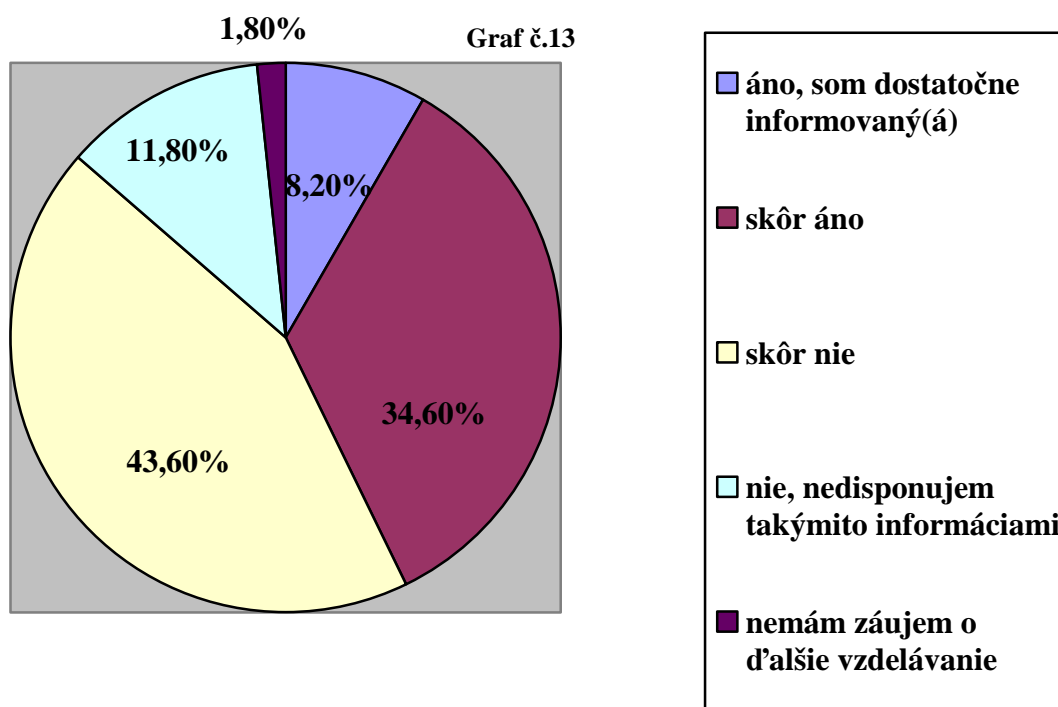


- Individuálne študovať by chcelo 56 respondentov, čo predstavuje 51%.
- Kolektívne štúdium by viac vyhovovalo 54 respondentom, čo predstavuje 49%.

Otázka č. 13/ Graf č. 13

13. Myslíte si, že máte dostatočné informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania?

- áno, som dostatočne informovaný(á)
- skôr áno
- skôr nie
- nie, nedisponujem takýmito informáciami
- nemám záujem o ďalšie vzdelávanie



Touto otázkou sme chceli zistiť, či dospelý jedinca majú informácie o možnostiach ich vzdelávania.

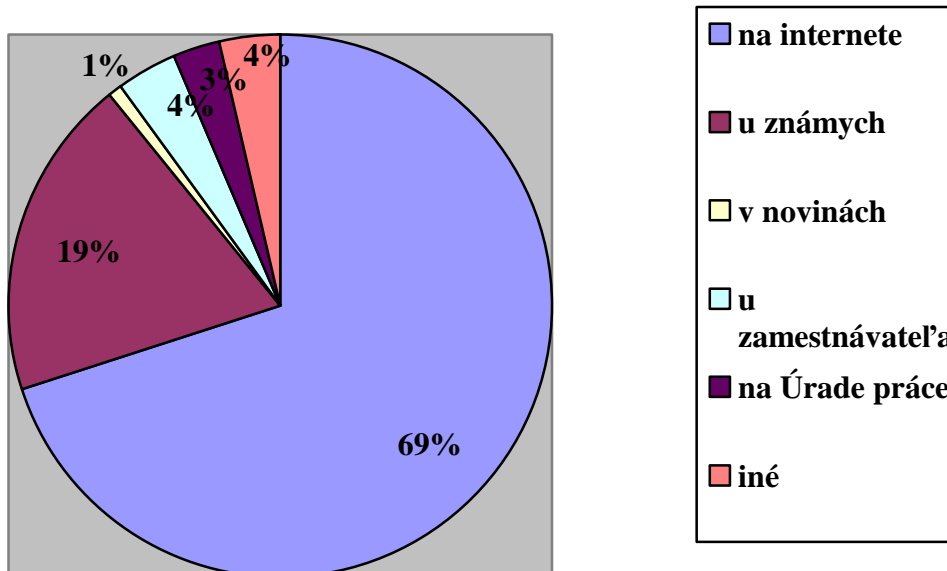
- 9 opýtaných odpovedalo áno, som dostatočne informovaný(á), čo je 8,20%.
- 38 opýtaných odpovedalo skôr áno, čo je 34,60%.
- 48 opýtaných odpovedalo skôr nie, čo je 43,60%.
- 13 opýtaných odpovedalo nie, nedisponujem takýmito informáciami, čo je 11,80%.
- 2 opýtaný nemali záujem o ďalšie vzdelávanie, čo je 1,80%.

Otázka č.14/ Graf č. 14

14. Kde by ste hľadali informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania?

- na internete
- u známych
- v novinách
- u zamestnávateľa
- na Úrade práce
- iné

Graf č.14



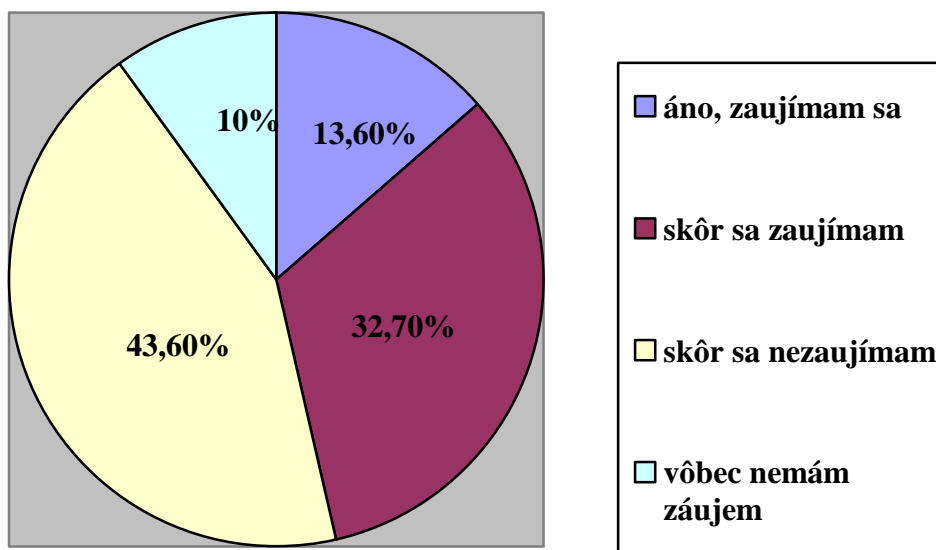
- Na internete by informácie hľadalo 77 opýtaných, čo predstavuje 69%.
- U známych by informácie hľadalo 21 opýtaných, čo predstavuje 19%.
- V novinách by informácie hľadal 1 opýtaný, čo predstavuje 1%.
- U zamestnávateľa by informácie hľadali 4 opýtaný, čo predstavuje 4%.
- Na Úrade práce by informácie hľadali 3 opýtaný, čo predstavuje 3%.
- Inde by informácie hľadali 4 opýtaný, čo predstavuje 4%.

Otázka č. 15/ Graf č. 15

15. Zaujímate sa, alebo mali ste v minulosti záujem o zvýšenie svojho vzdelania?

- áno, zaujímam sa
- skôr sa zaujímam
- skôr sa nezaujímam
- vôbec nemám záujem

Graf č.15



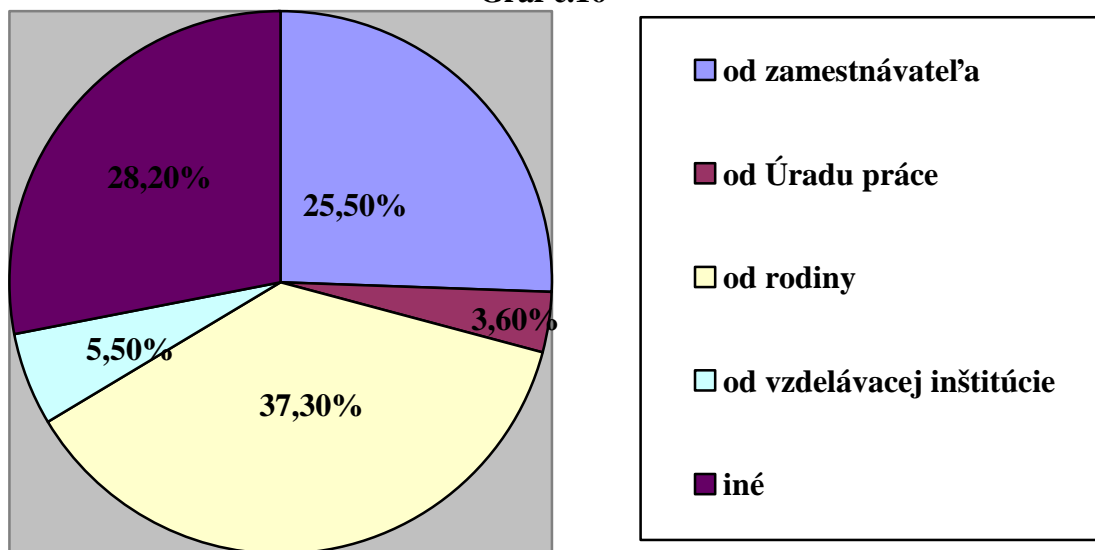
- 15 respondentov odpovedalo áno, zaujímam sa, čo je 13,60%.
- 36 respondentov odpovedalo skôr sa zaujímam, čo je 32,70%.
- 48 respondentov odpovedalo skôr sa nezaujímam, čo je 43,60%.
- 11 respondentov odpovedalo vôbec nemám záujem, čo je 10%.

Otázka č. 16/ Graf č. 16

16. Od koho ste dostali ponuku na vzdelávanie?

- od zamestnávateľa
- od Úradu práce
- od rodiny
- od vzdelávacej inštitúcie
- iné

Graf č.16



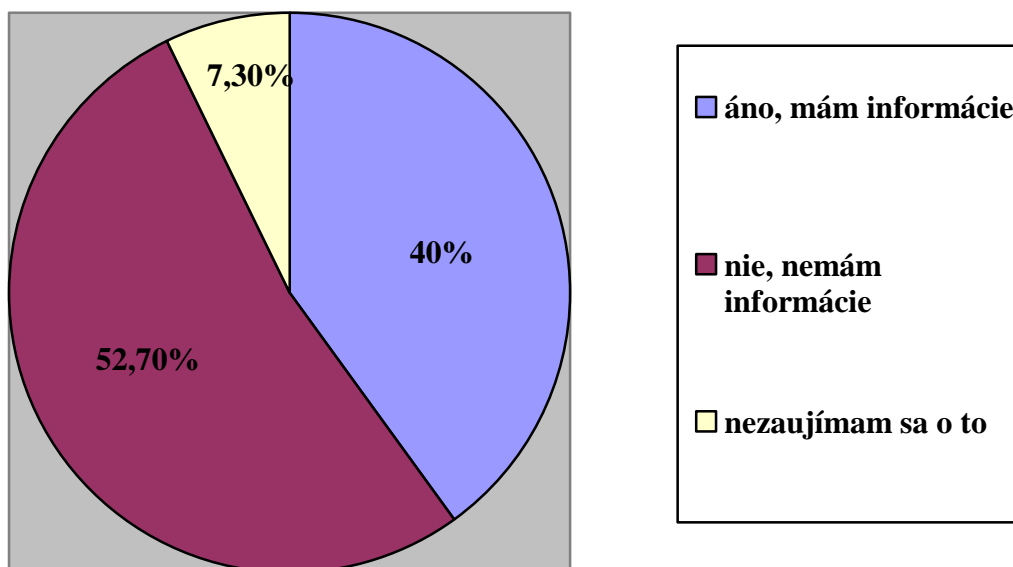
- Od zamestnávateľa dostalo ponuku na vzdelávanie 28 opýtaných, čo predstavuje 25,50%.
- Od Úradu práce dostali ponuku na vzdelávanie 4 opýtaný, čo predstavuje 3,60%.
- Od rodiny dostalo ponuku na vzdelávanie 41 opýtaných, čo predstavuje 37,30%.
- Od vzdelávacej inštitúcie dostali ponuku na vzdelávanie 6 opýtaný, čo predstavuje 5,50%.
- Od iných dostalo ponuku na vzdelávanie 31 opýtaných, čo predstavuje 28,20%.

Otázka č. 17/ Graf č. 17

17. Máte dostatok informácií o možnostiach vzdelávania vo Vašom regióne?

- áno, mám informácie
- nie, nemám informácie
- nezaujímam sa o to

Graf č.17



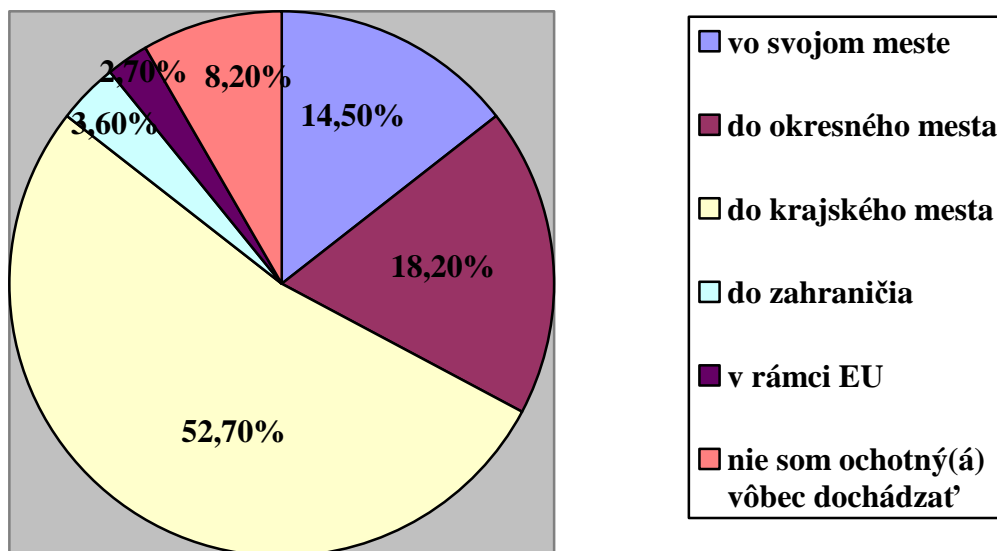
- 44 respondentov má informácie o možnostiach vzdelávania, čo je 40%.
- 58 respondentov nemá informácie o možnostiach vzdelávania, čo je 52,70%.
- 8 respondenti sa o možnostiach vzdelávania nezaujímajú, čo je 7,30%.

Otázka č.18/ Graf č. 18

18. Ako ďaleko ste ochotný(á) dochádzať za vzdelaním?

- vo svojom meste
- do okresného mesta
- do krajského mesta
- do zahraničia
- v rámci EU
- nie som ochotný(á) vôbec dochádzať

Graf č.18



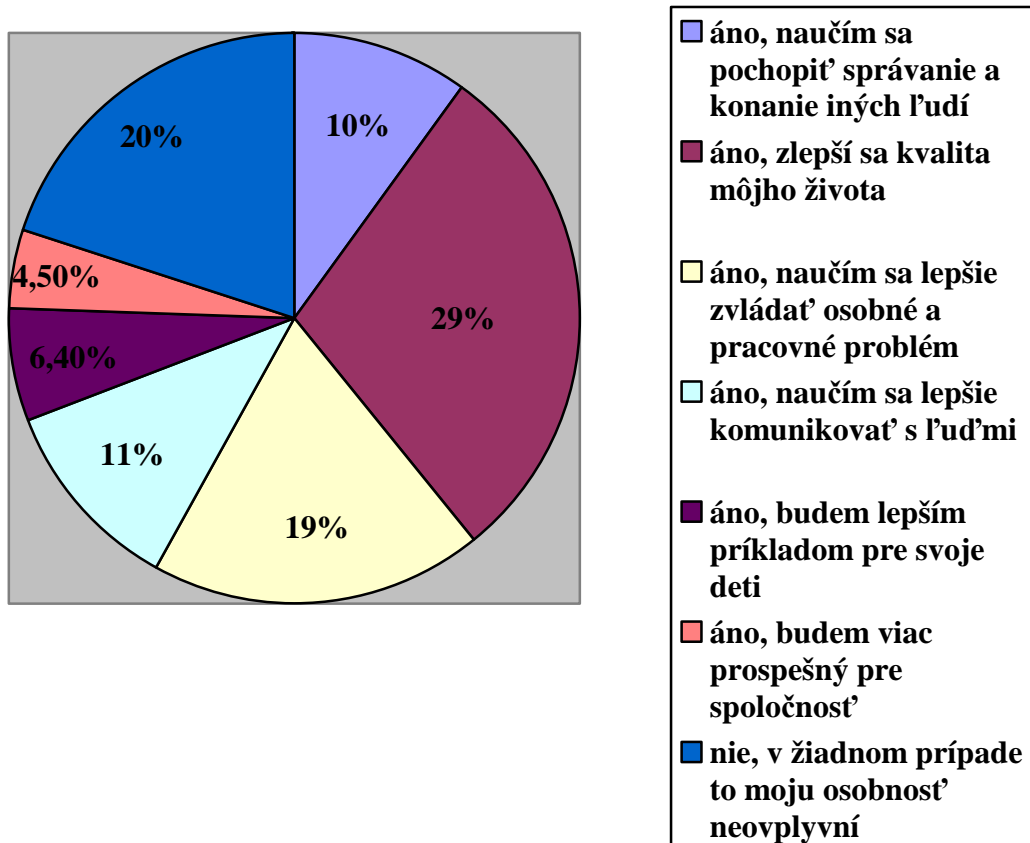
- Vo svojom meste by sa chcelo vzdelávať 16 opýtaných, čo predstavuje 14,50%.
- V okresnom meste by sa chcelo vzdelávať 20 opýtaných, čo predstavuje 18,20%.
- V krajskom meste by sa chcelo vzdelávať 58 opýtaných, čo predstavuje 52,70%.
- V zahraničí by sa chceli vzdelávať 4 opýtaný, čo predstavuje 3,60%.
- V rámci EU by sa chceli vzdelávať 3 opýtaný, čo predstavuje 2,70%.
- Za vzdelávaním by neboli ochotní dochádzať 9 opýtaný, čo predstavuje 8,20%.

Otázka č. 19/ Graf č. 19

19. Myslíte si, že ďalšie vzdelávanie ovplyvní konkrétne Vašu osobnosť?

- áno, naučím sa pochopiť správanie a konanie iných ľudí
- áno, zlepší sa kvalita môjho života
- áno, naučím sa lepšie zvládať osobné a pracovné problémy
- áno, naučím sa lepšie komunikovať s ľuďmi
- áno, budem lepším príkladom pre svoje deti
- áno, budem viac prospešný pre spoločnosť
- nie, v žiadnom prípade to moju osobnosť neovplyvní

Graf č.19



- 11 respondentov si myslí, že vzdelanie ich naučí lepšie pochopiť správanie a konanie ľudí, čo je 10%.
- 32 respondentov si myslí, že vzdelanie im zlepši kvalitu ich života, čo je 29%.
- 21 respondentov si myslí, že vzdelanie im pomôže lepšie zvládať osobné a pracovné problémy, čo je 19%.
- 12 respondentov si myslí, že vzdelanie im pomôže k lepšej komunikácii s ľuďmi, čo je 11%.
- 7 respondentov si myslí, že vzdelanie im pomôže byť lepším príkladom pre svoje deti, čo je 6,40%.
- 5 respondenti si myslia, že vzdelanie im umožní byť viac prospešný pre spoločnosť, čo je 4,50%.
- 22 respondentov si myslí, že vzdelanie v žiadnom prípade neovplyvní ich osobnosť, čo je 20%.

6.7 Overovanie hypotéz a odporúčania pre prax

Hypotéza č.1

Prieskumom sme zistili, že viac ako polovica opýtaných je ochotná sa vzdelávať v tom prípade, že sa lepšie uplatnia na trhu práce, teda, že sa zvýši ich finančné ohodnotenie. **Táto hypotéza sa potvrdila.** A keďže zamestnanosť v Košickom kraji patrí k najnižším, väčšina respondentov je ochotná pre udržanie alebo získanie lepšieho zamestnania ďalej sa vzdelávať.

Hypotéza č. 2

Dotazníkom sme vyhodnotili demotivujúce faktory vzdelávania a dospeli sme k záveru, že nie financie na vzdelávanie sú najväčšou zábranou pre ďalšie vzdelávanie. Najviac by dospelým jedincom bránila vo vzdelávaní neochota učiť sa. **Táto hypotéza sa nepotvrdila.** Domnievame sa, že je to zapríčinené tým, že väčšia polovica opýtaných sú ľudia v produktívnom veku, teda od ukončenia ich vzdelania už prešlo niekoľko rokov, majú relatívne stabilné zamestnanie a nie sú nútený či už zamestnávateľom alebo okolnosťami ďalej zvyšovať svoju kvalifikáciu.

Hypotéza č. 3

Ako sme predpokladali, väčší záujem o vzdelávanie prejavili muži ako ženy. **Táto hypotéza sa potvrdila.** Dôvod vidíme v tom, že muži majú potrebu postarať sa o rodinu. Presne tak, ako to bolo kedysi, keď muži odchádzali od rodiny za prácou do zahraničia. A ak je zvýšenie príjmu rodiny podmienené vyšším vzdelaním, muži sú ochotní sa ďalej vzdelávať.

Hypotéza č. 4

Z výsledkov prieskumu sme zistili, že dospelí ľudia v Košickom kraji by sa chceli najviac vzdelávať v doprave alebo v inom odvetví. Teda nie v priemysle, ako sme predpokladali. **Táto hypotéza sa nepotvrdila.** Môže to byť spôsobené tým, že doprava vykazuje štatisticky väčšie príjmy zamestnancov ako samotný priemysel. Tiež to môže byť zapríčinené neistotou zamestnania v priemyselnom odvetví.

Hypotéza č. 5

Táto hypotéza sa nepotvrdila. Z celkového počtu opýtaných iba 29% považuje celoživotné vzdelávanie za prínos pre seba i pre spoločnosť. Príčinu možno hľadať v nízkej zamestnanosti obyvateľov Košického kraja. To spôsobuje, že dospelý jedinec sa negatívne stavia k ďalšiemu vzdelávaniu, keďže v tom nevidí lepšiu perspektívu do budúcnosti.

Prieskumom sme sa presvedčili, že dospelí ľudia nie sú presvedčení o význame vzdelávania. A ak sú aj ochotní sa vzdelávať, tak za predpokladu, že im to prinesie hmotný úžitok. Viac ako polovica opýtaných sa v minulosti ale aj v súčasnosti vôbec nezaujímal o zvýšenie svojej vzdelanostnej úrovne. V dnešnej informačnej spoločnosti je nekonečne veľa možností sa vzdelávať a netreba pritom prekonávať niekoľko kilometrové vzdialenosti. Takisto zamestnávateľia by mohli byť ústretovejší k zamestnancom, ktorí sa vzdelávať chcú a poskytnúť im k tomu priestor. Aj v rodinách by mali rodičia apelovať na vzdelávanie svojich detí. Všetka námaha a náklady na vzdelávanie sú nákladmi efektívne vynaloženými a prinášajú efekt pre jednotlivca i pre

spoločnosť. A čím viac vzdelaných ľudí bude v spoločnosti, tým bude spoločnosť vyspelejšia.

Odporúčania pre prax.

Z prieskumu je zrejmé, že skoro polovica opýtaných nemá záujem o zvýšenie svojho doterajšieho zamestnania a ak by aj súhlasili s ďalším vzdelávaním, tak len za predpokladu zvýšeného finančného ohodnotenia v zamestnaní. Preto je potrebné zvýšiť informovanosť dospelaj populácie o dôležitosti vzdelávania, o tom ako vzdelávanie pozitívne pôsobí na človeka, na jeho konanie a správanie. To, že dospelí jedinci nemajú dostatočné informácie, potvrdzuje fakt, že viac ako 52% opýtaných nemá dostatok informácií o možnostiach vzdelávania vo svojom regióne.

Veľkú pozornosť treba venovať aj neformálnemu vzdelávaniu, keďže nie každý má záujem o vzdelávanie dlhodobejšie, ako je štúdium na VŠ, SOŠ. Formou jednorazových kurzov, rekvalifikáciou, besedami s odborníkmi poskytnúť možnosť získať nové poznatky a uplatniť sa na trhu práce. Toto neformálne vzdelávanie často vhodne dopĺňa práve formálne vzdelávanie.

Tieto informácie by sa mali dostať cez zamestnávateľov k zamestnancom, cez Úrady práce k nezamestnaným a cez združenia a Domovy dôchodcov k seniorom. Táto informovanosť by mohla byť realizovaná regionálnymi televíziami, rádiami, novinami, či samotnými mestskými oznamami. Zamestnávatelia, ktorí podporujú vzdelávanie svojich zamestnancov, by mohli byť finančne zvýhodnení z rôznych zdrojov. To už je však v kompetencii ministerstiev a štátu. Štát by mal pripraviť také vzdelávacie programy, aby ich absolventi mali reálnu šancu sa zamestnať, poprípade udržať si svoje zamestnanie. Tu je dôležitá prepojenosť vzdelávania s potrebami na trhu práce. Vzdelávanie by vo väčšej miere malo byť orientované na praktickú stránku, aby ich využiteľnosť bola čo najväčšia.

Viac ako polovica respondentov by využila individuálne štúdium, teda je potrebné zvýšiť podiel vzdelávacích kurzov dištančnou formou a elarningom. Prieskum ukázal, že 70% opýtaných by informácie o vzdelávaní hľadalo na internete, čo potvrdzuje dobré znalosti v oblasti počítačovej techniky.

Netreba zabúdať i na časový harmonogram vzdelávania. Hlavne pri vzdelávaní zamestnancov je potrebné dohodnúť čas vzdelávania tak, aby nenarúšal pracovný pomer

ale aj rodinné povinnosti, keďže viac ako 60% respondentov žije v partnerskom zväzku. Pri vzdelávaní je potrebné brať ohľad aj na dostupnosť. Najlepšie je uskutočniť vzdelávanie priamo v mieste bydliska, aj keď nie vždy je to možné zabezpečiť po technickej stránke.

ZÁVER

Táto práca je zhrnutím skutočnosti, že najdôležitejší činiteľ, ktorý vstupuje do života človeka od jeho počiatku, je výchova. Ovplyvňuje jeho ďalší vývin a pomáha mu prekonávať problémy súčasného sveta. Tým pretvára jedinca na osobnosť prospešnú pre spoločnosť a aj pre neho samotného. Veľa závisí od zdedených predpokladov, ale nemalou mierou k tomu prispieva sám človek. Svojím úsilím, ochotou a pevnou vôľou niečo zmeniť a niečo sa naučiť. Ak k tomu prispeje aj jeho okolie podporou, povzbudením, jeho možnosti sa zväčšujú. A je jedno aký druh vzdelávania si jedinec vyberie. Každý model mu prinesie nové poznatky, skúsenosti a rozšíri jeho obzor poznania. To všetko je možné realizovať vtedy, ak je jedinec presvedčený o význame vzdelávania, má informácie o možnostiach a má príležitosť rozvíjať svoj potenciál. A práve prieskum nám preukázal to, že informovanosť medzi dospelou generáciou o možnostiach ďalšieho vzdelávania je veľmi malá. Preto je prioritou zvýšiť propagáciu vzdelávania. Poukázať na význam vzdelávania, jeho dopad a prínos pre človeka. Preto, aby sa dospelý jedinec vzdelával, aby na sebe pracoval, musí mať k tomu vytvorené podmienky. Patrí tu i dostupnosť vzdelávania čo najbližšie k domovu, čo je jednou z kľúčových myšlienok „Memoranda o celoživotnom vzdelávaní“. Čiže priviesť vzdelávanie čo najbližšie k ľuďom.

Môžeme teda skonštatovať, že výchova a vzdelávanie v akejkoľvek podobe sú nevyhnutnou podmienkou pri príprave kvalitného, flexibilného a všestranne rozvinutého človeka.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

Zoznam použitých domácich zdrojov

- BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika*. Olomouc: UP, 2002. ISBN 80-86432-03-3.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BOROŠ, J. *Motivácia a emocionálna človeka*. Bratislava: Komprint, s.r.o., 1995. s. 183. ISBN 80-85193-42-6.
- CRABB, L. *Osobnosť človeka jej potreby a cesty k jej naplneniu*. Praha: Návrat domů, 1995. s. 174. ISBN 80-85495-36-8.
- ČAVOJOVÁ, V., DANIŠKOVÁ, K. *Tvorivosť – cesta k rozvoju osobnosti*. Nitra: FSVaZ UKF, 2008. ISBN 978-80-8094-415-5.
- ČORNANIČOVÁ, R. *5 rokov Univerzity tretieho veku na Univerzite Komenského a na Slovensku: zborník príspevkov z odborného seminára konaného 10. – 11.10.1995*. Bratislava: Univerzita Komenského, 1996. ISBN 80-223-1137-5.
- ĎURIC, L., HOTÁR, V. S., PAŠKA, P. a kol. *Výchova a vzdelávanie dospelých: Andragogika. Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2000. ISBN 80-08-02814-9.
- FRK, V. *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. Prešov: FF PU, 2003. ISBN 80-8068-186-4.
- FRK, V. *Systém a organizácia profesijného vzdelávania zamestnancov*. 2. vyd. Prešov: FF PU, 2005. ISBN 80-8068-367-2.
- FULKOVÁ, E. *Všeobecná didaktika*. Bratislava: Infopress, 2008. ISBN 978-80-85402-90-2.
- FÜLÖPOVÁ, E. *Výchova k tvorivosti*. Bratislava: Nová práca, spol.s.r.o., 2006. ISBN 80-88929-82-2.
- GALLO, J., ŠKODA, K. *Dejiny pedagogiky dospelých*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1986. 67-219-86.
- GRÁC, J. *Psychológia samoučenia*. Bratislava: Obzor. 1978. 65-007-78.

- HUPKOVÁ, M., PETLÁK, E. *Sebareflexia a kompetencie v práci učiteľa*. Bratislava: Iris, 2004. ISBN 80-89018-77-7.
- JURČOVÁ, M. *Tvorivá osobnosť a jej sociálna kompetencia*. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 2000. ISBN 80-88910-04-8.
- KREJČOVÁ, L. *Psychologické aspekty vzdelávania dospievajúcich*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3474-3.
- KURIC, J. *O sebvýchove mladého človeka*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1966. 67-199-66.
- KUSÁ, D. a kol. *Zjavná a skrytá tvorivosť*. Bratislava: Slovak Academic Press, 2006. ISBN 80-88910-21-8.
- LÁSZLÓ, K. *Motivácia v edukačnom prostredí*. Banská Bystrica: UMB, 2004. ISBN 80-8055-975-9.
- MACHALOVÁ, M. *Psychológia vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Gerlach Print, spol.s.r.o., 2006. ISBN 80-89142-07-09.
- MACHALOVÁ, M. *Biodromálna psychológia pre pomáhajúce profesie(sociálnych pracovníkov, sociálnych pedagógov a andragógov)*.Brno: Inštitút mezioborových štúdií, 2010. ISBN 978-80-87182-10-9.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- PERHÁCS, J. *Utváranie osobnosti dospelého človeka v procese vzdelávania*. Bratislava: Národné osvetové centrum, 1995. ISBN 80-7121-0900-0.
- PERHÁCS, J. *Sebvýchova. Vzdelávanie dospelých*. 2001, roč.XII, č.4, s.27-33. ISSN 1335-2350.
- PIETRASINSKI, Z. *Tvorivé myslenie*. Bratislava: Obzor, 1972. 65-038-72.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdelávaní dospelých*. Praha: Grada Publishing,a.s.,2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
- PORUBSKÁ, G., HATÁR. C. *Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie*.Nitra:PF UKF, 2009. ISBN 978-80-8094-597-8.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-029-4.
- RUISEL, I. *Múdrosť – inteligencia – osobnosť*. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 2006. ISBN 80-88910-19-6.

- RUISEL, I. *Osobnosť a poznávanie*. Bratislava: Ikar,a.s., 2008. ISBN 978-80-551-1599-3.
- SEMRÁD, J. Tvorivosť v diele J. A. Komenského a v súčasnej slovenskej pedagogike. *Národná osveta*. 1992, roč. II, č.11, s.25-26. ISSN 1335-4515.
- SKALKA, J. a kol. *Výchova a vzdelávaní dospelých v kontextu pedagogiky a celoživotní výchovy*. Praha: Československá akademie věd, 1989. 21-109-87.
- STRUČNÝ PSYCHOLOGICKÝ SLOVNÍK. Bratislava: Pravda, 1987. ISBN 80-7178-070-7.
- ŠERÁK, M. *Zájmové vzdelávaní dospelých*. Praha: Portál, s. r.o.,2009.s. 208. ISBN 978-80-7367-551-6.
- ŠVEC, Š. *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava: Iris, 1995. s.276. ISBN 80-88778-15-8.
- ŠVEC, Š. *Základné pojmy v pedagogike a andragogike(s anglicko-slovenským slovníkom termínov, s definíciami a s registrom ich slovensko-anglických ekvivalentov)*. Bratislava: Iris, 2002. ISBN 80-89018-31-9.
- ŠVEC, Š. Kvalita osobného bytia a hodnota vzdelanosti. *Pedagogická revue*. 2007, roč. LIX, č.1, s.24. ISSN 1335-1982.
- TOKÁROVÁ, A. *Sociálna práca- ľudské práva- vzdelávanie dospelých: zborník referátov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou, konanej dňa 24. a 25. 11. 1998 v Prešove*. Prešov: FF PU, 1998. ISBN 80-8885-49-3.
- TOKÁROVÁ, A. *Kvalita života a rovnosť príležitostí- Z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce: zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou, ktorá sa konala 24. a 25.10.2004 v Prešove*. Prešov: FF PU, 2005. ISBN 80-8068-425-1.
- TUMA, M. *Metódy výchovy a vzdelávania dospelých*. Bratislava: Obzor, 1987. ISBN 735-21-85/5.
- TUMA, M. *Tvorivý človek*. Bratislava: Obzor, 1991. ISBN 80-215-0177-4.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: detství, dospělost a stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.
- VODÁK, J.,KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1904-7.

Zoznam použitých internetových zdrojov

CENTRÁLNY INFORMAČNÝ PORTÁL REZORTU ŠKOLSTVA. *Ďalšie vzdelávanie*. [online]. [cit.2012-12-20]. Dostupné z: https://www.iedu.sk/vyucovanie_a_studium/Stranky/DalsieVzdelavanie.aspx

CENTRÁLNY INFORMAČNÝ PORTÁL REZORTU ŠKOLSTVA. *Univerzity tretieho veku*. [online]. [cit.2012-12-20]. Dostupné z: https://www.iedu.sk/vyucovanie_a_studium/Stranky/Univerzitytretiehoveku.aspx

LISABONSKÁ STRATÉGIA A SLOVENSKO. *Lisabonská stratégia a Slovensko*. [online]. [cit.2013-01-26]. Dostupné z: <https://www.vedatechnika.sk/SK/VEDATECHNIKASR/Stranky/LisabonskastrategiaSlovensko.aspx>

ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012*. [online]. [cit.2013-01-27]. Dostupné z: www.er2012.gov.sk/zakladne-informacie-o-er2012/

PRÍLOHY

Príloha A – DOTAZNÍK.....

Príloha A – DOTAZNÍK

Vážené dámy/ Vážení páni,

v rámci magisterského štúdia na Univerzite J. A. Komenského v Prahe, katedry andragogiky si Vás dovoľujem požiadať o vyplnenie dotazníka, ktorý je súčasťou praktickej časti mojej diplomovej práce na tému: „Sebavýchova, sebazvedľávanie ako významné faktory formovania osobnosti.“

Dotazník je dobrovoľný a anonymný. Na otázky odpovedajte označením odpovede, ktorá najviac vyjadruje Váš názor. Ďakujem za spoluprácu. Bc. Iveta Mizerová.

DOTAZNÍK

1. Vaše pohlavie:

- muž
- žena

2. Váš vek:

- 19- 25 rokov
- 26-45 rokov
- 46-60 rokov
- 61 a viac rokov

3. Váš rodinný stav:

- slobodný(á)
- ženatý/vydatá
- rozvedený(á)
- vdovec(a)
- žijem s partnerom(kou)

4. Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

- základné
- stredné odborné učilište bez maturity
- stredné odborné učilište s maturitou
- stredoškolské s maturitou
- vysokoškolské

5. V akom pracovnom pomere sa v súčasnosti nachádzate?

- som zamestnaný(á)
- som nezamestnaný(á)
- som nezamestnaný(á) po skončení VŠ
- som nezamestnaná po skončení MD

- živnostník
- dôchodca
- podnikateľ

6. Po ukončení povinnej školskej dochádzky, mal(a) ste možnosť sa ďalej vzdelávať?

- áno
- nie

7. Súhlasili by ste so zvýšením svojho doterajšieho vzdelania?

- určite áno
- skôr áno
- skôr nie
- určite nie

8. V akej oblasti by ste sa chceli vzdelávať?

- oblasť obchodu a služieb
- stavebníctvo
- ekonomika
- bankovníctvo
- poisťovníctvo
- poľnohospodárstvo
- automobilový priemysel
- priemysel
- cestovný ruch
- doprava
- iné – (uved'te konkrétne)...

9. Akým spôsobom by ste si chceli zvýšiť svoju kvalifikáciu?

- štúdiom na VŠ, SOŠ, SOU
- jednorazovým kurzom
- rekvalifikáciou
- štúdiom cudzích jazykov
- počítačovým kurzom
- nemám záujem o štúdium
- Iné...

10. Čo by bolo najväčšou motiváciou k Vášmu ďalšiemu vzdelávaniu?

- získanie lepšie plateného zamestnania
- vyššie finančné ohodnotenie v zamestnaní
- zvýšenie vlastnej prestíže
- zvýšenie sociálnej úrovne
- samotné vzdelanie
- získanie poznatkov z oblasti, ktorá ma zaujíma
- účelné využitie voľného času

11.Čo by Vám najviac bránilo vo vzdelávaní?

- rodina
- neochota učiť sa
- nízke sebavedomie
- zamestnávateľ
- financie na vzdelávanie
- čas potrebný na štúdium

12.Aká forma štúdia by Vám najviac vyhovovala?

- individuálne štúdium
- kolektívne štúdium

13.Myslíte si, že máte dostatočné informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania?

- áno, som dostatočne informovaný(á)
- skôr áno
- skôr nie
- nie, nedisponujem takýmito informáciami
- nemám záujem o ďalšie vzdelávanie

14.Kde by ste hľadali informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania?

- na internete
- u známych
- v novinách
- u zamestnávateľa
- na úrade práce
- iné – (uved'te konkrétne)...

15.Zaujímate sa, alebo mali ste v minulosti záujem o zvýšenie svojho vzdelania?

- áno, zaujímam sa
- skôr sa zaujímam
- skôr sa nezaujímam
- vôbec nemám záujem

16.Od koho ste dostali ponuku na vzdelávanie?

- od zamestnávateľa
- od úradu práce
- od rodiny
- od vzdelávacej inštitúcie
- iné –(uved'te konkrétne)...

17.Máte dostatok informácií o možnostiach vzdelávania vo Vašom regióne?

- áno, mám informácie
- nie, nemám informácie
- nezaujímam sa o to

18. Ako ďaleko ste ochotný(á) dochádzať za vzdelaním?

- vo svojom meste
- do okresného mesta
- do krajského mesta
- do zahraničia
- v rámci EU
- nie som ochotný(á) vôbec dochádzať

19. Myslíte si, že ďalšie vzdelávanie ovplyvní konkrétne Vašu osobnosť?

- áno, naučím sa pochopiť správanie a konanie iných ľudí
- áno, zlepší sa kvalita môjho života
- áno, naučím sa lepšie zvládať osobné a pracovné problémy
- áno, naučím sa lepšie komunikovať s ľuďmi
- áno, budem lepším príkladom pre svoje deti
- áno, budem viac prospešný pre spoločnosť
- nie, v žiadnom prípade to moju osobnosť neovplyvní

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

MENO AUTORA: Bc. Iveta Mizerová

OBOR: Andragogika

FORMA ŠTÚDIA: Kombinované štúdium

NÁZOV PRÁCE: Sebavýchova, sebazvedľávanie ako významné faktory formovania osobnosti.

ROK: 2013

POČET STRÁN TEXTU: 92

CELKOVÝ POČET STRÁN PRÍLOH: 5

POČET TITULOV ČESKÝCH POUŽITÝCH ZDROJOV: 43

POČET INTERNETOVÝCH ZDROJOV: 4

VEDÚCI PRÁCE: PhDr. Michal Kopčan