

**UNIVERZITA JANA AMOSA KOMENSKÉHO
PRAHA**

magisterské kombinované štúdium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Bc. Eva Vrábelová

Motivačné metódy vo vzdelávaní a motivácia k učeniu ako
predpoklad celoživotného učenia

Praha 2012

**Vedúca diplomovej práce:
PaedDr. Tímea Zaťková, Ph.D.**

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies
2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Eva Vrábelová

Motivation methods in education and motivation for
learning as a prerequisite for lifelong learning

Prague 2012

**The Diploma Thesis Work Supervisor:
PaedDr. Tímea Zaťková, Ph.D.**

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetky zdroje a ďalšiu literatúru, z ktorých som pri spracovaní čerpalá, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 13. 3. 2012

Bc. Eva Vrábelová

Pod'akovanie

Chcela by som sa pod'akovať mojej vedúcej diplomovej práce pani PaedDr. Tíme Zatkovej, Ph.D. za odborné vedenie, usmerňovanie, cenné rady, pripomienky a pomoc pri písaní mojej diplomovej práce.

Anotácia

Autorka si vybrala ako tému svojej diplomovej práce – motivačné metódy vo vzdelávaní a motivácia k učeniu ako predpoklad celoživotného učenia. V tejto diplomovej práci sa zameriava na problematiku motivácie a motivačných metód vo vzdelávaní u žiakov a dospelých študentov, ako predpokladu celoživotného vzdelávania, na teoretické spracovanie literárnou metódou. Porovnáva názory autorov spracované na túto tému a doterajší výskum v tejto oblasti. V empirickej časti práce sa venuje prieskumu dotazníkovou metódou. U vybratej vzorky žiakov a študentov zisťuje preferujúce druhy motivácie a motivačných metód k učeniu, ktoré ďalej spracovala metódami spracovania získaných údajov.

Kľúčové slová

Celoživotné vzdelávanie, inštinkt, motivácia, motivačné metódy, postoj, prieskum, pud, výchovno-vzdelávací proces, záujem.

Annotation

The author chose as the topic of my thesis - motivational methods of training and motivation for learning as a prerequisite for lifelong learning. This thesis focuses on the issues of motivation and motivational techniques in education for students and adult learners as a prerequisite for lifelong learning, the theoretical treatment of the literary method. It compares the views of the author worked on this issue and previous research in this area. In this thesis is devoted to a survey by questionnaire method. The sample of pupils and students preferring identifies types of motivation and incentive to learning methods, which are further processed by methods of processing the data obtained.

Key words

Lifelong learning, instinct, motivation, motivation methods, stance, survey, instinct, the educational process, interest.

Obsah

ÚVOD.....	9
1. CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE	11
1. 1 KONCEPCIA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA V SR	14
1. 2 SYSTÉM CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA.....	20
1. 3 ĎALŠIE VZDELÁVANIE.....	21
2 POJEM MOTIVÁCIA	23
2. 1 ZÁKLADNÉ POJMY A ICH CHARAKTERISTIKA	25
2. 2 METÓDY A PROSTRIEDKY MOTIVÁCIE – TEORETICKÉ PROBLÉMY A SÚVISLOSTI.....	27
2. 3 NAJZNÁMEJŠIE TEÓRIE MOTIVÁCIE.....	28
2. 3. 1 Teória motivácie podľa A. H. Maslowa.....	28
2. 3. 2 Teória motivácie podľa E. H. Eriksona - biodromálna.....	30
2. 3. 3 Hierarchia potrieb podľa Alderfera, podľa teórie ERG.....	30
2. 3. 4 Herzbergova dvojfaktorová teória	30
2. 3. 5 Vroomova teória očakávania	31
2. 3. 6 Teória spravodlivosti	32
2. 3. 7 McClellandova teória (motivačná teória úspechu).....	33
2. 4 METÓDY A FORMY ROZVÍJAJÚCE MOTIVÁCIU	33
<i>Metóda vzťahových rámcov.....</i>	<i>36</i>
<i>Metóda kauzálnych atribúcií.....</i>	<i>38</i>
<i>Rozvíjania kapacít pre ich vlastné úlohy</i>	<i>39</i>
<i>Kolatívnosť úloh</i>	<i>41</i>
2. 5 MOTIVÁCIA VO VÝCHOVE A VZDELÁVANÍ DEŤÍ A MLÁDEŽE	41
2. 5. 1 <i>Odporúčané možnosti rozvíjania motivácie.....</i>	<i>42</i>
2. 5. 2 <i>Motivovanie pomocou hodnotenia</i>	<i>43</i>
2. 6 MOTIVÁCIA VO VZDELÁVANÍ DOSPELÝCH	46
2. 7 TEÓRIE PRACOVNEJ MOTIVÁCIE.....	47
<i>Maslowova pyramída potrieb</i>	<i>47</i>
<i>C. P. Alderfer</i>	<i>48</i>
<i>Teória X a teória Y McGregora.....</i>	<i>48</i>
<i>Teória očakávania.....</i>	<i>48</i>
2. 8 MANAŽÉRSKE METÓDY A TECHNIKY PODPORUJÚCE MOTIVÁCIU	50
2. 9 POROVNANIE UPLATŇOVANIA METÓD V PRÁCI S DEŤMI A DOSPELÝMI, ZHODY A ROZDIELY.....	51
2. 9. 1 <i>Rozdiely medzi druhmi motivácie</i>	<i>51</i>

2. 9. 2 <i>Moderné koncepcie vyučovacieho procesu</i>	54
3 EMPIRICKÁ ČASŤ	61
<i>Cieľ</i>	61
<i>Čiastkové ciele</i>	61
<i>Predpoklady</i>	61
3. 2 CHARAKTERISTIKA VZORKY PRIESKUMU.....	62
3. 3 METÓDY A METODICKÝ POSTUP.....	62
3. 4 ANALÝZA ÚDAJOV	64
3. 4. 1 <i>Spracovanie dotazníka - Preferenčný motivačný dotazník</i>	64
3. 4. 2 <i>Spracovanie dotazníka – Dotazník doplnkových otázok</i>	67
3. 5 PRIESKUM MOTIVÁCIE DOSPELÝCH K UČENIU	71
3. 5. 1 <i>Ciele a úlohy prieskumu motivácie dospelých k učeniu a jeho výsledky</i>	71
<i>Cieľ</i>	71
<i>Čiastkové ciele</i>	71
<i>Predpoklady</i>	72
3. 5. 2 <i>Charakteristika vzorky prieskumu</i>	72
3. 5. 3 <i>Metódy a metodický postup</i>	73
3. 5. 4 <i>Analýza údajov</i>	74
3. 5. 5 <i>Spracovanie dotazníka – Preferenčný motivačný dotazník</i>	74
3. 5. 6 <i>Spracovanie dotazníka – Dotazník doplnkových otázok</i>	78
3. 6 KOMPARÁCIA VÝSLEDKOV MOTIVÁCIE ŽIAKOV A DOSPELÝCH	82
3. 6. 1 <i>Dotazník - Preferenčný motivačný dotazník</i>	82
3. 6. 2 <i>Dotazník – Doplnkových otázok</i>	85
3. 6. 3 <i>Dotazník - Preferenčný motivačný dotazník</i>	86
3. 6. 4 <i>Dotazník – Doplnkových otázok</i>	88
ZÁVER	90
ODPORÚČANIA PRE PRAX	99
LITERATÚRA	101
ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV	9
ZOZNAM PRÍLOH	

ÚVOD

Predmetom tejto práce je zistiť motiváciu k učeniu a vhodné motivačné metódy žiakov a študentov. Problematikou motivácie sa zaoberalo mnoho pedagógov, psychológov aj výskumných pracovníkov, ktorí sa zhodujú na tom, že pozitívna motivácia v učebnej činnosti je veľmi dôležitou, priam zásadnou podmienkou školskej úspešnosti žiaka. Každý z nich svojim spôsobom prispel k výskumu motivácie.

Cieľom práce vo všeobecnosti je skúmanie problematiky motivácie v procese celoživotného vzdelávania a učenia. Diplomová práca sa zameriava na teoretické spracovanie otázok motivácie a motivačných metód vo výchovno-vzdelávacom procese a charakterizovanie motivácie k učeniu ako predpokladu celoživotného vzdelávania.

Cieľavedomé a zámerné rozvíjanie motivácie žiakov aktualizáciou ich potrieb vyžaduje od učiteľa, aby dobre poznal štruktúru a úroveň motivácie k učeniu celej triedy a taktiež každého jednotlivca. Pokiaľ má učiteľ hľadať a uplatňovať optimálny prístup k motivovaniu žiakov počas výchovno-vzdelávacieho pôsobenia potrebuje zistiť, ktoré z motívov a potrieb sú v individuálnej hierarchii daného žiaka dominantné. Preto sa v prvom rade musí vykonať diagnostika osobnostnej motivačnej úrovne, štruktúry a dynamiky v podmienkach vyučovania. Učiteľ svojim pôsobením aktualizuje celý rad potrieb žiakov ako poznávacie potreby, výkonové potreby, sociálne potreby, potreby zodpovednosti, potreby súladu s morálnymi normami...

V praxi sa zisťuje motivácia žiakov rôznymi spôsobmi. Najrozšírenejšie spôsoby sú formou otázok, krátkych diskusií, besied, riadenými štruktúrovanými rozhovormi orientovanými na pohnútky žiakov a ich vzťah k učeniu, ku škole, k spolužiakom, k učiteľom a pod. Používajú sa tiež niektoré špecifické diagnostické nástroje, ktoré sa dotiaľ v praxi dosť málo uplatňujú, pritom predstavujú významný prvok v informačnom systéme školy a tiež

prínos k optimalizácii pedagogického procesu. Medzi takéto diagnostické nástroje patria aj dotazníky. (Lokšová, 1999)

V empirickej časti chceme dotazníkovou formou preskúmať a zistiť motiváciu žiakov zvolených škôl a študentov vybraného kurzu. Spracovať výsledky prieskumu, porovnať ich a zistiť zhody a rozdiely.

Na akú motiváciu sa zamerať – vonkajšiu, vnútornú, výkonovú, poznávaciu?

Ako dosiahnuť čo najvhodnejšou metódou najvyššiu úroveň motivácie u žiakov a študentov? Akým spôsobom by mal učiteľ postupovať, aké metódy motivácie použiť...?

1. CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE

Svet okolo nás sa neustále mení čoraz rýchlejšie, tak že niektoré zmeny nestihneme ani postrehnúť. Sme svedkami nástupu a rýchleho rozširovania stále novších technológií, nových produktov a progresívnych zmien vo všetkých sférach nášho života. Ľudia aby sa dokázali takémuto prostrediu prispôsobovať, potrebujú byť pripravený na zmenu.

Pojem celoživotné vzdelávanie bol definovaný už v Memorande Európskej komisie o celoživotnom vzdelávaní ako cielená nepretržitá vzdelávacia činnosť, ktorej účelom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a kompetencie. Je to koncept ktorý zastrešuje všetky systémy vzdelávania – formálne, neformálne, informálne a všetky stupne vzdelávania predškolské vzdelávanie, vzdelávanie na základnej škole, strednej škole a vysokej škole a ďalšie vzdelávanie.

Formálne vzdelávanie je zámernou činnosťou a uskutočňuje sa organizovane a štruktúrovane vzhľadom na miesto, ciele, čas a prostriedky. Vzťahuje sa k inštitúciám určeným na vzdelávanie a odbornú prípravu. *Vedie k nadobudnutiu kvalifikácie* a udeleniu oficiálne uznávaných dokladov.

Neformálne vzdelávanie prebieha popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a zvyčajne *nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov o získaní kvalifikácie*. Môže sa organizovať na školách mimo ich hlavnej činnosti, v organizáciách, ktoré boli vytvorené na doplnenie programov vzdelávania vo formálnom systéme, na pracoviskách, v záujmových organizáciách a pod.

Informálne vzdelávanie (učenie sa) je prirodzenou súčasťou každodenného života. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania sa, nemusí byť zámerné ani uvedomované. Vzdelávajúci sa nemusí ani rozpoznať, ako prispieva k jeho vedomostiam a zručnostiam.

Základné vzdelávanie dospelých je vzdelávanie ktoré doplňuje to, ktoré nebolo realizované pred dospelosťou. Doplnuje dospelé mu jedincovi elementárne vzdelávanie, ktoré si osvojuje bežná populácia detí v priebehu povinnej

školskej dochádzky. Toto základné vzdelávanie sa hojne realizuje v rozvojových krajinách.

Kontinuálne vzdelávanie je to všeobecné alebo odborné vzdelanie, ktoré nadväzuje na vzdelanie základné alebo stredné dosiahnuté jedincom v predchádzajúcom cykle formálneho vzdelávania. Používa sa tiež termín *d'alšie vzdelávanie*.

Toto vzdelávanie má niekoľko foriem, podnikové alebo organizačné vzdelávanie. Patria sem rôzne podnikové kurzy, školenia, inštruktáže, rekvalifikačné kurzy a podobne.

Ďalším typom je *štúdium popri zamestnaní* je v ňom zahrnutých viac foriem vzdelávania pre ktoré je ale charakteristické jedno: ide väčšinou o ucelené vzdelávanie (na rozdiel od podnikového, ktoré je dielčieho charakteru), korešpondujúce s určitým stupňom vzdelávania vo formálnom vzdelávacom systéme. Takže stredoškolské vzdelávanie popri zamestnaní, vysokoškolské (bakalárske, magisterské, inžinierske, doktorské) popri zamestnaní.

Môže byť realizované v rôznych formách – ako prezenčné, diaľkové, večerné, externé, dištančné, kombinované.

V dnešnej rýchlo sa rozvíjajúcej vedomostnej spoločnosti nemôžeme zabudnúť tiež na ďalšie formy vzdelávania medzi ktoré patria tiež *učiaci sa región, učiaca sa organizácia*, rôzne iné vzdelávacie aktivity a taktiež *poradenstvá*.

Učiaci sa región je regionálna sieť zainteresovaných inštitúcií v oblasti vzdelávania a zamestnanosti, vytvárajúca na mieru šité služby a projekty poskytovania celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva.

Učiaca sa organizácia vznikla z potreby stálej adaptácie v prostredí zostreňného konkurenčného boja, zrýchľujúcich a prehľbujúcich sa zmien okolia, vybudovala svoju konkurenčnú výhodu na ľudskom kapitále a jeho rozvoji. A to z dôvodu, že ako celok sa dokáže učiť jedine prostredníctvom svojich ľudí, pre ktorých je vlastnosť učiť sa jedinečná a prirodzená (Tichá, 1999). Aby sa tento potenciál prejavil, vytvára štruktúry, ktoré učenie a osobný rast zamestnancov v podniku umožňujú a podporujú. Zvyšovanie úspechu podniku teda vedie cez úspech jednotlivca. Z toho pramenia aj hodnoty učiacej sa

organizácie, najdôležitejšou z nich je zveľaďovanie ľudského kapitálu v podniku.

Vzdelávacia aktivita je akákoľvek organizovaná aktivita jedincov v ucelenej programovo-obsahovej a organizačnej forme, s definovaným obsahom, cieľmi a očakávanými výstupmi pre účastníka. Pre účely akreditácie vzdelávacích aktivít v neformálnom vzdelávaní, ktoré vedú k získaniu čiastkovej alebo úplnej kvalifikácie, sa za vzdelávaciu aktivitu považuje program, ktorý má časový rozsah 40 a viac hodín výučby.

Celoživotné poradenstvo predstavuje komplex poradenských služieb poskytovaných s rozličným disciplinárnym zameraním. V najužšom vzťahu k stratégii celoživotného vzdelávania a budovania vedomostnej ekonomiky je zo spektra týchto rovnocenných služieb *celoživotné kariérne poradenstvo* chápané ako - pomoc jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života.

Pri vysokom tempe ekonomického rozvoja krajín Európskeho spoločenstva je logické očakávať zvýšenú potrebu častej a pružnej zmeny kvalifikácie u občanov a zvýšenú potrebu zamestnávania v nových profesiách u zamestnávateľov, pričom z časových a finančných dôvodov už nie je možné, aby sa novo nadobudnuté kvalifikácie dali získavať výlučne vo formálnom systéme vzdelávania.

Najvýznamnejším dôvodom vzniku stratégie celoživotného vzdelávania (CŽV) a celoživotného poradenstva (CŽP) je potreba systémovo zastrešiť existujúce subsystémy vzdelávania, vzájomne ich otvoriť a prepojiť do funkčných vzťahov doplnených celoživotným poradenstvom tak, aby spĺňali reálne potreby občanov, zamestnávateľov, verejnej správy a vzdelávacích inštitúcií uľahčiť prístup k vzdelávaniu, nadobúdaniu nových kvalifikácií a zamestnanosti počas celého aktívneho života občanov, aby človek bol schopný uplatniť sa na európskom trhu práce (musí byť preto jazykovo, digitálne i matematicky kompetentný, musí mať kultúrne povedomie a prejav a ovládať komunikáciu v materinskom jazyku). Treba zvyšovať záujem verejnosti o

celoživotné vzdelávanie vhodnou motiváciou tak, aby sa vzdelávanie stalo potrebou a nie povinnosťou. (Balegová, 2002)

1.1 Konceptia celoživotného vzdelávania v SR

Rozvoj technológií, nástup informačnej spoločnosti, globalizácia ekonomiky a premeny trhu práce podčiarkujú strategický význam vzdelávania, výchovy a učenia. Perspektíva rozvoja každej krajiny je učiac sa spoločnosť, v ktorej už nestačí len získať iniciačné vzdelanie, aby občan celý život pracoval a zapájal sa do života spoločnosti. Vzniká *potreba celoživotného vzdelávania*. Jej napĺňanie si kladie za cieľ predovšetkým vytváranie podmienok pre poskytovanie možností a *účasti na vzdelávaní pre všetkých občanov*. Zároveň sa plnia aj významné spoločenské ciele, ako zvyšovanie schopností občanov *uplatniť sa na trhu práce* v meniacich sa spoločensko-ekonomických podmienkach, *osobný rozvoj jednotlivca* v súlade s jeho potrebami a schopnosťami, zvyšovanie účasti občanov na riadení spoločnosti, podpora spoločenskej súdržnosti, aktivity zamerané na trvalo udržateľný rozvoj.

Konceptné a rozvojové materiály v SR:

CŽV je v *Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky (2002)* deklarované ako jedna z priorít rozvoja spoločnosti. Otázka CŽV je súčasťou konceptných materiálov a akčných plánov, ktoré boli vypracované a prijaté v súlade s európskymi trendmi. V oblasti školstva boli súčasťou CŽV riešené v niekoľkých konceptných materiáloch Ministerstva školstva SR. Dôležitým bol *Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov (Milénium)*, v ktorom boli predložené cieľový stav výchovy a vzdelávania, základné piliere a stratégia reformných zmien v oblasti vzdelávania. *Návrh koncepcie ďalšieho rozvoja vysokého školstva na Slovensku pre 21. storočie* (schválený vládou v roku 2000) obsahoval stav slovenského vysokého školstva, stanovil ciele a cesty, ako ich dosiahnuť. *Koncepcia ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike* (schválená vládou v roku 2002) obsahovala charakteristiku súčasného stavu ďalšieho vzdelávania a

základné predpoklady jeho rozvoja do roku 2010. Strategickým dokumentom SR, ktorý rieši problematiku vzdelávania v úzkej súvislosti s problematikou zamestnanosti je *Národný akčný plán zamestnanosti*. Okrem iného ukladá modernizovať a rozšíriť modulový systém ďalšieho vzdelávania občanov ako nástroja rozvoja ekonomiky založenej na *znalostiach* nadväzujúci na školský systém a na znalostiach z oblasti *informačných technológií* s cieľom zvýšiť pružnosť pracovnej sily na meniacom sa trhu práce. Ďalej tento dokument navrhuje opatrenia zamerané na riešenie spolufinancovania CŽV, vytvorenia informačného systému o možnostiach vzdelávania a prehĺbenia spolupráce medzi jednotlivými subjektmi zodpovednými za vzdelávanie. Ďalším strategickým dokumentom je *Národný plán rozvoja*. Jeho súčasťou je Sektorový operačný program Ľudské zdroje, ktorý definuje globálny cieľ - rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile a bude sa postupne naplňovať realizáciou jednotlivých cieľov, priorít a opatrení. Priorita – *zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce*, je orientovaná na zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability zamestnancov a študujúcich. Vo svojich zámeroch je celý operačný program zameraný aj na rozvoj efektívneho a funkčného *systému ďalšieho vzdelávania* ako záruky adaptability ľudských zdrojov, riešenie otázky financovania, rozvoja podmienok na uľahčenie prístupu k *ďalšiemu vzdelávaniu* (druhá šanca), rozvoj systému overovania a uznávania kvalifikácií získaných v systéme ďalšieho vzdelávania a jeho prepojenie so systémom certifikácie. Schopnosť prispôbovať sa a napredovať sa dá získať jedine učením, vzdelávaním sa.

Celoživotné vzdelávanie zahŕňa spolu výchovné a vzdelávacie aktivity uskutočňované v školskom subsysteme vzdelávania (materské, základné, stredné a vysoké školy) a v subsysteme mimoškolského vzdelávania (podnikové, rezortné, záujmové, občianske, iné vzdelávanie). Prvý subsystem označujeme aj ako *formálne* vzdelávanie, druhý ako *neformálne* vzdelávanie. Oba subsystemy vzdelávania možno charakterizovať ako *organizovanú činnosť cieleňú na získanie vedomostí, schopností a zručností potrebných pre výkon konkrétnych činností*, pričom v oboch systémoch je uskutočňovaná

inštitucionálne, je štruktúrovaná podľa cieľov, počtu hodín a podpory učenia sa k obom uvedeným subsystémom sa pripája *informálne* (neinštitucionálne) učenie sa - vychádzajúce z každodenných aktivít spojených s prácou, rodinou alebo voľným časom, toto učenie sa nie je štruktúrované, nevedie k získaniu osvedčenia, je skôr príležitostné, nezámerné.

Riadenie a legislatíva

Právo na vzdelanie pre všetkých občanov zaručuje Ústava Slovenskej republiky (čl. 46). Oblasť CŽV je v kompetencii Ministerstva školstva Slovenskej republiky (§ 17 písm. c) zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov).

Formálne vzdelávanie upravujú školské zákony:

- zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve,
- zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov – k zákonu vydalo ministerstvo školstva súbor vykonávacích právnych predpisov. Vysoké školy sú samosprávnymi subjektmi. Zriaďujú sa zákonom, právo vydávať doklady o získanom vysokoškolskom vzdelaní pre študijné odbory získava vysoká škola/fakulta na základe akreditácie študijného programu.

Neformálne vzdelávanie upravuje:

- zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a jeho novela č. 567/2001,
- príprava a vzdelávanie na výkon špeciálnych odborných činností, ktoré si vyžadujú osobitnú spôsobilosť, je upravená v právnych predpisoch vydaných inými ústrednými orgánmi štátnej správy pre jednotlivé oblasti ich pôsobnosti,
- zákon č. 279/1993 Z. z. o školských zariadeniach v znení neskorších predpisov upravuje niektoré druhy neformálneho vzdelávania, napríklad vzdelávanie v jazykových školách,
- zákon č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti,

- zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov, a ďalšie osobitné právne predpisy príslušných rezortov.

V neformálnom vzdelávaní uskutočňujú vzdelávacie aktivity rôzne vzdelávacie ustanovizne: môžu to byť aj školy (ZŠ, SŠ, VŠ, školské zariadenia neformálneho vzdelávania), ale aj vzdelávacie zariadenia podnikov, priamo riadené inštitúcie v rezortoch, súkromné vzdelávacie ustanovizne a iné. Pri súčasnom zachovaní rovnocennosti všetkých typov inštitúcií plní doplnkovú, resp. náhradnú alebo aj špecializačnú funkciu tretí sektor, najmä v odboroch, kde nie sú aktívne štátne a súkromné vzdelávacie inštitúcie.

Zdroje a pravidlá financovania pri formálnom vzdelávaní sú určené zákonom č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov, ktorý zavádza normatívne financovanie na žiaka. Zdroje a pravidlá financovania vysokých škôl vrátane školného upravuje zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Širšie sú *možnosti financovania ďalšieho vzdelávania* (účastníci, zamestnávateľa, účelové dotácie zo štátneho rozpočtu, rozpočet Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, prostriedky rozpočtov miest a obcí, iné zdroje). V oblasti financovania ČŽV perspektívne vývojové trendy sledujú smer diverzifikácie zdrojov (štát, zamestnávateľa, občania) a stanovenie jasných základných princípov ich čerpania (poskytnutie možností čerpať v súlade s potrebami).

Hodnotenie kvality vzdelávania

V oblasti hodnotenia kvality vzdelávania sú pre *formálne vzdelávanie* na základných a stredných školách vypracované učebné osnovy predmetov a v nadväznosti naň sú pripravované a overujú sa vzdelávacie a výkonové štandardy. Ako potrebné sa v súčasnosti ukazuje zmeniť alebo podľa potreby spracovať a používať vzdelávacie štandardy na priebežné aj výstupné hodnotenie kvality výchovy a vzdelávania. V súvislosti s obsahom vzdelávania je potrebné uskutočniť komplexnú kurikulárnu transformáciu, vypracovať nové osnovy, učebnice a študijné materiály s moderným obsahom rešpektujúcu okrem iného i európsku dimenziu vo vzdelávaní. V súvislosti s odborným

vzdelávaním v obsahu vzdelávania absentuje jeho užšie prepojenie na potreby trhu práce. V oblasti vysokého školstva je kvalita vzdelávania zabezpečovaná akreditáciou študijných programov, ktoré uskutočňujú fakulty vysokých škôl a pravidelnou komplexnou akreditáciou činností vysokých škôl v 6-ročných intervaloch. V oblasti *neformálneho vzdelávania* zatiaľ neexistuje účinný systém hodnotenia kvality. Vzdelávacie inštitúcie poskytujúce vzdelávanie mimo formálneho systému fungujú na báze ponuky a dopytu na trhu práce. Zákonom je upravené overovanie kvality ďalšieho vzdelávania formou akreditácií vzdelávacích aktivít, ktoré udeľujú na základe splnenia zákonom stanovených podmienok akreditačné komisie. Na slovenskom vzdelávacom trhu však pôsobia aj vzdelávacie inštitúcie, ktoré o akreditáciu vzdelávacích aktivít nežiadajú, keďže táto nie je zo zákona povinná. Chýba systém prípravy odborníkov pre oblasť ďalšieho vzdelávania (poradcovia, metodici, lektori, manažéri vzdelávania).

Uznávanie kvalifikácií

V oblasti uznávania dokladov môžeme školský *formálny* subsystém charakterizovať na základe vzdelávacích programov, ktoré sú definované vzdelávacím obsahom, ktorým je rad alebo sekvencia vzdelávacích činností. Tie sú organizované s cieľom dosiahnutia určitého vopred stanoveného cieľa. V systéme formálneho vzdelávania je zaužívaný pojem *stupeň vzdelania*. Vzdelávanie v školskom systéme je zavŕšené v závislosti od získaného stupňa vzdelania získaním formálneho dokladu (vysvedčenie, vysvedčenie o maturitnej skúške, výučný list, diplom), ktorý je plne akceptovaný zo strany zamestnávateľskej sféry v závislosti od kvalifikačných požiadaviek na výkon jednotlivých činností. V subsystéme *neformálneho vzdelávania* získavajú absolventi vzdelávacích aktivít osvedčenia (certifikáty) o ich absolvovaní. Obsah vzdelávania však nie je viazaný na štandard, resp. požiadavku konkrétneho vzdelávacieho cieľa a získané doklady o absolvovaní nie sú ocenené z hľadiska kvalifikácie pre výkon konkrétnej činnosti. Uplatnenie absolventa v zamestnaní závisí od hodnotenia dokladu zamestnávateľom. Keďže práve získanie dokladu o vzdelaní predstavuje dôležitý referenčný bod

pre zamestnávateľa a jednotlivcov na trhu práce, je potrebné prehodnotiť systém uznávania dokladov o vzdelaní i mimo formálneho subsystému. V súvislosti s transformáciou ekonomiky a požiadavkou adaptability pracovnej sily rastie počet obyvateľov, ktorí získavajú kompetencie i mimo formálneho subsystému vzdelávania. Je potrebné vypracovať postup uznávania výsledkov neformálneho, ale aj informálneho vzdelávania sa, ktorý by vyústil do získania formálnych dokladov (certifikátov, osvedčení, potvrdení). S absenciou systému uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania súvisí nepriepustnosť vzdelávacej cesty medzi školským a mimoškolským vzdelávaním najmä na úrovni stredného stupňa vzdelávania. Jednou z možností je realizácia vzdelávania formou modulovej štruktúry vzdelávania a zodpovedajúceho kreditného systému hodnotenia výsledkov vzdelávania. Perspektívy sú aj v diverzifikácii foriem vzdelávania.

Informačný a poradenský systém

V školskom systéme je vypracovaná informačná databáza o sieti základných a stredných škôl vrátane informácii o možnostiach štúdia na jednotlivých učebných a študijných odboroch a rovnako aj databáza o možnostiach štúdia na vysokých školách pre každý školský rok, ktoré sú poskytované verejnosti prostredníctvom škôl, dennej tlače. Školský subsystém má vytvorenú sieť psychologicko-výchovných poradní, ktoré poskytujú žiakom poradenské služby aj v oblasti voľby povolania.

V oblasti ďalšieho vzdelávania nie je v súčasnosti systémovo doriešená tvorba, sprostredkovávanie a rozširovanie informácií. Zo strany občanov je dlhodobý pociťovaný deficit informácií o možnostiach vzdelávania. Existujú siete čiastkové informačné systémy, avšak chýba ich vzájomné spojenie vrátane prepojenia so systémom vzdelávacích možností, a to nielen v nadväznosti na nezamestnaných občanov, ale i na tých, ktorí majú záujem nájsť si novú možnosť sebarealizácie. Poradenské služby poskytujú úrady práce, predovšetkým pre nezamestnaných. Predpokladom zabezpečovania efektívneho fungovania trhu práce a prevencie nezamestnanosti je vytvorenie funkčného, efektívneho a komplexného informačno-poradenského systému zameraného na voľbu povolania, poradenstvo pri výbere zamestnania a

zamestnanca v úzkej súčinnosti so systémom ponuky možností vzdelávania, ktoré je predpokladom lepšieho uplatnenia sa na trhu práce. (www.minedu.sk)

1. 2 Systém celoživotného vzdelávania

Ak sa chce človek produktívne vyrovnat' s prudkými zmenami vo vede, technike, ekonomike, charaktere práce, musí sa učiť po celý život. Preto je potrebné vytvoriť efektívny systém celoživotného vzdelávania. Rozvoj dištančného a virtuálneho vzdelávania je nevyhnutnou podmienkou pre celoživotné vzdelávanie. Celoživotné vzdelávanie bude zahŕňať najmä odborné vzdelávanie, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie, rekvalifikácie, doškoloňovanie, získavanie nových spôsobilostí. Predpokladá sa rozšírenie dištančného a virtuálneho vzdelávania.

Štruktúra vzdelávacieho systému SR je uvádzaná podľa jednotlivých úrovní ISCED (medzinárodná štandardná klasifikácia UNESCO, ktorá slúži na prezentáciu vzdelávacích štatistík v jednotlivých štátoch ako aj medzinárodne).

Školský systém (začiatocné vzdelávanie)

Predprimárna sféra vzdelávania: - Zariadenia pre predškolskú prípravu detí ISCED úroveň 0

Primárna sféra vzdelávania: - Základná škola (ročníky 1. až 4. ZŠ) ISCED úroveň 1

Sekundárna sféra vzdelávania: - Nižšia stredná škola (ročníky 5. až 9. ZŠ) ISCED úroveň 2

- Vyššie stredné školy (gymnázia, SOŠ, SOU) ISCED úroveň 3

Terciárna sféra vzdelávania:

- Stredné odborné školy zabezpečujúce pomaturitné vzdelávanie v rozsahu 0,5 až 2 roky ISCED úroveň 4

- Vyššie odborné školy v dĺžke trvania štúdia 2 až 3 roky, zamerané na praktické poznatky ISCED úroveň 4

- Odborné vysoké školy zabezpečujúce štúdium na bakalárskej úrovni ISCED úroveň 5B

- Univerzity, poskytujúce štúdium na bakalárskej, magisterskej a doktorantskej úrovni v širokom rozsahu študijných odborov ISCED úroveň 5A a úroveň 6.

Pre deti a mládež so špeciálnymi potrebami - *špeciálne školy*. Naďalej budú existovať *základné umelecké školy*. Do systému celoživotného vzdelávania budú patriť aj *školské zariadenia*.

1.3 Ďalšie vzdelávanie

Ďalšie vzdelávanie tvorí súčasť celoživotného vzdelávania zahŕňa odborné vzdelávanie a prípravu (prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie, rekvalifikáciu, doškolovanie a pod.), a to nielen na školách a špecializovaných vzdelávacích zariadeniach, ale najmä v podnikoch, na pracoviskách a v iných vzdelávacích ustanovizniach, ale aj vzdelávanie občianske a kultúrne - záujmové. Uskutočňuje sa prostredníctvom formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy.

Vzdelávaciu politiku bude treba prepojiť s *politikou zamestnanosti*, rozvinúť systematickú spoluprácu medzi rezortmi národného hospodárstva a so sociálnymi partnermi.

Terciárnu sféru vzdelávania je potrebné diverzifikovať, vytvárať vysoké školy neuniverzitného typu, podstatne viac zamerané na prax a s dĺžkou štúdia 3 roky, t.j. zabezpečujúce štúdium na bakalárskej úrovni. Rozširovať je treba aj pomaturitné štúdium na stredných odborných školách. Systém celoživotného vzdelávania si vyžaduje novú koncepciu viac zdrojového financovania, na ktorom sa budú okrem štátu podieľať aj podniky a jednotlivci. Podstatne rozšíriť dištančné vzdelávanie a využívanie *moderných informačných technológií*.

Vzdelávaciu politiku bude treba prepojiť s *politikou zamestnanosti*, rozvinúť systematickú spoluprácu medzi rezortmi národného hospodárstva a so sociálnymi partnermi.

*Terciárnu sféru vzdelávania je potrebné diverzifikovať, vytvárať vysoké školy neuniverzitného typu, podstatne viac zamerané na prax a s dĺžkou štúdia 3 roky, t.j. zabezpečujúce štúdium na bakalárskej úrovni. Rozširovať je treba aj pomaturitné štúdium na stredných odborných školách. Systém celoživotného vzdelávania si vyžaduje novú koncepciu viac zdrojového financovania, na ktorom sa budú okrem štátu podieľať aj podniky a jednotlivci. Podstatne rozšíriť dištančné vzdelávanie a využívanie *moderných informačných technológií*. (www.minedu.sk)*

2 POJEM MOTIVÁCIA

Podľa Rita L. Atkinson: „*Motivace je stav, který aktivizuje chování a dává mu směr. Subjektivně je vnímán jako vědomá touha: přání jíst, pít, milovat se. Většina z nás se může rozhodnout, zda těmto touhám vyhoví. Předmětu své touhy se můžeme vzdát, a také se můžeme přinutit udělat něco, co bychom raději nedělali... Jenže přímo kontrolovat svou motivaci je podstatně těžší – pravděpodobně nemožné.*“ (Atkinson, 2003, s. 349)

U základných motívov ako je hlad, smäd a sex psychológovia tradične rozlišovali dva typy teórií motivácie. Ich rozdiel spočíva v tom čo motiváciu zapríčiňuje spôsobuje a ako pôsobí na chovanie človeka. Na jednej strane sú to *pudové teórie*, ktoré kladú dôraz na vnútorné faktory, napríklad hlad a smäd boli považované za vyjadrenie fyziologických potrieb. Pri motivácii ako sex a agresia sú pudové aspekty s fyziologickými potrebami previazané menej. Napriek tomu sa odborníci domnievajú že aj sex a agresia majú pudové aspekty a že sú dané vnútornými faktormi, ktoré sú rovnako ako hormonálny stav, dôležité a mohli sa vyvinúť pre účely naplnenia potrieb našich predkov. Na druhej strane hovoríme o *incentívnych teóriách* motivácie, ktoré zdôrazňujú vonkajšie motívy – incentívy, ako predmety túžby napríklad jedlo, pitie, peniaze, cieľ útoku, vzťahy s okolím, sexuálny partner, úcta to všetko sú predmety motivácie a tie nás motivujú určitým smerom. Mnohé incentívy predstavujú *odmenu* ich výsledkom je *slasť* a *posilnenie chovania*, ktoré viedlo k jej dosiahnutiu – napr. sladká chuť, alebo sexuálny zážitok. Medzi ďalšie incentívy patria sekundárne posilňujúce faktory ktoré sme získali naučením a vzťahujú sa k určitým javom napr. dobrá školská známka, povzbudenie, peniaze môžu byť tiež účinnými incentívami založenými na našej skúsenosti s nimi a s tým čo predstavujú. Na formovaní sekundárnych posilňujúcich faktoroch je vždy rozhodujúce učenie a skúsenosť. Incentívne teórie motivácie sa zameriavajú predovšetkým na osvojovanie kontroly motivácie a skúseností spojených s touto kontrolou. Odmena odráža všeobecne to, že jednanie je

hodné opakovania. Príjemné pocity sa mohli vyvinúť ako spôsob signalizácie mozgu, že si treba zapamätať pozitívne a negatívne dôsledky chovania, aby bolo chovanie v budúcnosti riadené efektívnejšie. (Tamtiež, 2003, s. 348-350)

Slovo *motivácia* je odvodené z latinského slova *movere*, čo znamená hýbať sa, pohybovať sa. Predstavuje súhrn hybných momentov v konaní človeka, jeho správaní sa, prežívaní. *Hybné momenty* sú podnety, ktoré človeka pobádajú aby reagoval, aby niečo robil, ale môžu vplývať aj opačne a to tak, že ho tlmia v jeho reakciách alebo aktivite. Motivácia zahŕňa množstvo pojmov, ktoré ju ovplyvňujú: inštinkty, pudy, potreby, snaženie, chcenie, túžbu, očakávania, ciele, záujmy, zvedavosť, strach, sebadôveru, aspirácie, presvedčenie, ideály, hodnoty a iné. Motiváciu poznáme vonkajšiu a vnútornú. *Vonkajšia motivácia* vychádza z nejakej incentive - podnetu z okolia alebo pôsobením okolností z prostredia. *Vnútorná motivácia* vychádza z vnútra osobnosti. Medzi vonkajšou a vnútornou motiváciou existujú prepojenia. Ľudská motivácia je individuálne odlišná a je veľmi zložitá. (Čáp, 2007, s. 92) Podľa M. Zelina: „*Motivácia je otázka „prečo“ ľudského správania. Motivácia má veľmi blízko k citom človeka. City sú motorom, energiou pre ľudskú motiváciu a vyúsťujú do hodnotových systémov osobnosti.*“ (Zelina, 1996, s. 71) Rozumieme tým hľadanie odpovedí na otázky: Prečo sa človek správa určitým spôsobom? Čo je príčinou jeho správania? Prečo si vytýčil práve tento cieľ? Takisto motiváciu M. Zelina: „*V najširšom slova zmysle chápe ako súhrn činiteľov, ktoré vyvolávajú, usmerňujú, udržiavajú a zacielujú ľudskú aktivitu.*“ (Zelina, 1996, tamtiež) Motivácia správania človeka vychádza z vnútorných stimulov a vonkajších popudov, incentive. Keď sa vzbudí potreba, vzniká *motív* – dôvod, pre ktorý sa začína človek správať určitým spôsobom.

Potreby poznáme:

- nižšie potreby biofyziologické,
- sociálne potreby,
- psychické potreby.

Psychické potreby integrovaného Ja stavajú viacerí autori na najvyššiu priečku samostatnej nezávislej autentickej a tvorivej bytosti. (A. Maslow, E. H. Erikson) (Zelina, 1996, tamtiež). Podľa iných autorov je motivácia stav napätia

organizmu vyvolaný neuspokojením istej potreby a zameraný na jej odstránenie. Motívy sú potom vedomé a neuvedomé pohnútky, ktoré vedú k činnosti smerujúcej na dosiahnutie uspokojenia potreby (Durič, Kačáni a kol., 1992; Hrabal ml., 1989) (Durič, 1992)

„Už z každodenných skúseností môžeme predpokladať, aké je veľké množstvo motívov, a to od najzákladnejších biologických pohnútok (napr. pud potravinový, sexuálny, rozmnožovací, spánkový) až po jemne diferencované motívy, ktoré sa utvorili v živote jednotlivca (napr. intelektuálny záujem, ochota pomôcť iným, lakomstvo, ctibažnosť a pod.) Čo do obsahu a intenzity je nespočetné množstvo rozličných variácií (obmien).“ (Barkóczy, 1972, s. 25)

„Motivácia je komplex psychických procesov ktoré aktivizujú (vyvolávajú), usmerňujú a udržiavajú ľudské správanie v určitom smere.“ Poznáme vnútornú a vonkajšiu motiváciu. Vnútorná motivácia je hodnotnejšia v učení než vonkajšia motivácia. Pri vnútornej motivácii zohrávajú dôležitú úlohu potreby človeka. Potreba je vlastne pociťovanie nedostatku pričom sa organizmus sústreďuje na jeho odstránenie. Potreba energetizuje organizmus, vzniká aktivita ktorá sa zameriava na uspokojenie potreby, ak sa potreba uspokojí tak sa znižuje alebo zaniká, ak sa potreba neuspokojí vzniká konflikt – redukcia energie. (Turek, 2008, s. 164)

Podľa E. Komárika: *„Motivácia, ktorá nás poháňa k aktivite i k nečinnosti však nie je len záležitosťou vstavaných príkazov. Jej najväčšia časť vyviera priamo z procesu života. Život prebieha v čase a priestore. Je to vlastne akási dočasná výnimka zo všeobecného zákona entropie. Aby sa takáto výnimočná situácia mohla uskutočniť, vyžaduje to, aby organizmus, ktorý predstavuje subjekt životných pochodov, bol ohraničený.“* (Komárik, 2009, s. 169)

2.1 Základné pojmy a ich charakteristika

Najzákladnejšie motívy súvisia s fyziologickými procesmi prebiehajúcimi v organizme jedinca a preto sú zaradené medzi základné pojmy

motivácie. Napríklad výraz potreba, ktorý sa vyskytuje v každodenných situáciách sa vzťahuje predovšetkým na fyziologické procesy.

Potreba je vlastne nedostatok niečoho v organizme, čo vyvoláva motív na odstránenie určitého nedostatku a podnecuje organizmus uspokojiť svoje potreby, v dôsledku ktorých táto potreba zaniká, alebo sa čiastočne zmenší je to napríklad hlad, smäd, nedostatok sexu, nedostatok vzduchu – kyslíka a podobne.

Pojem *potreba* v širšom význame sa používa aj na psychické úkazy ako napríklad sociálne, etické, estetické, kultúrne a iné potreby.

Ďalším pojmom je pojem *vnútorná pohnútk*a – *hnacia sila* ktorá má energetizujúci charakter, začína pôsobiť vtedy ak organizmus pociťuje nedostatok.

City – *emócie*, sú tiež tak ako vnútorná pohnútk a hnacími silami konania. Vychádzajú z osobnosti a odrážajú vnútorný subjektívny stav organizmu. City sú diferencovanejšie a komplexnejšie a vyskytujú sa aj v celkom jemných obmenách napr. estetické, etické sociálne, intelektuálne. Nižšie city sú spojené s telesnými a biofyziologickými komponentmi ako je hlad, smäd, sex, teplo, zima... City sú základom tvorenia vzťahov človeka k sebe, svetu a ostatným.

Pudy - súvisia bezprostrednejšie s vnútornými stavmi organizmu.

Inštinkt – tento pojem v sebe zahŕňa špecifické schémy, alebo vrodené vzorce správania.

Záujem – je to získaný motív ktorý sa prejavuje kladným vzťahom jednotlivca k určitému druhu činnosti, alebo k určitej skutočnosti. Záujmy sa odlišujú obsahom (o čo sa človek zaujíma) rozvinutosťou čiže jeho hĺbkou (povrchný záujem alebo hlboký záujem o niečo, niekoho), môžu byť prechodné alebo trvalé. Človek máva spravidla viac záujmov naraz. Z hľadiska zdravého vývoja osobnosti je dôležitý kompenzačný vzťah dvoch odlišných záujmov aby sa vyváži la jednostrannosť, ktorá by mohla vzniknúť pri plnom sústredení sa na svoju profesiu.

Postoj – je taktiež získaný motív vyjadruje vzťah jednotlivca k určitej veci, situácii, činnosti, skupine, osobe...

Postoje zahŕňajú v sebe tri zložky:

- poznávanie objektu a názor na objekt,
- jeho citový prístup k objektu – sympatia, antipatia, láska, nenávisť, ľahostajnosť...,
- pohnútku v jeho správaní, alebo jednaní v jednote s názorom a emočným cítením a hodnotením poprípade navyknuté, alebo prevzaté správanie k objektu.

S pojmom postoj sa často stretávame v sociológii pri rôznych výskumoch verejnej mienky.

Hodnotová orientácia – je to postoj ľudí k hodnotám spoločnosti čo tá ktorá spoločnosť považuje za cenné a hodnotné a je potreba chrániť tieto hodnoty. K takýmto hodnotám patrí napr. mier, zdravie, spravodlivosť, demokracia, sloboda, práca, materiálne zabezpečenie, voľný čas, záujmové činnosti, životné prostredie, kultúrne hodnoty krajiny a pod. Ľudia sa od seba odlišujú *hierarchiou hodnôt* – hodnotovej orientácie, ktorá veľmi ovplyvňuje ich život a tiež ich zaradenie v spoločnosti.

Cieľ – ktorý si človek vytýči a snaží sa ho dosiahnuť, alebo ho pokladá za nedosiahnuteľný alebo nevhodný alebo pochybuje o tom, že by ho mohol dosiahnuť vypovedá a pôsobí taktiež ako motív. Rozvíjanie cieľov a motívov je dôležitým momentom vo vývoji osobnosti. (Čáp, 2007)

2. 2 Metódy a prostriedky motivácie – teoretické problémy a súvislosti

Podľa M. Zelinu: „*Motivácia je jedna z kľúčových otázok výchovy. Výskumy ukázali (napr. B. Gisellin), že motivácia je základnou otázkou pre rozvoj tvorivosti, nadania a schopnosti každého človeka.*“ Spoločným znakom slávnych ľudí bola veľká pracovitosť, vytrvalosť, snaha a túžba niečo dosiahnuť, rozvinuté záujmy, neuspokojovanie sa so súčasným stavom vecí, so samým sebou, zaujatosť prácou až fanatizmus.

Motivácia, city a hodnotový systém človeka sú dôležité zložky osobnosti, ktoré sú v systéme KEMSAK východiskom pre ďalšie stupne rozvoja osobnosti, cesty k humanizácii školstva.

K – *kognitivizácia* – myslenie rozvoj divergentného myslenia, zmena na heuristické vyučovanie, žiak sám hľadá riešenia,

E – *emocionalizácia* – city potreba rozvoja citov a prežívania, afektívna stránka,

M – *motivácia* – vnútorná potreba vnútorná motivácia, aby žiak sám chcel, aby to nebola len snaha učiteľa, schopnosť žiakovej interiorizácie

S – *socializácia* – vzťahy dôraz na komunikáciu, prosociálne správanie

A – *axiologizácia* – hodnoty rozvoj hodnotiaceho myslenia, tvorba kompromisov

K – *kreativizácia* – tvorivosť rozvoj tvorivých koncepcií.

Teória výchovy sa zaoberá aj formovaním mravných názorov, emocionálnej stránky človeka, vzťahov a postojov k životnému prostrediu. Teória výchovy sa snaží o vytváranie hodnotového systému jedinca, aby sa stal plnohodnotnou osobnosťou, ktorá je autentická, slobodná, tvorivá, mravná, charakterná. Ide hlavne o rozvoj non-kognitívnej stránky človeka. Je jedinečný v tom, že rozvíja a tvorí východisko pre štruktúrovanie obsahu aj metód výchovy. „*Pre prax výchovy je dôležité štruktúrovať činnosti pomocou ktorých je možné ovplyvňovať a rozvíjať nonkognitívne funkcie človeka.*“ (Zelina, 1996, s. 88)

2.3 Najznámejšie teórie motivácie

2.3.1 Teória motivácie podľa A. H. Maslowa (americký psychológ) ktorú definoval v roku 1943 - rozdelil motiváciu do piatich stupňov od najjednoduchších motivačných síl až po najvyššie a najzložitejšie motivačné sily:

1. *fyziologické potreby* – jedlo, pitie, kyslík, sex, spánok, primeraná teplota, sloboda pohybu,

2. *potreba istoty* – sú psychické potreby ako stabilita pocit domova, potreba bezpečia, mať sa o koho oprieť, spoľahnúť sa na niekoho,

3. *potreba lásky* – potreba dávať sa iným ľuďom, byť schopný prijímať lásku a priateľstvo, potreba spolupatričnosti,

4. *potreba uznania, sebahodnotenie* – je to potreba váženia si samého seba, rešpektu k vlastnej osobe, potreba úspechu, výkonu, potreba sily, moci,

5. *potreba sebarealizácie, sebaaktualizácia*, – títo ľudia využívajú svoje schopnosti pozitívne a sú motivovaní progresívnymi hodnotami, sú vyspelejší, ľudskejší.

Prvé štyri kategórie Maslow označuje ako *nedostatkové potreby* a piatu kategóriu ako *potreby bytia* alebo *rastové potreby*. Všeobecne platí, že nižšie položené potreby sú významnejšie a ich aspoň čiastočné uspokojenie je podmienkou pre vznik menej naliehavých a vývojovo vyšších potrieb. V niektorých prípadoch je však dokázané, že uspokojovanie vyšších potrieb (estetických, duchovných) môže napomôcť v krajných situáciách ľudského života, v ktorých je možnosť uspokojovania nižších potrieb obmedzená (napr. v prostredí koncentračných táborov, o čom referovali napr. Viktor Frankl alebo Konrad Lorenz). Za najvyššiu považuje Maslow potrebu sebarealizácie, čím označuje ľudskú snahu naplniť svoje schopnosti a zámery. Paradoxom, je, že mnohí o sebarealizáciu nestoja, sú motivovaní len nižšími fyziologickými potrebami, pokojom a pohodlím. Fyziologické potreby sú potreby organizmu a majú najvyššiu prioritu. Akonáhle sú naplnené fyziologické potreby, začnú narastať potreby istoty. Po naplnení fyziologických potrieb a potrieb bezpečia prichádza tretí bod - sociálne potreby. Tie sa vo všeobecnosti skladajú z citových vzťahov. Napĺňaním citových vzťahov rastie ďalší bod sociálnych potrieb. Sebaaktualizácia (pojmem zaviedol Kurt Goldstein, niekedy sa označuje ako sebarealizácia) je inštinktívna potreba naplniť svoje schopnosti a snaha byť najlepším akým len človek môže byť. Maslow definoval sebarealizovaných ľudí takto:

- Prijímajú okolnosti života (vrátane seba) namiesto toho, aby ich odmietali alebo sa im vyhýbali.
 - Sú spontánni v tvorbe myšlienok a činov.
 - Sú tvoriví.
 - Zaujímajú sa o riešenie problémov, často aj o riešenie problémov iných ľudí. Riešenie týchto problémov hrá v ich živote často kľúčovú rolu.
 - Cítia blízkosť iných ľudí a všeobecne si vážia život.
 - Majú vnútornú etiku, ktorá je nezávislá od vonkajšej autority.
- Posudzujú iných bez predsudkov, spôsobom, ktorý možno považovať za objektívny. (sk.wikipedia.org).

2. 3. 2 Teória motivácie podľa E. H. Eriksona - biodromálna (biodróm - cesta životom) formovanie citových a motivačných štruktúr osobnosti:

1. *dôvera a nádej* – dieťa do 2. rokov,
2. *sloboda, autonómia* – 2 až 4 roky života,
3. *iniciatíva* – v období 4. roka života dieťaťa - a jej stroskotanie,
4. *pracovitosť, usilovnosť – menejcennosť* - predpuberta, puberta,
5. *identita* – kto som, kde som, čomu verím – adolescencia,
6. *intimita, láska, priateľstvo* – ranná dospelosť,
7. *generativita* – tvorivosť,
8. *integrita* – zmysel života.

2. 3. 3 Hierarchia potrieb podľa Alderfera, podľa teórie ERG (angl. Existence - bytie, Relatedness - príbuznosť, vzťahy, Growth - vzrast):

1. Existence – základné potreby – potrava, tekutiny, peniaze
 2. Vzťahy – sociálne vzťahy – kontakt s ľuďmi, láska, priateľstvo, súťaž
- Vzrast – osobný rozvoj – sebaúcta, sebaaktualizácia, uspokojenie a naplnenie života (Lokšová, 1999).

2. 3. 4 Herzbergova dvojfaktorová teória - motivačno-hygienická teória je dvojfaktorová teória Fredericka Herzberga, hoci pôvodne vznikla ako teória

skúmajúca vnútorné uspokojenie počas práce, predsa najviac pozornosti získala svojimi dôsledkami súvisiacimi s *motiváciou*.

Herzberg si všíma dva druhy ľudských potrieb:

- *potrebu sebarealizácie* - jej napĺňanie je späté s motivačnými faktormi (motivátormi), uspokojenie týchto faktorov prináša relatívne dlhodobú spokojnosť; ich prítomnosť vedie k spokojnosti, a ich predchádzajúca absencia málokedy vyvolávala nespokojnosť (úspech, výkon, uspokojenie z práce, uznanie, zodpovednosť, pokrok, pracovný postup a osobný rozvoj)
- *potrebu eliminácie bolesti* - Herzberg v súvislosti s touto potrebou hovorí o hygienických faktoroch, tieto sú späté s podmienkami práce; ich uspokojenie prináša len krátkodobý efekt, i keď ich prítomnosť nevedie k spokojnosti, ak chýbajú, vyvolávajú nespokojnosť (firemné benefity, pracovné podmienky, plat, dobré vzťahy s podriadenými a nadriadenými)

I keď nezávislú existenciu motivačných a hygienických faktorov mnohí popierajú, teória Fredericka Herzberga umožňuje jednak zlepšiť prežívanie práce zo strany zamestnancov, jednak dáva do rúk zamestnávateľov vhodné motivačné faktory a ich použitie zabezpečuje pomerne dlhodobú spokojnosť zamestnancov. Tiež upozorňuje na zhubné následky absencie hygienických faktorov. Vznik tejto teórie zvýšil záujem o podnikovú psychológiu, na prácu obohacujúce programy, vzbudil aj záujem o *vnútornú motiváciu*.

2. 3. 5 Vroomova teória očakávania (z latinského *expecto* - očakávam, predvídám) je to *motivačná teória*, ktorá stanovuje úroveň motivácie na základe vzťahu $M = f(V, E)$, pričom

- M - úroveň motivácie
- V - valencia, t. j. subjektívna hodnota očakávaného výsledku, ku ktorému *motivované pracovné správanie* povedie
- E - expektácia, t. j. subjektívne očakávanie (pravdepodobnosť konkrétneho jedinca, že dané pracovné správanie k očakávanému výsledku skutočne povedie.

Pracovná činnosť je chápaná ako činnosť inštrumentálna, t. j. ako prostriedok (nástroj) na dosiahnutie pre človeka významnej hodnoty. Ak sme presvedčení o dosiahnuteľnosti a atraktívnosti cieľa a spôsobe cesty k výsledku, tak sme motivovaní cieľa dosiahnuť. Pri rozhodovaní sa o našom chovaní uprednostňujeme to, ktoré má najväčšiu motivačnú silu. Motivačná sila je v podstate úmerná trom našim presvedčeniam.

a) Valencia - presvedčenie o príťažlivosti cieľa, b) Instrumentality - presvedčenie o tom, že keď sa budeme chovať definovaným spôsobom, cieľ dosiahneme a c) Expectancy - presvedčenie o tom, že sa tak chovať budeme vedieť.

2. 3. 6 Teória spravodlivosti autora profesora J. Stacy Adamsa (z University of North Carolina) je to teória, ktorá považuje za základnú ľudskú motiváciu vnímanie pocitu spravodlivosti pri hodnotení toho, ako sa s nimi v porovnaní s referenčnou skupinou ľudí (alebo osobou) zaobchádza. Tvrdí, že ľudia budú lepšie *motivovaní*, ak sa s nimi bude zaobchádzať spravodlivo, v opačnom prípade budú *demotivovaní*. Zdôrazňuje úlohu sociálnych vzťahov pri vysvetľovaní motivácie pracovného správania sa.

Spravodlivé zaobchádzanie je hodnotené vždy z hľadiska pocitu a vnímania a vždy ide o porovnávanie. Podľa teórie ale ľudia neočakávajú rovnostárske správanie sa, vnímali by ho ako nespravodlivosť. Nespravodlivé správanie vyvoláva v ľuďoch *frustráciu* a znižuje ich motiváciu. Môžu reagovať nasledovne:

1. motivácia sa zníži, znížia svoju výkonnosť a úsilie dovedy, kým sa odmeňovanie nezmení spôsobom, ktoré vnímajú ako spravodlivé,
2. motivácia sa zvýši, budú sa snažiť zvrátiť spôsob odmeňovania v ich prospech, no ak sa to nepodarí, môže ich frustrácia prerásť až v odchod z danej spoločnosti.

Podľa Adamsa môžeme hovoriť o dvoch formách spravodlivosti:

1. *distributívna spravodlivosť*, týka sa hodnotenia odmeňovania podľa svojho prínosu a v porovnaní s ostatnými

2. *procedurálna spravodlivosť*, týka sa vnímania spravodlivosti pri hodnotení postupov používaných zamestnávateľom v takých oblastiach, ako je hodnotenie pracovníkov, povyšovanie a disciplinárne záležitosti. Pocity týkajúce sa procedurálnej spravodlivosti sú úzko spojené s interpersonálnymi faktormi. (sk.wikipedia.org)

2.3.7 McClellandova teória (motivačná teória úspechu) – motivačná teória úspechu sa najčastejšie spája s menom behavioristického vedca Davida McClellanda, ktorý ju začal študovať koncom štyridsiatych rokov. McClelland určil tri typy motivačných potrieb, ktoré môžu organizácie poskytovať svojim pracovníkom. Sú to: potreba moci, potreba spolupatričnosti, potreba úspechu.

2.4 Metódy a formy rozvíjajúce motiváciu

Keďže je *motivácia* rovnako ako emotivita, silne viazaná na vlastné Ja, individualitu, osobnosť, býva výrazne subjektívnou záležitosťou. Ja sa prejavuje výrazne aktívne, samostatne volí ciele a rozhoduje o charaktere nasmerovania i spustenia aktivít.

Moderné koncepcie vyučovacieho procesu prikladajú význam tomu, že žiak musí byť vo vyučovacom procese motivovaný a aktívny, treba odstraňovať pasivitu žiakov typickú pre tradičné vyučovanie. Treba sa zameriavať na to aby žiak poznatky objavoval, hľadal vynakladal samostatnosť a aktivitu svojou uvedomelou a tvorivou učebno-poznávacou činnosťou a učiteľ nech sa stane facilitátorom, sprievodcom pri tejto činnosti žiaka. Nech podnecuje v ňom iskru pre nové objavovanie a učenie, usmerňuje a pomáha mu pri jeho činnosti.

Psychológia dokazuje, že výkon v rôznych oblastiach ľudskej činnosti teda aj v učení je podmienený *schopnosťami a motiváciou*.

„Motivácia je z určitého pohľadu dôležitejšia ako schopnosti. To je stará známa pravda a stále znova a znova opakovaná bez toho, aby našla výraznejšiu odozvu v praxi života ľudí a v ich výchove a sebavýchove. Pokiaľ

človek nemá chuť tvoriť, pokiaľ nemá vnútornú motiváciu niečo zlepšiť, obohatiť, rozvinúť, tak v tom prípade jeho schopnosti sú len možnosťou, akoby „mŕtvou pôdou“.“ (ZELINA, 1997, s. 75)

Z toho vychádza a utvrdzuje nás v tom aj známa formulka ľudského úspechu ktorá hovorí že: *Ľudský výkon rovná sa schopnosti krát motivácia*

$$L v = S \times M$$

Schopnosti človeka sa dajú meniť len pomaly, ale motivovať ho, sa dá oveľa rýchlejšie.

Podľa I. Tureka: jednou z didaktických zásad je *zásada motivácie, uvedomelosti a aktivity* ktoré vyplývajú zo zákonitosti výučby a preto majú objektívny charakter. Prvý ucelený systém didaktických zásad sformuloval J. A. Komenský, ktorý tieto zásady vyvodil z vlastných životných skúseností, pozorovania prírody a skúseností bratislavských škôl. Rozpísal a filozoficky ich zdôvodnil v diele *Didactica Magna – Veľká didaktika*.

„Správne vzdelávať mládež neznačí napchávať im hlavy zmiešaninou slov, fráz, výrokov a mienok..., ale otvárať im porozumenie pre veci, aby z neho, ako zo živého prameňa, vytekali jarčeky a akoby z púčikov na stromoch vyrastali listy, kvety a plod a aby v nasledujúcom roku zasa z každého púčika vyrastala vetvička so svojim lístím, kvetom a plodom Nech sa nič neučí len na základe autority, ale všetko na základe dôkazov zo zmyslov a rozumu... “ (J. A. Komenský, 1992). (Turek, 2008, s.163)

Vyučovacie metódy nám dávajú odpoveď na to, ako treba postupovať vo výchovno-vzdelávacom procese, aby boli dosiahnuté stanovené výchovno-vzdelávacie ciele. Pojem metóda je odvodený od gréckeho slova, *methodos – cesta, spôsob*.

Aj keď učivo má usmerňujúci charakter, učiteľ mu podriaďuje výber vyučovacej metódy, predsa do neho zasahuje - prispôsobuje ho žiakom, dotvára ho. Tak isto žiaci cez svoj vzťah k učivu ovplyvňujú činnosti učiteľa. Správna motivácia je základom aktívnej činnosti žiaka vo vyučovaní a má sa prelínať celým vyučovacím procesom. Motivačné metódy sa poznáme *vstupné a priebežné*.

Vstupné motivačné metódy:

- *motivačné rozprávanie* – emocionálne podfarbené a sugestívne slovné približovanie toho, o čom sa budú žiaci rozprávať
- *motivačný rozhovor* - učiteľ vedie so žiakmi rozhovor, pričom aktivizuje ich poznatky, skúsenosti
- *motivačná demonštrácia* - pomocou ukážky (obraz, film) vzbudzuje u žiakov záujem o poznávanú skutočnosť
- *problém ako motivácia* - na základe problému učiteľ upúta pozornosť žiakov a potom vysvetľuje učivo

Priebežné motivačné metódy:

- *Motivačná výzva*
- *Aktualizácia obsahu učiva* - učiteľ približuje a spája učivo s príkladmi zo života, s tým, čo žiakov zaujíma
- *Pochvala, povzbudenie a kritika* - sú významnými prvkami motivácie. Ak majú plniť motivačnú úlohu, musí ich učiteľ využívať veľmi citlivo, pedagogicky taktne. Tak ako s pochvalou, aj s kritikou treba narábať veľmi opatrne, v opačnom prípade strácajú motivačný účinok. Kritika nie, len ako vytýkanie nedostatkov, ale *kritika konštruktívna a pozitívna*, aby žiak vedel čo robí nesprávne.

G. Petty pri analýze otázok motivácie hovorí o niektorých faktoch, ktoré by mali byť v „ohnisku“ pozornosti učiteľa. Pre ich ľahšie zapamätanie zvolil mnemotechnickú pomôcku – **FOCUS** – z lat. focus – ohnisko.

F – fantázia (hodiny sa nemajú podobáť, činnosti na hodinách by mali byť zábavné, vyučovanie spojiť so životom, riešenie problémov...)

O – ocenenie (využívať pochvalu, ocenenie, povzbudzovať žiakov...)

C – ciele (musia byť pre žiakov dosiahnuteľné, podpora zodpovednosti...)

U – úspech (primeranosť úloh, umožniť žiakom pocit úspechu...)

S – (z čes. smysl) zmysel – žiak má vedieť čo a prečo sa učí, ako môže učivo využiť v predmetoch, mimoškolskej činnosti.

Z opisu motivácie vo vyučovaní vyplýva, že je to premyslený prístup učiteľa k celej vyučovacej hodine a ku všetkým činnostiam v rámci vyučovacieho procesu úlohou vyučovacích metód nie je iba prenos poznatkov, ale plnia i viaceré úlohy čiže funkcie: informatívne nosná, formatívne účinná, výchovne

účinná, ekonomická, prirodzená svojím priebehom a výsledkami, využitelná v praxi, v súlade so systémom vedy a poznávania, motivačne pôsobivá, primeraná k žiakovi, primeraná učiteľovi, hygienická.

Rovnako dôležité sú aj funkcie týchto metód - *motivačná*, didaktická, výchovná, spoločenská a profesijná, kontrolná. (Petlák, 2004, s.127)

Každý žiak má iné povahové vlastnosti, iný prístup k povinnostiam k životu, každý je iná individualita a preto sa nedá od všetkých žiakov očakávať že sa budú sami od seba učiť. Z toho dôvodu sa pri vyučovaní odporúča a uplatňuje motivácia aj zo strany učiteľa a v domácom prostredí zo strany rodičov. Najbežnejšou formou vonkajšej motivácie v učebnej činnosti je *odmena* a *trest*. Taká odmena ako dobrá známka, povzbudenie alebo pochvala má veľmi pozitívny motivačný charakter v učebnej činnosti žiaka. Cieľom odmeny je dosiahnuť vyvolanie túžby po učení, upevniť v žiakovi dôveru vo vlastné sily, dosiahnuť mravné uspokojenie. Trest ako pokarhanie alebo zlá známka sleduje v podstate ten istý cieľ. Pri udeľovaní trestu treba dávať pozor, pretože vyvoláva strach v dieťati a tiež negatívne vplyvy, ako stratu sebadôvery, stres. (Turek, 2008, s.165).

Ďalšou je metóda ktorú rozpracoval F. Rheinberg, ide v nej o to, s kým a ako porovnáva vychovávateľ výkon žiaka, alebo jeho správanie.

Metóda vzťahových rámcov

Sú na to dve možnosti:

- o používanie *sociálneho vzťahového rámca* – porovnávanie výkonu a správania žiaka so sociálnou skupinou, čiže s ostatnými,
- o používanie *individuálneho vzťahového rámca* – porovnanie dieťaťa samého so sebou v čase ako sa vyvíjajú jeho schopnosti. Pomocou výskumov sa ukázalo že v praxi chýba individuálny vzťahový rámec a prevažuje sociálny vzťahový rámec pri hodnotení žiakov. Vzhľadom na motiváciu žiakov sociálny vzťahový rámec môže demotivovať žiakov, ktorý dosahujú slabšie výsledky pretože sú sústavné porovnávaný z ostatnými, ktorý dosahujú priemerné alebo nadpriemerné výkony a v porovnaní s nimi sú stále horší. Týmto sú stále stresovaný, preto by sa mal uplatňovať individuálny vzťahový rámec aby aj

slabší žiaci mohli byť úspešnejší tým že prekonajú sami seba zatiaľ čo len ťažko uspejú v súťaži s najlepšimi žiakmi.

Zmena sociálneho vzťahového rámca na individuálny sa dosahuje pomocou týchto techník:

- Výkonová spätná väzba pri vyučovaní, učení
- Spätná väzba výsledkov v didaktickom teste
- Dávanie otázok a úloh
- Sankcie (Zelina, 1996, s. 88)

Motivácia v škole pramení z troch vonkajších zdrojov:

- *poznávacích potrieb* – procesy poznávania, získavanie nových poznatkov,
- *sociálnych potrieb* – sociálne vzťahy,
- *výkonových potrieb* – úrovne náročnosti úloh kladené na dieťa.

Záleží od učiteľa ako bude pristupovať k motivácii detí a akým spôsobom bude projektovať vyučovanie z hľadiska obsahu, aby sa vyvolával záujem žiakov a tým poznávacie potreby. Mal by sa postarať o to aby žiaci boli počas vyučovania aktívny, zabezpečiť príjemnú klímu v triede, presadzovať humanistické sociálne vzťahy ako medzi deťmi navzájom, tak aj medzi učiteľom a deťmi. Motiváciu by mal prispôbiť cieľu a obsahu vyučovania a veku žiakov. Vekom sa mení žiakova osobnosť a preto treba meniť aj systém motivačných činiteľov používaných vo výchovno-vzdelávacom procese. Vhodne zvolené motivačné metódy môžu vyvolať a udržať pozitívny vzťah a záujem dieťaťa o učebnú činnosť, predmet alebo o učenie celkovo. Jedným z hlavných cieľov výchovy a vzdelávania je formovať a rozvíjať predovšetkým vnútornú motiváciu žiakov k učeniu ako formu seberealizácie. Každá činnosť, tiež aj učebná činnosť je vyvolávaná, udržiavaná a usmerňovaná množstvom motívov, ktoré spolupôsobia, sú hierarchicky usporiadané a pôsobia v individuálnom motivačnom systéme osobnosti a v konkrétnej sociálnej situácii. Motivačne by mal učiteľ pôsobiť na žiakov počas celej výchovno-vzdelávacej činnosti, počas celého vyučovania nie len v prvej tzv. motivačnej fáze vyučovania. Využívať silu odmiern a povzbudzovania žiakov, pristupovať k nim individuálne vzhľadom na ich schopnosti a možnosti. Možnosti zvyšovania motivácie žiakov k učeniu sú mnohostranné, preto treba starostlivo

zvážiť ktoré metódy a postupy bude uplatňovať na vyučovaní, do akej miery a akým spôsobom. (Lokšová, 1999, s. 82)

Metóda kauzálnych atribúcií je ďalšou z metód. V tejto metóde ide o to, aby sa vychovávateľ alebo učiteľ pýtal detí, čo si myslia o príčinách svojich úspechov a neúspechov v škole a výchove, v čom vidia príčiny svojho úspechu a neúspechu. Vychovávateľ by mal poznať u každého dieťaťa, kde zvyčajne a špecificky v konkrétnej situácii umiestňuje príčiny úspechov a neúspechov.

Jedno z delení hovorí o tejto mape príčin:

- *vnútorné a zmeniteľné príčiny* – patrí sem napr. usilovnosť, ktorá sa dá meniť. Je to interná a reverzibilná lokalizácia príčin úspechov a neúspechov,
- *vnútorné a nezmeniteľné* – (relatívne) príčiny, napr. osud. Je to interná a ireverzibilná príčina,
- *vonkajšie a zmeniteľné príčiny* – napr. „nemal som zožiť s poznámkami na učenie“. Sú to externé a reverzibilné príčiny,
- *vonkajšie a nezmeniteľné príčiny* – napr. „mala som s tou úlohou veľa práce.“ Hovoríme o externých a ireverzibilných príčinách.

Podľa toho či dieťa umiestňuje príčiny svojich úspechov alebo neúspechov *mimo seba* hovoríme o *externalite* alebo *do seba* o *internalite* napr. („učiteľ zle vysvetľuje látku” - „neučil som sa dost”).

Reverzibilita a *ireverzibilita* hovoria o tom či sa príčina *dá zmeniť* alebo či je *relatívne nezmeniteľná*, napríklad: („nechce sa mi učiť”) – *zmeniteľná*: („nemám bunky na fyziku”) – *relatívne nezmeniteľná*, ktorá demotivuje dieťa a takto významne ovplyvňuje motiváciu osobnosti k učeniu, práci, sebarozvoju.

Technikou zmeny umiestnenia príčin je relokalizácia kauzálnych atribútov úspechov alebo neúspechov. Disfunkčnú lokalizáciu príčin treba:

- v prvom rade poznať,
- rozlíšiť, či ide o trvalé, lokalizované, alebo náhodné situačné,
- na základe poznania a rozlíšenia použiť program na zmenu lokalizácie príčin pri dysfunkčných umiestneniach

Taktika relokalizácie je dvojaká:

- dieťaťu treba vysvetliť, že jeho umiestňovanie príčin nie je dobré, že mu bráni dosahovať lepšie výkony a že ho demotivuje v sebarozvoji je to metóda objasňovaním, prípadne sugesciou a metódou zmeny postojov,
- druhá taktika je zmena lokalizácie zmenou činnosti, pomocou nácviku táto metóda sa javí ako účinnejšia. Dieťaťu treba dať také úlohy pri ktorých sa presvedčí že len od neho závisí jeho úspech, že príčiny sú v ňom a on ich môže zmeniť svojim prístupom a vlastnou prácou. (Tamtiež, 1996, s. 86)

Ďalšia metóda motivovania detí je metóda:

Rozvíjania kapacít pre ich vlastné úlohy - je to metóda kde úlohy nedáva deťom iba učiteľ alebo vychovávateľ, ale najskôr sa ich spýta čo chcú robiť, aké úlohy majú naplánované na hodinu, deň, týždeň. Týmto spôsobom sa rozvíja kapacita na vlastné úlohy, čím sa deti vedú k samostatnosti a zodpovednosti za svoje vlastné úlohy ktoré si vyberú sami. Pri tejto metóde je možné použiť tieto techniky:

- *žiak si sám vypracúva svoj plán úloh* na týždeň, mesiac a tiež si sám navrhuje spôsob kontroly a spôsob odmien a trestov za ich splnenie, alebo nesplnenie úlohy,
- *úlohy si dáva skupina* ktorá pozostáva buď z náhodného výberu detí, alebo zo zámerného výberu detí s rovnakou vedomostnou úrovňou, s podobnými záujmami alebo podobnými problémami sociálnymi, emočnými...
- *úlohy dáva skupina svojmu členovi* vo vzájomnej diskusii po prediskutovaní možností a predpokladov. Týmto spôsobom sa deti učia rešpektovať iných, učia sa diskutovať, preberať spoločne problémy, polemizovať ale aj podriaďovať, prispôbovať a tolerovať sa v skupine.

V učiteľskej praxi sa používa podobný postup pri ktorom jeden žiak dáva otázky alebo úlohy ostatným žiakom, alebo jeden žiak dostáva otázky alebo úlohy od ostatných žiakov. Týmto spôsobom žiaci nadobúdajú schopnosti klásť dobre a dobré otázky a zadávať úlohy. Z metodologického hľadiska je dôležité aby dieťa pokladalo úlohu za svoju vlastnú a aby malo

pocit, že ono samo ju chce vyriešiť, pretože väčšinu úloh na riešenie mu zadávajú iní (vychovávateľa, učiteľia, rodičia). Týmto spôsobom, že dieťa nadobúda pocit že ono samo chce riešiť presne túto úlohu sa v ňom vytvára *kapacita pre riešenie* svojho vlastného života vlastnými silami. Vychovávateľ má pri tomto procese dieťaťu pomôcť organizovať a usmerňovať jeho činnosť.

Motivačná sila pri úlohách na rozvoj vyšších poznávacích funkcií pozostáva z ich emocionalizácie a vplyvania na axiologickú hodnotovú oblasť osobnosti dieťaťa. Spočíva v formovaní samostatnosti ovplyvňovaní sebavedomia čo vedie deti k väčšej zainteresovanosti a prevzatí určitej zodpovednosti za výsledky ktoré dosahujú. Taktiež rozvíjajú aj sebahodnotenie žiaka. Veľmi záleží aj na metodike, akou sa úloha podáva a ako na ňu učiteľ reaguje po odpovedi žiaka. Učiteľ má dávať čo najviac takých úloh, čo rozvíjajú divergentné myslenie a kritické myslenie žiaka a posilňovať žiakov v produktívnych reakciách na ne. Učiteľ má:

- o *rozvíjať motiváciu pomocou komplexného rozvoja poznávacích funkcií* – zaraďovať úlohy a cvičenia na rozvoj všetkých kognitívnych funkcií ako vnímanie, pamäť, logické myslenie, tvorivé myslenie, tiež na hodnotiace myslenie. Podporovať v deťoch samostatnosť, zainteresovanosť, sebavedomie, zodpovednosť za svoje výsledky, rozvíjať sebahodnotenie....,

- o *motivovať a aktivizovať čo najviac žiakov na optimálny čas vyučovania alebo výchovy* – využívať čo najviac času na prácu detí na ich rozvoj, tvorivé riešenie problémov na hru. Využívať optimálne čas na vyučovacích hodinách na rozvoj poznávacích funkcií na motivujúce rozhovory. Vychovávateľ by mal učiť deti zadeliť si čas na prácu, učenie a hru a tiež na relax a nzbieranie nových síl aby vedeli správne kondične žiť a efektívnejšie využívať čas na sebarozvoj.

- o *Uplatňovať taktiku individuálnej náročnosti úloh a výchovy kapacity pre úlohy* – každá otázka by mala byť položená mierne nad schopnosti dieťaťa, otázky by mali byť odstupňované podľa stupňa náročnosti, deti si môžu vybrať ktoré úlohy chcú riešiť. Predpokladom uplatňovania tejto taktiky individuálnej náročnosti úloh je, aby učiteľ mal zhodnotenú poznatkovú úroveň žiakov a ich rozvoj poznávacích funkcií. Individualizácia úloh sa môže realizovať:

- *skupinovou formou práce* s veľkou náročnosťou, diferencovanou náročnosťou,
- *projektovým riešením problémov*, dlhodobejšie riešenie nejakého problému,
- *individualizovaným výchovným programom*, kde je uvedený stav na začiatku (kvalitatívno-quantitatívne metódy, posudzovacie škály, dotazníky...), plán ovplyvňovania (influenčný program) a harmonogram kontrolných meraní a záverečného merania zmien sledovaných funkcií výkonov a procesov.

Autorom ďalšej koncepcie je D. E. Berlyne (1960).

Kolativnosť úloh – podľa tejto koncepcie vzbudzujú záujem a zvedavosť premenné, ktoré sa vyznačujú týmito charakteristikami:

- *zásada prekvapivosti*, novosti, zaujímavosti,
- *vytvorenie kognitívnej neistoty*, rozporu, zadanie úlohy ktorá má viacvýznamové riešenie, ktorá vzbudí u detí pochybnosti a sú zvedavé ktorá odpoveď je správna, uplatňujú sa pri nej tiež opozičné tvrdenia,
- *zásada náročnosti*, tu sa odporúča zadávať úlohy viac nad schopnosti detí, viesť ich pomocnými inštrukciami, povzbudzovaním a vyslovením dôvery v nich a ich šikovnosť k úspešnému vyriešeniu úloh,
- *princíp dramatickosti*, patria sem aj hlavolamy, rébusy, tajničky, hry, uvedenie úlohy pomocou príbehov – detektívnych, zo života, pomocou rozprávky. Je účelné takto uviesť menej zaujímavé alebo ťažké témy. (Tamtiež, 1996, s. 78)

2.5 Motivácia vo výchove a vzdelávaní detí a mládeže

Vyučovanie sa stáva efektívnym, ak preberaná téma vzbudí u žiakov záujem nie každá téma však dokáže žiakov zaujať natoľko, aby jej venovali pozornosť aj bez ďalších pohnútok. Preto je dôležité, aby učiteľ preberal učebnú tému takým spôsobom, ktorý vzbudzuje záujem žiakov a upútava ich

pozornosť. Vhodný výber metód výučby je prvým krokom k udržaniu záujmu žiakov o preberané učivo, zlepšenia ich postoja k učeniu, výkonu a tvorivosti.

2. 5. 1 Odporúčané možnosti rozvíjania motivácie

problémové vyučovanie – vyvolanie záujmu o problém, alternatívne riešenia, tvorenie hypotéz, aktivita a spätná väzba.

Rozvoj hodnotiaceho myslenia a sebahodnotenie žiakov – ide o axiologický rozmer vyučovania, kedy učiteľ nehodnotí všetko sám ale ponecháva hodnotenie na žiakov samých čím sa zvyšuje ich zodpovednosť. Tento postup hodnotenia aj žiakmi v triede posilňuje motiváciu žiakov.

Vyučovanie hrou – patria sem didaktické hry v ktorých sa ako motivácia využíva súťaživosť detí, deti majú z hry radosť, musí vládnuť uvoľnená atmosféra nezáväznosti.

Zaujímavé úlohy – zaujímavé uvedenie úlohy, cvičenia, výchovné situácie vzbudenie tajuplnosti dramatickosti, vedeckého objavovania, ktoré si vyžadujú aktivitu zo strany žiakov.

Súťaže – pri rôznych súťažiach ktoré sú u detí obľúbené treba dávať pozor na to, aby sa uplatnili v nich deti s rôznymi typmi nadania, rôznej inteligencie vrátane manuálnej zručnosti, sociálnej inteligencie, umeleckých talentov a pod. Aby sa nestalo že stále budú vyhrávať iba tie isté deti, alebo skupina detí pretože to môže mať nepriaznivý vplyv aj na deti ktoré prehrávajú a taktiež na tých ktorý stále vyhrávajú. Deti by mali súťažiť s približne rovnocennými partnermi. Aby mali možnosť získať dobrú známku aj slabší žiaci.

Programované učenie – motivačne využíva samostatnú prácu, vlastné tempo práce spätné informácie o riešeníach.

Aktuálnosť – rozoberať problémy a témy, ktoré bezprostredne súvisia zo skúsenosťami žiakov, z ich života a poukázať na možnosť praktického využitia v reálnom živote.

Uplatňovanie princípov hierarchie cieľov – žiak by mal poznať bezprostredné aj vzdialenejšie ciele práce, ktoré by mali byť konkrétne a

zrozumiteľné, po ich čiastkovom aj celkovom dosiahnutí ho to bude viac motivovať k práci.

Uplatnenie princípu zmyslu a významu učiva – žiakov treba v praxi presvedčiť príkladmi alebo názornosťou zmyslu a významu učiva ktoré sa naučia.

Dramatizácia činností – motivačne sa využíva zaujímavé, živé a názorné podanie učebnej látky učiteľom.

Učenie činnosťou – dodržovanie zásad aktivity, usmerňovať hodinu tak, aby žiaci maximálne duševne aj fyzicky zapojili k poznávaniu svoju celú osobnosť (praktická činnosť, pokusy, konkrétne príklady).

Kooperatívne vyučovanie a učenie – práca v skupinách ktoré sa menia vzhľadom na povahu učiva, zmena rolí pomocou učenia v skupinách, sociálny styk v skupine a dynamika.

Výcvik a rozvíjanie citového vzťahu k problémom – učiť žiakov vidieť a definovať problémy aby v budúcnosti vedeli riešiť problémové situácie aj v reálnom živote.

Využívanie informačných fondov – žiakom dávať úlohy, vypracovávať projekty pri ktorých musia samostatne pracovať s knihami, slovníkmi, encyklopédiami, časopismi kde môžu prejaviť vlastnú iniciatívu, tým získavajú iný vzťah k učeniu, škole aj svojim spolužiakom. (Lokšová, 1999, s. 56)

2. 5. 2 Motivovanie pomocou hodnotenia

Vytvorte príležitosť, aby ste mohli každé dieťa pochváliť, každý pedagóg by mal prihliadať na to, aby vytváral pomocou *individualizovaných úloh* počas výučby aj také situácie, pri ktorých sa zohľadňujú špecifickosti slabších žiakov z hľadiska prospechu. Aby mal príležitosť pochváliť tieto deti, nech nezažívajú neustále iba neúspech a karhanie, pretože práve takýmto spôsobom sa dajú odstrániť psychické bariéry, ktoré im prekážajú pri učení a pomôcť im týmto spôsobom nadobudnúť vieru vo svoje sily. Druhým spôsobom vytvárania motivačných situácií pre slabších žiakov je prezentovanie *hodnotových úloh* na hodnotiace myslenie divergentného charakteru. Ďalšou technikou je prezentovanie *tvorivých úloh*, kde slabší žiaci sa chytajú

príležitostí použiť svoju fantáziu, tvorivosť, obratnosť, fyzickú silu, technickú zručnosť pri ktorých nemajú obavy zo zlyhania.

Hodnoťte najmä významné veci. To znamená v prvom rade hodnotiť hodnotu osobnosti dieťaťa ako sú kladné postoje, pomoc spolužiakom, tvorivosť, tolerancia, samostatnosť čiže jeho vzťahové dimenzie ľudskej činnosti – proces, potom výsledok ako následok vstupu, procesu a podmienok a napokon formálne aspekty procesu a výsledku. Môžeme kritizovať konkrétny čin, ale máme pochváliť osobnosť.

Viac odmeňujme ako kritizujeme! Niektorí autori ako napr. N. Flanders, hovoria že na výchovnom zamestnaní alebo vyučovacej hodine majú prevládať dve tretiny pozitívne hodnotenie a jednu tretinu kritické poznámky. Je potrebné vytvárať situácie, kde deti môžu dostať pochvalu. (Zelina, 1996, s. 81)

Hodnotiť treba skoro každý výkon

- hodnotíme čo najrýchlejšie po výkone,
- hodnotiť nemusíme iba slovne a známku ale aj pomocou symbolov ako (body, známky), pomocou priznania privilégií (ich odňatie môže pôsobiť ako trest), pomocou sociálnych odmien (pozornosť, potlesk, podanie ruky),
- odmeny, pochvaly ale aj tresty máme stupňovať,
- mať jasne stanovené podmienky pre pridelenie odmien alebo trestu (metodika perspektívnych línií – úloha – cieľ – odmena alebo trest),
- hodnotenie (známku alebo bodmi) by sme mali doplniť aj slovným hodnotením pretože formálne hodnotenie môže viesť k formálnym výkonom žiakov,
- pri negatívnom hodnotení sa nemá používať irónia, výsmech žiaka, sarkazmus, zahanbovanie dieťaťa. Mali by sme chybu vytknúť ale vysloviť pri tom aj povzbudenie a vieru v to že dieťa to dokáže spraviť lepšie,
- nemáme používať telesné tresty ani iné spôsoby tyranizovania dieťaťa, ak je to možné nemali by sme trestať vôbec. Najhoršie sú citové tresty. Naopak treba dieťa povzbudiť a vysloviť mu dôveru ak sa to deje úprimne, môže to mať veľmi silné motivačné účinky na dieťa.
- Vychovávateľ by si mal všímať ako odmena alebo trest pôsobia na dieťa, na jeho prežívanie a spätnú väzbu. Pretože trest môže dieťa demotivovať,

spôsobiť uzatvorenosť dieťaťa, obrannú reakciu alebo agresiu. Tiež odmena ak je uplatňovaná pričasto môže sa brať ako samozrejmosť pričom už nepôsobí pozitívne.

- Medzi moderné zásady a metódy patrí sebahodnotenie žiakov alebo hodnotenie celou triedou, alebo skupinou spolužiakov, toto pomáha predchádzať pocitom nespravodlivého hodnotenia a súčasne je dobrým diagnostickým nástrojom pre učiteľa alebo vychovávateľa. Metodická zásada pri hodnotení žiakov žiakmi znie, že aj vychovávateľ alebo učiteľ, má súčasne s nimi hodnotiť výkon žiaka. Je to tiež dobrá príležitosť na diskusiu o kritériách a spôsoboch hodnotenia a tiež výcvik sociálnych zručností a hodnotiaceho myslenia.
- Ďalšou zásadou motivačnej výchovy je že hodnotenie treba viac variovať, pretože hodnotenie detí zo strany učiteľov a vychovávateľov sú veľmi mechanické, stereotypné a tým strácajú svoju hodnotu.

Odmeny aj tresty ako motivačné faktory majú aj svoje negatívne účinky:

Negatívne účinky odmien:

- *návyk na pochvalu*,
- *spochybňujúca pochvala* – pochvala za slabý výkon ktorá je neúprimná môže mať za následok opačný bumerangový efekt ktorý demotivuje.

Negatívne účinky trestov:

- *vznik strachu* – pri neúmerne vysokých trestoch,
- *vyvolanie únikových reakcií* – posilňuje snahu vyhnúť sa škole, vychovávateľovi, učiteľovi,
- *brzdienie tvorivosti* – keď sa dieťa tresce za vymýšľanie, spontánne činnosti,
- *trestom navodené konfliktné správanie* – vyvoláva u detí úzkosť, ktorá môže dezorganizovať správanie, zhoršovať myslenie, sústredenie, pamäť a pri trvalejšom pôsobení je dieťa neurotizované,
- *potláčanie strachu pred trestom* – ak sa ho úplne prestane báť trest sa míňa účinku, všímať si ho,
- *vytvárajú zlú klímu v triede, skupine* – je to klíma strachu, stresu, obáv a pocitov ohrozenia,

- *môže plodiť agresiu u dieťaťa* – ktorá sa môže prejaviť prenesene voči spolužiakom, prírode, iným ľuďom ale aj voči vychovávateľovi,
- *trestané dieťa sa môže dostať do roly hrdinu triedy* – čo vedie k napodobňovaniu deťmi a k nepriaznivej spolupráci,
- *trestané dieťa sa naučí životné situácie riešiť trestami a agresiou* – nedokáže tolerovať chyby, čím sa kazia medziľudské vzťahy.

2.6 Motivácia vo vzdelávaní dospelých

Motivácia je aj túžba dosiahnuť cieľ, čo býva spojené s vynakladaním úsilia. I keď rozlišujeme mimo vôľové a vôľové správanie, správanie človeka v pracovnom procese je zväčša ovplyvnené práve vôľou, chcením, ktoré je výsledkom pôsobenia viacerých motívov. Proces motivácie je teda procesom aktivovania vnútorných predpokladov, usmerňujúcim činnosť človeka na určitý cieľ jeho snaženia. Manažéri sa často dostávajú do situácií, kde nie je ani tak problém vecne rozhodnúť, ako získať ľudí pre toto rozhodnutie. Ide o to, aby sa zamestnanci chceli podieľať na riešení problémov tak, ako si to predstavuje vedúci. Preto je dôležité pochopiť, prečo sa človek správa tak, ako sa správa a čo podstatne ovplyvňuje jeho správanie. Pochopiť príčiny motivácie, poznať možnosti jej ovplyvňovania, prípadne poznať metódy, ako motiváciu usmerňovať alebo aj meniť, je pre efektívne vedenie ľudí mimoriadne dôležité. Správanie je výsledkom vnútorného procesu spracovávania podnetu v psychike osobnosti. Za rozhodujúce motívy ľudského správania sú obyčajne považované *pudy*, primárne potreby, sekundárne *motívy*, osobné ciele, *ašpirácie*, hodnoty, *ideály*, *vnútorné a vonkajšie vplyvy*, vplyvy sociálnej skupiny, širšieho prostredia, socio-kultúrne faktory a pod., ale aj snaha odlíšiť sa, alebo snaha splynúť s určitou skupinou. Pre potreby pochopenia motivačného procesu je treba odlíšiť stimul a motív, resp. proces stimulácie od procesu motivácie. Za stimul považujeme vonkajší podnet, môže ním byť zmena v prostredí, môže tým byť správanie sa vedúceho, zamerané na ovplyvnenie zamestnanca, alebo iný podnet zo sociálneho prostredia. *Motivácia* je potom vnútorný proces

nabudenia, zaktivizovania a nasmerovania správania na určitý cieľ. Pracovná motivácia je potom motivácia zameraná na podávanie pracovného výkonu, na určité požadované pracovné správanie, na správanie odpovedajúce potrebám pracoviska, cieľom organizácie. Za základné predpoklady a podmienky efektívneho pracovného výkonu je treba považovať najmä: znalosť cieľa, vedomosti, zručnosti prípadne skúsenosti, vytvorenie predpokladov, podmienok pre ich využitie na požadovaný výkon, vnútorná potreba podať očakávaný výkon, vôľa – úroveň motivácie. Teória pracovnej motivácie hľadá princípy, zákonitosti, metódy a nástroje na to, ako účinne motivovať zamestnancov, ako ich nabudiť k žiaducemu pracovnému úsiliu, ako ich efektívne viesť na dosahovanie vytýčených organizačných cieľov.

2.7 Teórie pracovnej motivácie

Hľadanie príčin vôľového správania, motívov a stimulov, priebehu motivačného procesu a je obsahom mnohých teórií motivácie. Pre prax manažmentu bol zaujímavý prístup F. W. Taylora, ktorý bol postavený na význame *finančnej odmeny* a z človeka robil skôr nástroj na plnenie úloh a cieľov. E. Mayo objavil význam *sociálnych vzťahov* pre pracovnú motiváciu, neskoršie ďalší teoretici i praktici prezentovali svoje zovšeobecnené skúsenosti. V súčasnosti sa najčastejšie spomínajú nasledujúce teórie a prístupy.

Maslowova pyramída potrieb

A. Maslow dospel k záveru, že človeka v pracovnom procese motivujú potreby ktoré sú neuspokojené. Známa je jeho pyramída potrieb z jeho názorov vyplýva, že ak je ohrozená niektorá z potrieb, ktorá sa silnejšie presadzuje (je na nižšom stupni), zostúpime o stupeň nižšie – vzdáme sa vyššej potreby. Napr. usilujeme o uznanie, ale keď začína byť ohrozená potreba nižšej úrovne, vzdáme sa úsilia o uznanie a preferujeme potrebu istoty. Postupne uspokojená potreba prestáva byť motívom a nastupuje potreba na vyššom stupni pyramídy.

C. P. Alderfer zjednodušil Maslowovu pyramídu a potreby ako motívy rozdelil iba do troch skupín na potreby existencie – E, potreby vzťahov R – relations a potreby rastu G – growth. Pyramída potrieb ukazuje síce na význam rôznych potrieb pre pracovnú motiváciu, na druhej strane je motivácia chápaná príliš schematicky a neakceptuje často výrazné odlišnosti u jednotlivcov.

Teória X a teória Y McGregora vychádza z dvoch rôznych predpokladov o pracovnom správaní zamestnancov. Teória X – ľudia sú v podstate leniví, pracujú neradi, sú pasívni. Teória Y – ľudia v pracovnej činnosti akceptujú cieľ, sú aktívny, v pracovnej činnosti vidia rozvoj svojej osobnosti. Z toho McGregor vyvodzuje, aký štýl vedenia je vhodný pre jeden a aký pre druhý typ zamestnancov. (sk.wikipedia.org)

Teória očakávania patrí medzi najrozšírenejšie teórie zaoberajúce sa pracovnou motiváciou a nechýba ani v jednej učebnici manažmentu. Návody na jej uplatnení v pracovnej motivácii sú často obsahom rôznych manažérskych kurzov. Bola vypracovaná v 60. rokoch minulého storočia Porterom a Lawlerom. Vychádza z toho, že pre silu motivácie je rozhodujúce to, ako zamestnanec hodnotí očakávanú odmenu v súvislosti s posúdením odhadovaného vynaloženého úsilia a možných rizík z nesplnenia úloh. Predpokladá sa, že hodnotenie príležitosti ocenenia bude pre rôzne skupiny ľudí rôzne, a že budú závisieť od ďalších faktorov, ako sú napr.: úroveň sociálno-ekonomického postavenia, funkčná pozícia, osobné preferencie, osobné ambície a aspirácie a iné zvláštnosti.

Pracovný výkon a pracovné správanie zamestnanca je závislé od jeho akceptovania zmyslu a cieľa činnosti organizácie, od pochopenia svojej úlohy, od jeho pripravenosti tieto úlohy plniť (znanosti, zručnosti, skúsenosti), od jeho ochoty plniť dané úlohy čo najlepšie - od jeho motivácie a v neposlednom rade aj od podmienok v ktorých sa úloha plní. Z vyššie uvedených teórií ako aj zo skúseností je možno stanoviť dva typy stimulov či motívov – *vonkajšie* a *vnútorné*.

Vonkajšie stimuly - vonkajšie motivačné faktory pôsobiace z prostredia, napr.: spravodlivá odmena, istota v zamestnaní, pracovné podmienky, podiel na výsledku, sociálne výhody... *Vnútorne motívy*, napr.: potreba podieľať sa na úspechu organizácie, potreba robiť prácu, ktorá je zaujímavá, ktorá človeka baví, v ktorej môže dokázať svoje schopnosti, prednosti, potreba robiť dôležitú prácu, potreba zdokonaľovať sa, učiť sa, osobné hodnoty, aspirácie, ideály. Mnohé výskumy motivácie dokazujú, že finančná odmena, plat, prípadne podiely na zisku nie sú zďaleka jediným dôležitým motivačným faktorom. Jednotlivé vonkajšie motivačné faktory predstavujú oveľa širšie podmienky a každá z nich nemusí na každého jednotlivca pôsobiť rovnako. *Ciele organizácie* a ich súlad s cieľmi jednotlivca, s jeho názormi, postojmi, svedomím, neexistencia podstatného rozporu medzi cieľmi organizácie a osobnými cieľmi, môže veľmi silno ovplyvniť motiváciu. Dôležitá je aj ich reálnosť, zrozumiteľnosť, splniteľnosť, primeranosť. V prípade *osobných cieľov* má veľký význam ich všeobecná prospešnosť, využiteľnosť, schopnosť posilňovať postoje. *Náplň a charakter práce* – jednotvárna práca nemotivuje, preto manažéri pokiaľ je to možné usilujú o obohatenie, príp. rozšírenie práce, job rotation a pod. *Zodpovednosť* – vyrovnanosť zodpovednosti a právomoci, delegovanie (rast na úlohách), posilňovanie zodpovednosti je zvyčajne veľmi motivujúce. *Participácia* – podiel na rozhodovaní, efektívnosť uplatňovania participačného štýlu vedenia je podmienená viacerými faktormi. U vyspelých jednotlivcov a súdržných pracovných tímov to je jeden z najefektívnejších motivačných faktorov. *Informovanosť* – súvisia s potrebou istoty, docenenie informácií, zabránenie „šumom“, dôležité je včasné a pravdivé informovanie aj o nepríjemných veciach. *Štýl vedenia* - je závislý od osobnosti vedúceho, ale aj od situačných faktorov. Všeobecne múdre vedenie uznávaného vodcu je vnímané pozitívne, nevhodné vedenie naopak pôsobí demotivačne. *Imidž organizácie* – povest' organizácie a jej produktov, vzťah k problémom sociálneho okolia, ovplyvňuje lojalitu k organizácii. *Vzťahy na pracovisku* – sociálna atmosféra, klíma na pracovisku, kultúra organizácie. *Vedľajšie výhody (benefity)* – podmienky rekreácie, služby hradené organizáciou, výhodná pracovná doba, zainteresovanosť na zisku, a pod. Ich obsah a forma, možnosti

získania závisia od konkrétneho podniku a konkrétnej situácie. *Sociálne výhody* – využívanie sociálneho fondu, sociálny program podniku, doprava do zamestnania, podnikové materské školy, kluby a pod. *Možnosť osobného rozvoja* – možnosť pracovného postupu, pravidlá pre kariérny postup (plán kariérneho rozvoja), kariérne poradenstvo. *Systém odmeňovania* – pocit spravodlivosti, závislosť od výkonu a významu práce, včasnosť odmien za mimoriadny výkon, platový postup. Dobrý manažér si uvedomuje význam vonkajších i vnútorných podnetov, snaží sa poznať vnútorné motívy zamestnancov a vytvárať podľa možností predpoklady pre ich využitie, vhodne spája vonkajšie a vnútorné podnety, s hlavným cieľom: *udržať motiváciu u motivovaných zamestnancov, motivovať tých, ktorým motivácia chýba*. Podniky ako aj ďalšie organizácie za účelom podpory pracovnej motivácie vytvárajú rôzne typy motivačných programov. Ich úspešnosť závisí od toho, do akej miery akceptujú reálne potreby zamestnancov, do akej miery sú prispôsobiteľné ich osobným záujmom, cieľom a aspiráciám. (fsi.uniza.sk)

2. 8 Manažérske metódy a techniky podporujúce motiváciu

Východiskom pre to, aby manažér vedel aj efektívne motivovať pracovníkov je znalosť motivačného procesu, znalosť toho, čo ľudí v zamestnaní motivuje, znalosť ich individuálnych potrieb, záujmov, hodnôt a aspirácií. Vonkajšie i vnútorné motívy sú u jednotlivcov rôzne, ale spravidla všetci zamestnanci nejakým spôsobom prejavujú nasledujúce potreby, pracovať v zaujímavom podniku, mať zaujímavú a bezpečnú prácu, byť spravodlivo odmeňovaný, mať uznávaného a spravodlivého nadriadeného, mať možnosť profesionálneho rastu a kariérneho rozvoja, mať priateľských spolupracovníkov. Skúsený manažér by mal dbať na to, aby boli zamestnanci informovaní o cieľoch, úlohách, ako aj o problémoch organizácie, komunikovať s nimi a načúvať ich názorom, rešpektovať ich samostatnosť. Ku každému zamestnancovi sa správať ako k profesionálovi, vyžadovať od nich

ich názory a stanoviská. Dôležitým predpokladom účinnej motivácie je starať sa o to, aby každá úloha bola dotiahnutá do konca, a ani potom nevyslovovať hodnotiace súdy zamerané na osobu zamestnanca – hodnotiť úlohu, výkon, nie vlastnosti človeka. Vždy keď je to možné oceniť, pochváliť, aj neformálne slovné. Podporovať profesionálny rast, permanentne sledovať pracovné podmienky, zlepšovať pracovné prostredie. Nezakrývať pracovné konflikty ani ich nezveličovať, ale účelne ich riešiť. (fsi.uniza.sk)

2. 9 Porovnanie uplatňovania metód v práci s deťmi a dospelými, zhody a rozdiely

2. 9. 1 Rozdiely medzi druhmi motivácie

Pre rozvíjanie motivácie žiakov k učeniu je dôležité aby učiteľ rozlišoval medzi vonkajšou a vnútornou motiváciou.

Výsledky prieskumu ukázali, že žiaci u ktorých prevláda *vnútorná motivácia* k učeniu vykazujú vyššiu školskú úspešnosť, radi chodia do školy a tiež sa lepšie pripravujú na vyučovacie hodiny ako žiaci u ktorých prevláda vonkajšia motivácia. Žiaci základných škôl u ktorých prevláda vnútorná motivácia majú lepšiu schopnosť zapamätávania a pojmového učenia ako žiaci s prevládajúcou vonkajšou motiváciou. (Vallerand a Blais, 1988; Lloyd a Barenblatt, 1984; Gottfried, 1990;...).

Žiaci s prevládajúcou *vonkajšou motiváciou* k učeniu sa horšie prispôsobujú školskému prostrediu, sú oveľa úzkostnejší, majú nižšie sebavedomie a nižšiu schopnosť vyrovnáť sa s neúspechom v škole, ako žiaci s prevládajúcou vnútornou motiváciou. Chovanie motivované vonkajšími motivačnými činiteľmi je v podstate *inštrumentálne* chovanie je *nástrojom* pre dosiahnutie nejakých vnútorných motivačných činiteľov, ako sú odmena alebo vyhnutie sa trestu. V školskej praxi sa žiaci často učia pod vplyvom vonkajšej motivácie. Vonkajšie motívy pôsobiace vo vzťahu k danej činnosti, ako externé činitele implantované inými ľuďmi, obvykle nepredstavujú podstatnú

charakteristiku výkonu človeka pri riešení úloh. Ale ak je ich postavenie v štruktúre motivačných činiteľov výrazné, môžu negatívne ovplyvniť vnútornú úlohovú motiváciu a následne viesť k zníženiu úrovne výkonu pri riešení úloh. (Nolen, Fournier, 1994; Eisenberger, Selbst, 1994; Ryan, Connell, 1989) V starších výskumoch motivácie sa jej dve špecifické formy, vonkajšia a vnútorná, označovali ako antagonistické (gréc. protikladné) a navzájom inkoherentné (lat. nesúvislé, rozkladné).

Podľa Hartera je možné určiť vonkajšiu alebo vnútornú motiváciu podľa uvedených charakteristických znakov.

Charakteristické znaky *vnútornej motivácie* sú učenie motivované záujmom a zvedavosťou, snaha pracovať pre svoje vlastné uspokojenie, preferovanie nových a flexibilných činností, snaha pracovať samostatne a nezávisle, preferovanie vnútorných kritérií úspechu a neúspechu v práci. Charakteristické znaky vonkajšej motivácie sú učenie motivované snahou získať dobré známky, snaha pracovať pre spokojnosť učiteľa alebo rodičov, uprednostňovanie jednoduchých a ľahkých činností, závislosť na pomoci učiteľa, orientácia na vnútorné kritériá posudzovania výsledkov. (Harter, 1981) podľa týchto intencií chápali motivačnú orientáciu človeka Pittman, Emery, Boggiano (1982). Uvádzajú že pokiaľ jedinec akceptuje ako *primárnu vnútornú motivačnú orientáciu*, preferuje voľbu nových, komplexných, meniacich sa a náročných úloh. Ale ak jedinec akceptuje ako *primárnu vonkajšiu motivačnú orientáciu*, preferuje jednoduché úlohy s predvídateľným riešením a bude sa snažiť dosiahnuť prostredníctvom danej činnosti vonkajšie ciele. Vo výskume zameranom na žiakov základných škôl v Košiciach, ktorý sa realizoval na vzorke 455 žiakov 6., 7. a 8. ročníkov z ktorých asi polovicu tvorili dievčatá, skúmali *štruktúru motivácie* a tiež efektívnosť využitia Kozékiho dotazníka motivácie k učeniu a metódu párového porovnávania s motívmi na číselnom trojuholníku. Ako základná hypotéza bol stanovený predpoklad:

- o že štruktúra motivácie k učeniu sa bude vyznačovať tým, že u vzorky žiakov bude prevládať kognitívna motivácia – preferovanie motívov poznávania, rozvíjania vlastných schopností osobnosti.

Na základe vyhodnotenia výsledkov pomocou Kozékiho dotazníka predstavovala priemerná úroveň motivácie žiakov k učeniu 12,1 pri rozptyle 6,89 (podľa počtu zaškrtnutých pozitívnych motívov k učeniu). Keď vychádzame z týchto zistení môžeme predpokladať že žiaci, ktorí označia menej než 5 pozitívnych motívov v dotazníku, majú výrazne slabšiu úroveň motivácie k učeniu, než predstavuje priemer a žiaci ktorí označia viac ako 15 pozitívnych motívov, majú vysokú motiváciu k učeniu.

Taktiež toto zistenie sa potvrdilo v široko koncipovanom výskume motivácie k učeniu u žiakov gymnázií (Lokša, 1992) ktoré má cenný význam pri cielenom výchovnom pôsobení na žiakov (Lokšová, 1999). Zaujímavý pokus, ktorý viedol k plnšiemu uspokojovaniu poznávajúcich záujmov a formovaniu poznávacej samostatnosti a schopnosti organizovať svoju poznávaciu činnosť uskutočnila A. K. Gromcevoová (1984), cieľom experimentu bolo vo vyučovaní využívať sociálnu skúsenosť žiaka, jeho záujmy, potreby a súčasne ich zdokonaľovaním organizácie poznávacej činnosti ďalej rozvíjať. Pracovala so žiakmi 7. – 8. ročníka, zadávaním tzv. domácich úloh v predstihu. Na začiatku preberania konkrétneho tematického celku, oboznámila žiakov, aké úlohy treba vypracovať a žiak si z nich mohol vybrať podľa svojho záujmu. Následne sa s učiteľom prekonzultovala aj forma vypracovania úlohy (referát, model, dokumentačný materiál...). Úlohy sa potom využívajú na hodinách – spestrujú ich, majú byť čo najrôznorodejšie, zahrňujúce intelektuálne činnosti, modelovanie, konštruovanie, pozorovanie, experimenty s dôrazom na tvorivosť žiakov, zamerané na rozmanité ciele, ideovo-politickú výchovu, rozširujúce vedecko-technický rozvoj, podporujúce estetický rozvoj. Zistilo sa, že aplikovaním domácich úloh takéhoto typu sa pozitívne ovplyvnil postoj žiakov k predmetu, žiaci nadobudli skúsenosti aj z využívaním iných zdrojov poznania, tiež v praxi si potvrdili význam a využitie učebného materiálu.

Ďalší rozsiahli pokus o pozitívne ovplyvňovanie učebnej motivácie žiakov 6. – 8. ročníka ZŠ urobil L. Langr (1984), v ktorom sa orientoval na ovplyvňovanie poznávacej, výkonovej aj sociálnej sféry osobnosti žiakov.

Najzreteľnejšie zmeny sa ukázali u slabších žiakov, najpozitívnejší účinok zo všetkých spôsobov malo používanie systému pochvál.

Výskumné zistenia viacerých autorov (napr. Aseev, V.G., 1976, Helus, Z., 1979, Pýchová, I., 1980, Ševčíková, L., 1982, Hrabal, V., 1982, 1984) i poznatky z praxe často svedčia o preceňovaní, prílišnom zdôrazňovaní rezultatívnej učebnej motivácie procesúálnej. V tejto nerovnováhe treba hľadať i jeden zo zdrojov preťaženia žiakov. Aby u detí vznikla trvalá potreba poznávať a chcieť sa učiť, je potrebné podporovať detskú zvedavosť, poskytovať im dostatok nových podnetov na rozmýšľanie nielen hotových poznatkov, ktoré si musia zapamätať. Treba v nich podnecovať a posilňovať úsilie samostatne poznávať a porozumieť problémy kladným hodnotením a oceňovaním takejto činnosti.

„Formovanie poznávacej motivácie je proces dlhodobý, iste náročný na prácu učiteľa. Jeho efekt sa často neukáže bezprostredne, je to skôr vklad do budúcnosti.“ (Klindová, 1990, s. 80)

2. 9. 2 Moderné koncepcie vyučovacieho procesu

Používaním moderných koncepcií vyučovacieho procesu môže učiteľ dosiahnuť viacero svojich cieľov. Hlavným cieľom by malo byť naučiť žiaka tvorivo myslieť, riešiť zložité situácie, naučiť ho pracovať v skupine a získať záujem žiaka o štúdium, o problematiku, o jeho samostatné ďalšie vzdelávanie a týmto ho pripraviť na jeho život v budúcnosti. Úlohou učiteľa je zvoliť si vhodné koncepcie, vhodne zaťažiť žiakov, aby pre nich úlohy a projekty znamenali pozitívnu výzvu, sa zdokonaľovať.

Z psychologického hľadiska je vyučovací proces zložitým procesom. Osvojovanie nových vedomostí, spôsobilostí, vytváranie zručností a návykov sa deje na základe rôznorodej a mnohostrannej činnosti žiakov, ktorú učiteľ vyvoláva, usmerňuje a organizuje. Pretváranie poznatkov na vedomosti si vyžaduje uplatňovať jednotlivé druhy učenia. Z psychologického aspektu treba mať na zreteli postoje a motiváciu k učeniu, postoje k obsahu preberaného

učiva a aj skutočnosť, že úroveň poznávacích procesov je u každého žiaka iná, každý žiak je individuálna osobnosť.

Učiteľ má voliť také vyučovacie metódy, aby si žiaci osvojili nové vedomosti, spôsobilosti, zručnosti a návyky, musí dobre poznať všeobecnú, vývinovú a pedagogickú psychológiu – disciplíny, ktoré vysvetľujú podstatu a priebeh psychických procesov, ich úroveň v jednotlivých vývinových obdobiach. Učiteľ musí mať na zreteli tiež *vekové osobitosti žiakov*, na 1. stupni ZŠ sú výsledky učenia závislé od *zmyslového vnímania*. Učiteľ by mal vo vyučovacom procese využívať *učebné pomôcky*, aby žiaci spoznávali konkrétne predmety a javy. Pri získavaní nových vedomostí prevláda *mechanické učenie a zapamätávanie*. To vyplýva z biologicko-psychologických osobností žiakov tohto veku. Ale aj na tomto stupni treba viesť žiakov k zovšeobecňovaniu, k logickému chápaniu javov a ich súvislostí pri rešpektovaní zásady primeranosti. Na 2. stupni ZŠ by mal žiak prechádzať od mechanického učenia k logickému, jeho poznávacie procesy dosahujú vyššiu úroveň. Učiteľ už môže voliť náročnejšie vyučovacie metódy, významná začína byť samostatná práca žiaka. Učiteľ by mal pristupovať k žiakom podľa ich

- *individuálnych osobností*, uznávať a rešpektovať ich. Z toho vyplýva aplikovanie diferencovaného vyučovania a diferencovaného prístupu k žiakom.
- *Charakteru učiva*, niektoré učivo má povahu teoretického charakteru a vyžaduje si zložitejšie myšlienkové operácie. Charakter učiva výchovných predmetov (pracovné vyučovanie, výtvarná výchova) je zasa zameraný na vytváranie a osvojovanie si zručností. To si vyžaduje od učiteľa rôzne metodické postupy.
- *Subjektívna psychická pripravenosť žiaka na vyučovanie*. Poznanie záujmov žiaka, jeho postojov k predmetu a učivu, poznanie predchádzajúcich činností žiaka patria k významným prvkom učiteľovej práce. Ich využívanie vo vyučovacom procese a eliminovanie nežiaducich činiteľov patrí k pedagogickému majstrovstvu učiteľovej práce. Ak učiteľ

nevenuje dostatočnú pozornosť psychologickým základom vyučovania, prejavuje sa to v praxi tým, že:

- učiteľ nevyužíva poznatky žiakov vo vyučovaní (oni už niečo vedľa...)
- učiteľ nedostatočne organizuje činnosť žiakov
- učiteľ nedostatočne využíva rôzne druhy učenia, hodiny sú jednotvárne
- učiteľ nedostatočne motivuje.

Vo vzdelávaní dospelých platí, že individuálne rozdiely medzi dospelými jednotlivcami sú spôsobené nie tak vekovými rozdielmi ako skôr životnými skúsenosťami, vzdelaním, profesiou, sociálnymi okolnosťami a podmienkami života dospelých napríklad ich sociálnymi rolami – rodiča, zamestnanca, občana, ich spoločenským statusom a sociálnou pozíciou. Psychológia dospelého veku – najmä psychológia výchovy a seba výchovy dospelého človeka, psychológia učenia sa dospelého človeka, psychológia vývinu dospelého človeka – je v porovnaní s poznaním iných vývinových období ľudského jednotlivca empiricky menej podložená a teoreticky menej prepracovaná. Napriek tomu prax vzdelávania dospelých má bohatú tradíciu a je extenzívna a rozmanitá. Dnes, v dobe kedy sa prioritou stáva koncepcia celoživotného učenia sa a celoživotného vzdelávania, sa rešpektuje, že dospelý človek je schopný sa podstatne psychicky zmeniť. Počas celého života sa vyvíja a rozvíja svoju osobnosť a individualitu po psychickej, sociálnej aj duchovnej stránke. Pretože v súčasnej spoločnosti sa dospelí ľudia stredného veku a neskorej dospelosti dostávajú do nevýhodnej spoločenskej pozície v životných oblastiach realizácie. Musia sa vzdelávať, ak chcú obstať v konkurencii.

Nemenej dôležité zo strany učiteľa je poznať a v praxi uplatňovať zákony učenia: zákon motivácie – vyvolávať kladný postoj k učeniu aby sa žiak učil zo záujmu a nie donútenia. Povzbudzuje žiaka, využíva jeho záujmy a podobne. Zákon spätnej informácie – spočíva v tom, aby žiak bol čo najčastejšie informovaný o výsledkoch svojej činnosti. Didakticky i psychicky správne je upozorniť na nedostatky, analyzovať príčiny nedostatkov, povzbudiť žiaka, odporučiť postupy riešenia. Zákon transferu – učiteľ má vo vyučovaní využívať všetko to, čo žiaci už vedľa, o čom majú poznatky – z iných predmetov, alebo z nezámerného učenia. Transfer učenie uľahčuje a tiež ho

zefektívňuje, robí ho zaujímavým. Zákon opakovania – znamená, že žiakov vedieme k pravidelnému opakovaniu učiva, čím sa vedomosti stávajú trváciami.

Okrem týchto všeobecno-vzdelávacích metód existuje mnoho ďalších metód ktoré sú používané v praxi medzi ne patria napríklad:

Kooperatívne vyučovanie

Podstata spočíva v tom, že žiaci triedy pracujú na vyučovaní v malých skupinách – riešia úlohy, osvojujú si vedomosti, vykonávajú rôzne praktické činnosti v atmosfére *rovnoprávnosti a spolupráce*. Hodnotenie žiaka závisí od výkonu skupiny, ktorej je členom. Pre efektívnu realizáciu kooperatívneho vyučovania by mal učiteľ rešpektovať tieto požiadavky: zdokonaľovať interpersonálne a komunikatívne zručnosti žiakov, zabezpečiť pozitívnu vzájomnú závislosť členov skupiny, zabezpečiť vzájomný kontakt členov skupiny, posilňovať osobnú zodpovednosť členov skupiny, usmerňovať prácu skupín žiakov. Počet členov skupiny môže byť v rozmedzí 2. až 6. žiaci, pričom optimálny počet sú 4. až 5. žiaci a za optimálny počet skupín v triede sa považuje 6 až 8. Zoskupovanie žiakov do skupín možno realizovať spontánne, teda žiaci sa vyberú do skupín sami, náhodne, učiteľ náhodne určí členov skupín a usmerňovane, učiteľ vyberie žiakov do skupín podľa určitých kritérií. Práca žiakov v rámci skupiny môže byť *nediferencovaná*, čiže každý žiak rieši jednu, spoločnú úlohu skupiny a *diferencovaná*, kedy každý člen rieši inú časť skupinovej úlohy alebo spracúva spoločnú úlohu na základe iných prameňov.

Projektové vyučovanie

Problémy, ktoré riešia žiaci v projektovom vyučovaní, sú však komplexné, nemusia vychádzať z obsahu učiva, ale predovšetkým zo života, z mimoškolských skúseností, ich riešenie si vyžaduje poznatky z viacerých vied (tradičných vyučovacích predmetov), problémy riešia skupiny žiakov (kooperatívne vyučovanie) najmä z vlastného záujmu a bez vonkajšej motivácie, riešenia vedú ku konkrétnym výsledkom, produktom – písomným referátom, výkresom, videoprogramom, modelom, reálnym predmetom, výstavám, dramatizácii a pod. Takéto komplexné problémy sa nazývajú

projekty. Projekty môžu navrhovať samotní žiaci, učitelia, žiaci a učitelia v spolupráci. Podľa cieľa projektu môže ísť o: *konštrukčné* – niečo vytvoriť, skonštruovať, *hodnotiace* – skúmať a porovnávať, *problémové* – cieľom je vyriešiť určitý problém, *nácvikové* – nacvičiť nejakú zručnosť. Podľa počtu riešiteľov môžu byť projekty *individuálne* a *skupinové*, podľa miesta realizácie *školské*, *domáce* a *kombinované*. Podľa časovej dĺžky *krátkodobé* a *dlhodobé*, Postup pri projektovom vyučovaní sa skladá z viacerých etáp, voľba témy projektu, plánovanie riešenia projektu, riešenie projektu, zverejnenie výsledkov riešenia projektu.

Systém dokonalého osvojovania učiva - MASTERY LEARNING

Jeho podstatou je, že každý žiak si musí osvojiť učivo na úrovni tzv. *mastery* – dokonalého osvojenia, ktoré predstavuje 80 – 90 % *predpísaného učiva*. Ak žiaci majú k dispozícii dostatok času, vhodnú pomoc a systematicky sa učia, temer každý duševne zdravý žiak je schopný osvojiť si učivo na požadovanej úrovni. Vhodné je učivo rozdeliť na malé jednotky – *moduly*, pričom jeden modul pokrýva učivo odučené asi za 10 vyučovacích hodín. Na konci každého modulu sa zadávajú *didaktické testy*, ktoré sa okamžite opravujú. Žiak by nemal prejsť k ďalšiemu modulu, ak si neosvojil učivo predchádzajúceho modulu na požadovanej úrovni. Nedostatky zistené didaktickými testami sa ihneď odstraňujú v podobe *korektívneho – nápravného učenia*, ktoré môže mať rôzne formy, napr. doučovanie učiteľom, doučovanie spolužiakmi, ktorí dosiahli *mastery*, alebo individuálne samoštúdiom. Žiaci nie sú hodnotení vo vzťahu k iným žiakom, ale vzhľadom na *výkonovú normu – mastery*. Súperia teda s učivom, ktoré sa majú naučiť, a nie medzi sebou navzájom, ako to býva v tradičnej škole. Pretože po každom module sú nútení preukázať dokonalé osvojenie učiva, majú z toho zadosťučinenie a postupne v nich narastá dôvera vo vlastné sily. Systém dokonalého osvojenia učiva nemusí byť aplikovaný iba pri hromadnom vyučovaní, veľmi vhodný je aj pre individuálne štúdium, štúdium jazykov...

Modulárne usporiadanie učiva

Moduly sú celistvé samostatné vyučovacie jednotky. Pre jeden vyučovací predmet sa môže vytvoriť niekoľko samostatných modulov s rôznym stupňom nadväznosti na iné moduly a rôznou dĺžkou štúdia. Takmer každý modul má vyšpecifikované učebné a materiálne zdroje, ktoré sú pre štúdium modulu neodmysliteľné. Moduly môžu byť čisto teoreticky alebo prakticky orientované, prípadne sa používa kombinácia oboch. Podľa ich určenia rozoznávame vzdelávacie a hodnotiace moduly. Moduly sa integrujú do kurzov a vzdelávacích programov. Modulové vzdelávanie predstavuje komplexný integrovaný systém, v ktorom je vzdelávanie rozdelené do nezávislých vyučovacích jednotiek – modulov. Modulový systém je pružný a umožňuje škole rýchlo reagovať na inovačné procesy a flexibility, ktoré sa vzťahujú na spôsob, formu a čas štúdia, na individuálne schopnosti žiaka. Program štúdia zostavený z kratších jednotiek je prítiahlivejší a motivačnejší. Modul je samostatná časť učiva, záväzná a celistvá vzdelávacia jednotka, vymedzením toho, čo sa má študent učiť, štandardne 40 minútová vyučovacia jednotka.

E-learningové metódy v dištančnom vzdelávaní

Na prenos edukačných informácií môžu slúžiť všetky komunikačné prostriedky – od písomných textov, filmy, rozhlas TV, telefón, fax až po telekomunikačné družice a počítačové siete. Interakcia je sprostredkovaná prostredníctvom informačných a komunikačných technológií – internet, CD, DVD. Komunikácia môže byť jednostranná CD, DVD alebo obojstranná (internet- elektronické konzultácie, chat, videokonferencie). Dnešný e-learning je predovšetkým systémom on-line centra umožňujúci študovať materiály na webových stránkach s možnosťou elektronickej komunikácie a komunikácie s tútorom. V podnikovom vzdelávaní začína byť využívaný podnikový Intranet. /CDS – Communication Distance Study/, kde učiteľ po telefóne nadiktuje zadanie, stručný výťah z lekcie s odkazmi na učebnice a zadá úlohu. Študent si v počítačových stránkach naštuduje lekciu a nadiktuje výsledok zadaní. Učiteľ

hodnotí na stránkach študentov výsledok, opravuje chyby a študent sa následným pripojením dozvie výsledok.

Distribúované vzdelávanie

Je forma distančného štúdia, ktoré je realizované pomocou vzdelávacieho serveru s vytvorením virtuálnej triedy so študentmi a tútormi. Vzdelávanie je dávkované na určité časové obdobie, alebo ucelené študijné dávky. Môže využívať Internet ako i Intranet. Distančné vzdelávanie je multimediálna forma riadeného štúdia, kde hlavnú zodpovednosť za priebeh štúdia a výsledky vzdelávania spočívajú na študujúcich, ktorý sú fyzicky oddelený od vyučujúcich.

Vzdelávanie dospelých sa považuje za jeden z najdôležitejších spôsobov riešenia a predchádzania problémov jednotlivcov, ale predovšetkým ako spôsob rozvoja osobnosti dospelých ľudí, ich sebarealizácie, rozvoja ich spôsobilostí resp. kompetencií k životu v hlavných životných realizačných oblastiach: v profesijnej oblasti, v sociálnej oblasti, v kultúrnej a záujmovej oblasti. Vzdelávanie sa tiež považuje za proces prípravy pre život a prácu v súčasnej spoločnosti informačných technológií a vedomostnej spoločnosti. Dôležitá je požiadavka, aby sa vzdelávanie vôbec a vzdelávanie dospelých osobitne, orientovalo na prioritu, ktorou je rozvoj spôsobilostí resp. kompetencií jednotlivcov s ohľadom na požiadavky vedomostnej spoločnosti, na požiadavky zvyšovania úrovne kvality zamestnanosti ľudí, na požiadavky zvyšovania kvality života ľudí.

Všetky tieto metódy a mnoho ďalších je uplatniteľných vo vzdelávaní detí aj vo vzdelávaní dospelých samozrejme z prihliadnutím na to o akú vekovú kategóriu ide a s prihliadnutím a rešpektovaním zvláštností a špecifik danej kategórie študentov. Nemenej dôležité je rešpektovanie didaktických zásad a výberu metódy najvhodnejšej vzhľadom k obsahu a cieľu výuky.

3 EMPIRICKÁ ČASŤ

3.1 Ciele a úlohy prieskumu motivácie žiakov k učeniu a jeho výsledky

Cieľ

Cieľom tejto diplomovej práce je porovnať motiváciu u žiakov Pedagogickej a sociálnej akadémie dvoch tretích ročníkov medzi sebou. Trieda 3. A odbor – učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo a trieda 3. B odbor – sociálno-výchovný pracovník. A taktiež porovnať motiváciu dospelých medzi triedami PC I. začiatočník trieda A a PC I. začiatočník trieda B a zhodnotiť rozdiely. Z toho dôvodu je empirická časť rozdelená na dve časti podľa skúmania jednotlivých skupín respondentov žiakov a dospelých študentov.

Čiastkové ciele

Žiaci:

Cieľ č. 1. – zistiť štruktúru jednotlivých typov motivácie u žiakov rozdielnej školskej výkonnosti triedy A a triedy B v sledovanom predmete informatika.

Cieľ č. 2. – zistiť motivačné preferencie žiakov triedy A a triedy B pri učení sa informatiky.

Cieľ č. 3 – zistiť postoje žiakov k predmetu informatika v triede A a v triede B.

Cieľ č. 4. – porovnať štruktúru jednotlivých typov motivácie jednotlivých tried v predmete informatika.

Predpoklady

H 1: Predpokladáme že žiaci Pedagogickej a sociálnej akadémie 3. A *triedy odboru učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo* v predmete informatika budú mať poznávaciu motiváciu – II. na vyššej úrovni, ako žiaci 3.B *triedy odboru sociálno-výchovný pracovník*.

H 2: Predpokladáme že v tejto triede motivačná kategória III. – morálna motivácia získa viac bodov ako motivačná kategória II. – poznávacia motivácia.

H 3: Predpokladáme že motivačná kategória VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu bude mať menej bodov ako motivačná kategória I. – pozitívna sociálna motivácia.

H 4: Predpokladáme že žiaci *3.B triedy odbor sociálno-výchovný pracovník* budú mať v predmete informatika na vyššej úrovni motivačnú kategóriu I. – pozitívnu sociálnu motiváciu – než žiaci *3. A triedy*.

H 5: Predpokladáme že motivačná kategória III. – morálna motivácia bude mať viac bodov ako motivačná kategória IV. – obava z následku.

H 6: Predpokladáme že motivačná kategória V. – túžba po vyniknutí a prestíži bude mať viac bodov ako motivačná kategória II. – poznávací motivácia.

3.2 Charakteristika vzorky prieskumu

Ako vzorku pre náš prieskum sme si vybrali žiakov dvoch 3. ročníkov Pedagogickej a sociálnej akadémie v Leviciach. 3. A triedu - odbor učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo, kde bolo prítomných 25 žiakov všetko dievčatá a 3. B triedu – odbor sociálno-výchovný pracovník kde bolo prítomných tiež 25 žiakov z toho 23 dievčat a 2. chlapci vo veku 17 a 18 rokov.

3.3 Metódy a metodický postup

Motivácia a postoj žiaka k predmetu je dôležitým faktorom vo výchovno-vzdelávacej činnosti. Je tiež následkom pedagogickej činnosti učiteľa. Diagnostika podielu učiteľa na motivácii žiaka je zložitá, nakoľko je ovplyvnená osobnostnými charakteristikami učiteľa, učiteľovým prístupom k žiakom a jeho pôsobením na žiakov počas vyučovania, učebnou zdatnosťou žiaka, tiež aj špecifickým charakterom predmetu. Ďalšími faktormi sú rôzne úrovne vzniknutých motivačných dispozícií a postojov a metodika zisťovania intenzity a štruktúry motivovania žiakov učiteľom. Žiak, ktorý má rád predmet, je motivovaný k učeniu sa bude rád učiť a bude dosahovať dobré výsledky.

Naproti tomu žiak, ktorý k danému predmetu nemá kladný vzťah bude s vysokou pravdepodobnosťou podávať slabšie výkony. Dobrý učiteľ neustále kontroluje reakcie žiakov na svoje podnety a požiadavky, registruje mieru pozornosti, aktivity, sleduje domácu prípravu žiakov, výsledky hodnotí aj z hľadiska vynaloženého úsilia žiaka jeho prístupu k učeniu sa...

Žiaci vyplňali Preferenčný motivačný dotazník autora Vladimíra Hrabala (1988) a dotazník z ďalšími deviatimi doplnkovými otázkami.

Prieskum bol realizovaný v mesiaci december 2011 na jeho vypracovaní sa zúčastnilo spolu 50 žiakov dvoch tried. Dotazníky boli rozdane učiteľom na predmetoch informatiky, vyplňovanie dotazníkov trvalo približne 20 minút.

Ako prvý sme použili dotazník ktorý slúžil na zistenie aký druh motivácie prevláda u žiakov v predmete informatika. Na túto analýzu motivácie žiakov sme použili dotazník autora Vladimíra Hrabala bol ním - *Preferenčný motivačný dotazník* (Hrabal, 1988) - príloha A.

Prostredníctvom neho sme skúmali aká forma motivácie prevláda u žiakov vo vybraných predmetoch *informatika*. Tento dotazník pozostáva z položiek, ktoré reprezentujú šesť druhov motivácie. Žiaci si mali vybrať z 15. dvojíc poskytnutých možností tú, ktorá je pre nich najvyhovujúcejšia v predmete informatika.

Motivačné kategórie

- I. pozitívna sociálna motivácia
- II. poznávacia motivácia
- III. morálna motivácia – pocit povinnosti
- IV. obava z následku
- V. túžba po vyniknutí a prestíži
- VI. dobrý pocit z dobrého výkonu

Sčítaním krúžkov pri jednotlivých položkách sme pre každého žiaka vytvorili prehľad dôvodov (motivačných tendencií) ktoré u neho prevládajú. Výsledky výskumu sú spracované v nasledujúcich kapitolách.

Ako druhý sme použili *dotazník* pozostávajúci z deviatich doplnkových otázok, ktorý sme zostrojili mi zameraných na postoje – vzťah k učeniu, škole,

učiteľom, spolužiakom, na trávenie voľného času a na snahe vyniknúť, kde si žiaci mohli vybrať z dvoch druhov odpovedí, ktoré boli zostavené – formulované v dvoch stĺpcoch pri otázkach. (Príloha B)

1. Učím sa	rád/a	nerád/a
2. Lepšie sa mi učí	doma	v škole
3. Čo mi bráni v lepšom učení	málo času	nechce sa mi
4. Do školy chodím	rád	nerád
5. K učiteľom mám vzťah	pozitívny	negatívny
6. K spolužiakom mám vzťah	pozitívny	negatívny
7. Ak mám voľný čas trávim ho	učením	zápravou
8. Chcem vynikať v učení z dôvodu	odvdáčiť sa rodičom	byť užitočný
9. Predmet informatika využijem aj po skončení školy	áno	nie

3.4 Analýza údajov

3.4.1 Spracovanie dotazníka - Preferenčný motivačný dotazník

3. A trieda – učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo

Tab. 1: Štruktúra motivácie žiakov 3. A trieda v predmete informatika

P. č. žiaka	Typy motivácie					
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
1	1	3	5	4	0	2
2	4	4	1	2	0	4
3	0	3	4	2	1	5
4	0	3	4	2	1	5
5	1	3	5	0	4	2
6	5	2	3	1	0	4
7	3	1	5	2	0	4
8	3	5	0	2	1	4
9	1	4	0	2	3	5
10	0	4	3	4	1	3
11	3	4	1	2	1	4
12	3	2	3	3	1	3
13	4	4	3	0	1	3
14	4	1	2	2	3	3
Pokračovanie	Typy motivácie					

tabuľky						
P. č. žiaka	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
15	1	4	3	5	0	2
16	1	4	3	2	1	4
17	1	0	4	4	1	5
18	1	4	3	0	4	3
19	2	4	4	1	1	3
20	3	4	0	1	2	5
21	3	4	1	0	2	5
22	0	3	5	1	2	4
23	2	5	1	3	0	4
24	1	2	4	0	5	3
25	4	4	1	0	2	4
Súčet	51	81	68	45	37	93

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vyhodnotením tabuľky č. 1. (viď.) hore 3. A triedy sme dostali zaujímavé výsledky. Najväčšie hodnoty dosahuje kategória motivácie VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu, ktorý dosiahol 93 bodov, 81 bodov dosiahla kategória motivácie II. – poznávací motivácia, za ňou nasleduje zo 68. bodmi kategória III. – morálna motivácia, 51 bodov dosiahla kategória I. – pozitívna sociálna motivácia, 45 bodov kategória IV. – obava z následku a najmenej 37 bodov má kategória V. – túžba po vyniknutí a prestíži.

3.B trieda - odbor - sociálno-výchovný pracovník

Tab. 2: Štruktúra motivácie žiakov 3. B trieda v predmete informatika

P. č. žiaka	Typy motivácie					
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
1	3	5	1	2	0	4
2	3	3	5	1	0	3
3	0	2	5	1	4	3
4	1	4	3	2	0	5
5	3	3	3	2	2	2
6	0	3	4	3	2	3
7	3	2	3	2	0	5
8	1	5	4	0	2	3
9	2	3	5	0	1	4
10	1	5	4	2	0	3
11	1	5	3	3	0	3

Pokračovanie tabuľky	Typy motivácie					
	P. č. žiaka	I.	II.	III.	IV.	V.
12	0	4	2	3	1	5
13	2	3	4	2	0	4
14	1	2	3	5	2	2
15	3	0	3	5	3	1
16	2	3	5	1	0	4
17	2	0	4	4	3	2
18	4	5	1	2	0	3
19	5	3	1	0	2	4
20	1	2	5	4	0	3
21	2	5	1	2	4	1
22	3	1	1	1	4	5
23	2	3	2	3	1	4
24	1	5	2	3	0	4
25	5	0	2	3	1	4
Súčet	51	76	76	56	32	84

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vyhodnotenie tabuľky č 2 (viď.) hore 3. B triedy sme dostali podobné výsledky najviac 84 bodov má kategória VI. dobrý pocit z dobrého výkonu, 76 bodov má kategória II. poznávacia motivácia, 76 bodov dosiahla kategória III. morálna motivácia, pocit povinnosti, za ňou nasleduje z 56. bodmi kategória IV. obava z následku, 51 bodov dosiahla kategória I. sociálna motivácia a najmenej 32 bodov dosiahla kategória V. túžba po vyniknutí a prestíži.

Tab. 3: Porovnanie motivácie medzi triedami v predmete informatika

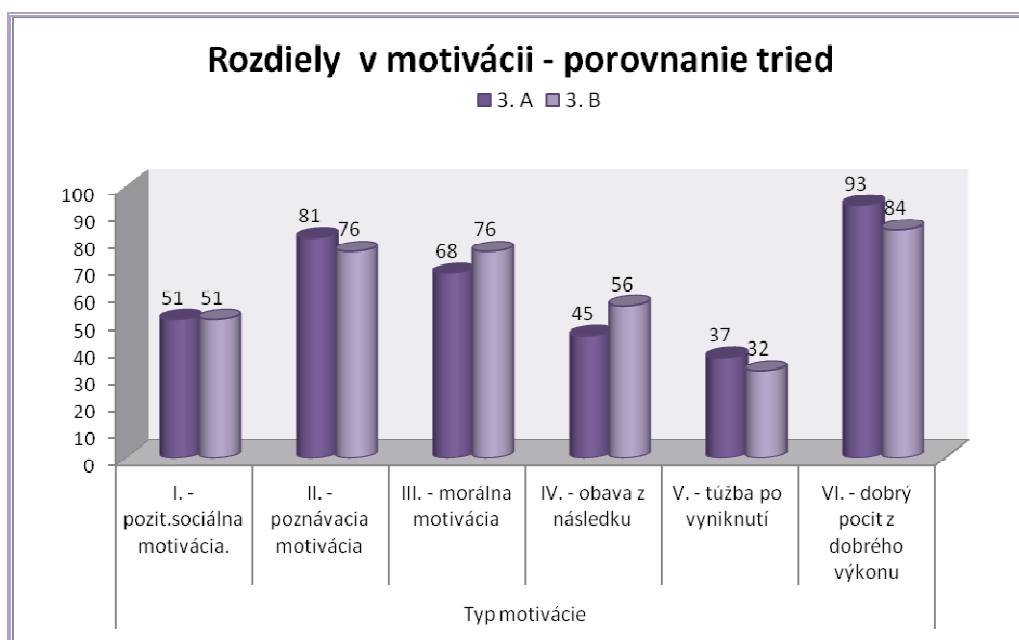
Trieda	Typ motivácie					
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
3. A	51	81	68	45	37	93
3. B	51	76	76	56	32	84

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vyhodnotením dvoch tabuliek č. 1 a č. 2 nám vyšli výsledky viď. tabuľka č. 3. v triede 3. A – učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo bola na prvom mieste motivácia VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu dosiahla hodnotu 93 bodov, na druhom mieste bola motivácia II. – poznávacia motivácia ktorá dosiahla 81 bodov, tretia zo 68. bodmi III. – morálna motivácia, na štvrtom mieste z 51. bodmi bola motivácia I. – pozitívna sociálna motivácia, na piatom mieste bola

kategória IV. – obava z následku ktorá dosiahla 45 bodov a na poslednom mieste bola z 37. bodmi motivácia V. – túžba po vyniknutí a prestíži. V triede 3. B – sociálno-výchovný pracovník bola na prvom mieste tiež motivácia VI. – dobrý pocit z dobrého výsledku s počtom bodov 84, na druhom mieste tiež ako v predošlej triede sa umiestnila motivácia II. – poznávacía motivácia s počtom bodov 76, súčasne s motiváciou III. – morálna motivácia, s počtom bodov 76, na treťom mieste sa v tejto triede umiestnila kategória IV. – obava z následku s 56. bodmi, na štvrtom mieste bola kategória I. – pozitívna sociálna motivácia s 51. bodmi a na piatom mieste s 32. bodmi sa umiestnila kategória V. – túžba po vyniknutí a prestíži. Pre lepšie znázornenie rozdielov v triedach sme zostrojili grafické spracovanie.

Graf 1: Porovnanie motivácie v triedach



Zdroj: Vlastné spracovanie

3. 4. 2 Spracovanie dotazníka – Dotazník doplnkových otázok

Ako druhý sme použili *dotazník* pozostávajúci z deviatich doplnkových otázok, zameraných na vzťah k učeniu, škole, učiteľom, spolužiakom, na trávenie voľného času a na snahe vyniknúť, kde si žiaci mohli vybrať z dvoch druhov odpovedí, ktoré boli zostavené – formulované v dvoch stĺpcoch pri otázkach.

- Učím sa rád/a nerád/a

2.	Lepšie sa mi učí	doma	v škole
3.	Čo mi bráni v lepšom učení	málo času	nechce sa mi
4.	Do školy chodím	rád	nerád
5.	K učiteľom mám vzťah	pozitívny	negatívny
6.	K spolužiakom mám vzťah	pozitívny	negatívny
7.	Ak mám voľný čas trávim ho	učením	zápravou
8.	Chcem vynikať v učení z dôvodu	odvd'áciť sa rodičom	byť užitočný
9.	Predmet informatika využijem aj po skončení školy	áno	nie

3. A trieda – odbor učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo

Tab. 4: Dotazník doplnkových otázok trieda A

Otázka číslo	Odpoveď	Počet žiakov	Odpoveď	Počet žiakov	Spolu žiakov
1.	rád	10	nerád	15	25
2.	doma	19	v škole	6	25
3.	málo času	15	nechce sa mi	10	25
4.	rád	18	nerád	7	25
5.	pozitívny	25	negatívny	0	25
6.	pozitívny	25	negatívny	0	25
7.	učením	4	zápravou	21	25
8.	odvd'áciť sa rodičom	5	byť užitočný	20	25
9.	áno	19	nie	6	25

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vyhodnotenie tabuľky č. 4. (viď.) hore. Žiaci odpovedali na deväť doplnkových otázok. Prvá otázka lepšie povedané bolo konštatovanie (učím sa), na ktorú žiaci mali dve možnosti odpovede (rád) alebo (nerád) 10. odpovedali že sa učia radi a 15. odpovedali že sa učia neradi. Druhé konštatovanie bolo formulované (lepšie sa mi učí) možnosti odpovede boli (doma) alebo (v škole) 19. žiaci odpovedali že sa im lepšie učí doma a 6. odpovedali že v škole. Tretia otázka znela (čo mi bráni v lepšom učení) možnosti odpovede boli (málo času) a (nechce sa mi) 15 žiakov odpovedalo že

nedostatok času a 10 žiakov odpovedalo že nechce sa mi. Ako štvrté bolo konštatovanie že (do školy chodím) možnosti odpovede (rád) alebo (nerád) 18 žiakov odpovedalo že rád a 7 žiakov že nerád chodí do školy. Piate konštatovanie bolo (k učiteľom mám vzťah) možnosti odpovede (pozitívny) alebo (negatívny) 25 žiakov čiže celá trieda odpovedala že k učiteľom má vzťah pozitívny. Ako šieste bolo konštatovanie (k spolužiakom mám vzťah) možnosti odpovede boli taktiež (pozitívny) alebo (negatívny), tu sa 25 žiakov vyjadrilo tiež že k spolužiakom má vzťah pozitívny. Siedme konštatovanie bolo formulované (ak mám voľný čas trávim ho) možnosti odpovede (učením) alebo (zábavou) 4. žiaci odpovedal že učením a 21 žiakov odpovedalo že zábavou. Konštatovanie číslo osem znelo (chcem vynikať v učení z dôvodu) možnosti odpovede boli (odvdáčiť sa rodičom) alebo (byť užitočný) 5. žiaci odpovedali že odvdáčiť sa rodičom a 20 žiakov si vybralo možnosť byť užitočný. Posledné konštatovanie bolo (predmet informatiku využijem aj po skončení školy) 19. žiaci odpovedali áno a 6. odpovedali nie.

3. B trieda – odbor sociálno-výchovný pracovník

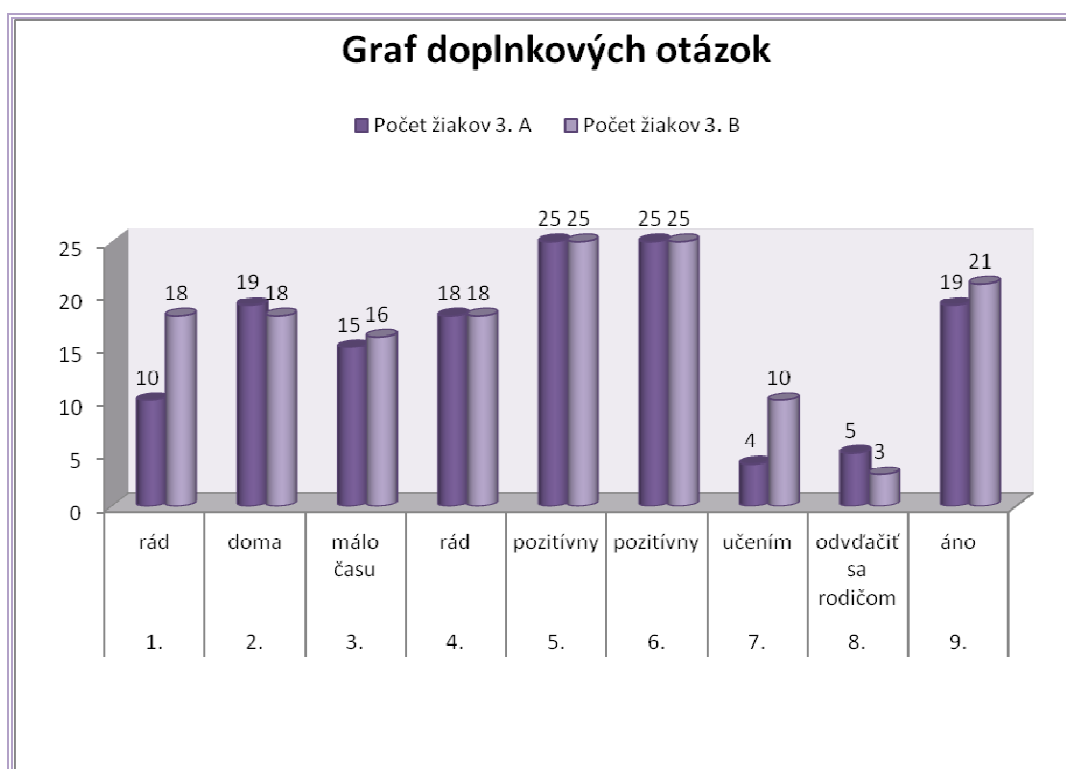
Tab. 5: Dotazník doplnkových otázok trieda B

Otázka číslo	Odpoveď	Počet žiakov	Odpoveď	Počet žiakov	Spolu žiakov
1.	rád	18	nerád	7	25
2.	doma	18	v škole	7	25
3.	málo času	16	nechce sa mi	9	25
4.	rád	18	nerád	7	25
5.	pozitívny	25	negatívny	0	25
6.	pozitívny	25	negatívny	0	25
7.	učením	10	zábavou	15	25
8.	odvdáčiť sa rodičom	3	byť užitočný	22	25
9.	áno	21	nie	4	25

Autor: Vlastné spracovanie

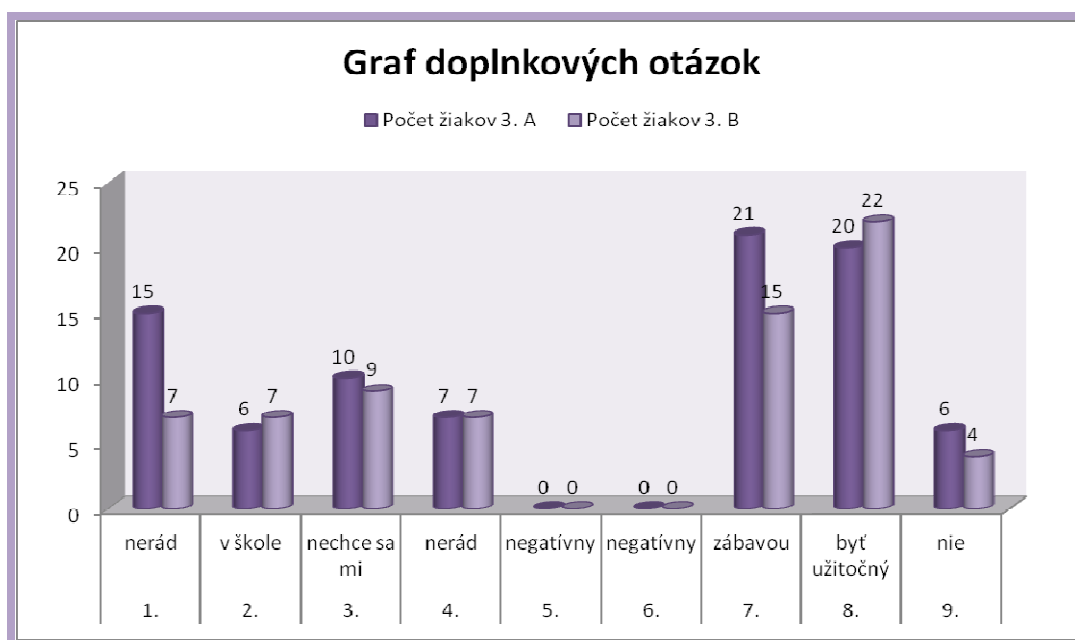
Vyhodnotenie tabuľky č. 5 (viď.) hore. Odpovede žiakov na deväť doplnkových otázok. V prvom prípade na otázku či sa učia radi alebo neradi odpovedali. Odpovede 18. žiakov zneli že sa učia radi, 7. odpovedali že sa neučia radi. V druhom prípade kde sa im lepšie učí taktiež 18 žiakov odpovedalo že doma a 7 žiakov odpovedalo že v škole. Na otázku čo im bráni v lepšom učení 16. odpovedali že málo času a 9. že nechce sa mi. Na otázku vzťahu k učiteľom 25 žiakov odpovedalo že má kladný vzťah k učiteľom. Na otázku vzťahu k spolužiakom odpovedali tak isto ako v predchádzajúcom prípade 25 pozitívny. Siedma otázka sa týkala využívania voľného času 10. žiaci odpovedali že ho trávia učením a 15 žiakov že zábavou. Osmá otázka znela prečo chcú vynikať v učení 3. žiaci odpovedali že sa chcú odvdáčiť rodičom a 22 žiakov odpovedalo že chcú byť užitočný. Na poslednú otázku či predmet informatika využijú aj po skončení školy 21. žiakov odpovedalo kladne a 4. žiaci záporne.

Graf: 2 Doplnkové otázky porovnanie medzi triedami 3.A a 3.B prvá polovica



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf: 3 Doplnkové otázky porovnanie medzi triedami 3. A a 3. B druhá polovica



Zdroj: Vlastné spracovanie

3. 5 Prieskum motivácie dospelých k učeniu

3. 5. 1 Ciele a úlohy prieskumu motivácie dospelých k učeniu a jeho výsledky

Cieľ

Porovnať motiváciu dospelých medzi triedami PC I. začiatočník trieda A a PC I. začiatočník trieda B a zhodnotiť rozdiely. Z toho dôvodu je empirická časť rozdelená na dve časti podľa skúmania jednotlivých skupín respondentov žiakov a dospelých študentov.

Čiastkové ciele

Dospelý:

Cieľ č. 1. – zistiť štruktúru jednotlivých typov motivácie dospelých študentov na kurze v triede PC I. začiatočník trieda A a trieda B.

Cieľ č. 2. – zistiť motivačné preferencie u študentov kurzu.

Cieľ č. 3 – zistiť dôvody študentov absolvovať kurz (učiť sa niečo nové vo svojom voľnom čase)

Cieľ č. 4. – porovnať triedy v kurze PC I. – začiatočník trieda A a trieda B

Predpoklady

H 1: Predpokladáme že u študentov kurzu PC I. – začiatočník *trieda A* že sa umiestni motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia pred motivačnou kategóriou č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu.

H 2: Predpokladáme že sa motivačná kategória č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu umiestni pred motivačnou kategóriou č. III. – morálna motivácia.

H 3: Predpokladáme že motivačná kategória č. III. – morálna motivácia sa umiestni pred motivačnou kategóriou č. I. – pozitívna sociálna motivácia.

H 4: Predpokladáme že u študentov kurzu PC I. – začiatočník *trieda B* bude motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia pred motivačnou kategóriou VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu.

H 5: Predpokladáme že motivačná kategória č. V. – túžba po vyniknutí a prestíži bude pred motivačnou kategóriou č. III. – morálna motivácia.

H 6: Predpokladáme že motivačná kategória č. III. – morálna motivácia získa menej bodov ako motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia.

3. 5. 2 Charakteristika vzorky prieskumu

Zamerali sme sa na vzdelávaciu agentúru, ktorá organizuje vzdelávanie pre pracovníkov rôznych organizácií, rekvalifikačné kurzy a tiež kurzy pre širokú verejnosť v ich voľnom čase, ktorú sme oslovili a požiadali o možnosť realizácie prieskumu. Táto vzdelávacia agentúra nám poskytla priestor na realizáciu nášho prieskumu, avšak si neželala aby bola zverejnená jej identita. Keďže rešpektujeme jej želanie budeme ju nazývať vzdelávacia agentúra Alfa. Agentúra Alfa sa špecializuje na kurzy IKT. Vybrali sme si kurz Počítače I. – začiatočník, kde sme rozдали svoje dotazníky do dvoch tried po 25 účastníkov. Všetky dotazníky sa nám vrátili vyplnené. Cieľom nášho prieskumu bolo (ako vyplýva aj zo znenia dotazníkov), zistiť motiváciu a aké pohnútky, potreby

a záujmy vedú ľudí rôznej vekovej kategórie aby sa vzdelávali vo svojom voľnom čase.

3. 5. 3 Metódy a metodický postup

Informatika už dnes výrazne zasahuje do všetkých oblastí spoločnosti a ovplyvňuje jej rozvoj. Žijeme v dobe informačnej spoločnosti, informatizujú sa všetky sféry v oblasti spoločenského života. Skúsenosti z nástupu informatiky ukazujú, že samotná existencia nových technológií sama osebe negarantuje dostatočné využívanie možností, ktoré tieto technológie prinášajú. Ako nevyhnutná sa ukazuje istá úroveň informačnej gramotnosti. Bez nej, bez prístupu k informáciám a hlavne bez schopnosti ich účinného vyhľadávania, triedenia a spracovávanía možno očakávať neschopnosť orientácie v súčasnom svete, vykonávať zložitejšiu prácu, organizovať vlastnú spoločnosť, čo následne povedie k zaostalosti a nevýhodnému postaveniu v medzinárodnej deľbe práce. *Informačné technológie* očividne prispeli k zlepšeniu komunikácie medzi ľuďmi, ktorý vedia komunikovať pomocou nich. Slabo vzdelaný ľudia v tomto obore by mohli byť preto odsúdenými na nekvalifikovaná prácu. Tomu môže spoločnosť zabrániť len tak, že každému poskytne kvalifikované vzdelanie v tejto oblasti. Využívanie moderných prostriedkov informačných technológií už dávno nie je obmedzené na úzku skupinu špecialistov. Teda je nutné sa zaoberať výukou spoločnosti, aby každý jedinec mal možnosť *kvalitného vzdelania* v tejto oblasti – čo je poslaním pedagógov a lektorov, vyučujúcich informačné technológie.

Ako prvý v prieskume dospelých sme tiež použili dotazník od autora Vladimíra Hrabala - *Preferenčný motivačný dotazník* (Hrabal, 1988) - príloha C. - upravený na podmienky kurzu PC I. začiatočník. Prostredníctvom neho sme skúmali aká forma motivácie prevláda u respondentov kurzu. Tento dotazník pozostáva z položiek, ktoré reprezentujú šesť druhov motivácie. Respondenti si mali vybrať z 15. dvojíc poskytnutých možností tú, ktorá je pre nich najvyhovujúcejšia.

Motivačné kategórie

- I. pozitívna sociálna motivácia
- II. poznávacia motivácia
- III. morálna motivácia – pocit povinnosti
- IV. obava z následku
- V. túžba po vyniknutí a prestíži
- VI. dobrý pocit z dobrého výkonu

Sčítaním krúžkov pri jednotlivých položkách sme pre každého z respondentov vytvorili prehľad dôvodov (motivačných tendencií) ktoré u neho prevládajú.

Ako druhý sme použili *dotazník doplnkových otázok* (ktorý sme si zostrojili sami) pozostávajúci zo štyroch otázok, zameraných na vedomosti a zručnosti v používaní PC, kde si respondenti mohli vybrať z dvoch druhov odpovedí, ktoré boli zostavené - formulované v dvoch stĺpcoch pri otázkach č. 1, 2, a 3. Štvrtá otázka sa pýtala na využitie nadobudnutých vedomostí a zručností po absolvovaní kurzu. (príloha D)

- | | | |
|---|-----|-----|
| 1. Viete pracovať na PC? | Áno | Nie |
| 2. Ovládate prácu s balíkom MS Office Word, Excel, PowerPoint, Outlook,)? | Áno | Nie |
| 3. Viete pracovať s Internetom? | Áno | Nie |
| 4. Kde plánujete využívať nadobudnuté vedomosti a zručnosti po absolvovaní kurzu? | | |
| a) v práci | | |
| b) v podnikaní | | |
| c) osobný záujem (sebavzdelávanie, komunikácia s okolím) | | |

Výsledky prieskumu sú spracované v nasledujúcich kapitolách.

3. 5. 4 Analýza údajov

3. 5. 5 Spracovanie dotazníka – Preferenčný motivačný dotazník

Kurz PC I. – začiatočník – trieda A

Tab. 6: Štruktúra motivácie účastníkov kurzu PC. I. – začiatočník trieda A

P. č. študenta	Typy motivácie					
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
1	0	4	5	4	0	2
2	4	4	1	2	0	4
3	0	3	4	2	1	5
4	0	5	4	0	1	5
5	1	3	5	0	4	2
6	5	4	3	1	0	2
7	3	1	5	2	0	4
8	3	5	0	2	1	4
9	1	4	0	2	3	5
10	0	4	3	4	1	3
11	3	4	1	2	1	4
12	3	2	3	3	1	3
13	4	4	3	0	1	3
14	2	3	2	2	3	3
15	1	4	3	5	0	2
16	1	4	3	2	1	4
17	2	0	4	4	1	4
18	1	4	3	0	4	3
19	2	4	4	1	1	3
20	3	5	1	1	2	3
21	3	4	1	0	2	5
22	0	3	5	1	2	4
23	2	5	1	3	0	4
24	1	2	4	0	5	3
25	4	5	1	0	2	3
Súčet	49	90	69	43	37	87

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vyhodnotením tabuľky č. 6. (vid'.) hore - štruktúra motivácie účastníkov kurzu PC. I. – začiatočník trieda A sme dostali tieto výsledky. Najväčšie hodnoty dosahuje typ motivácie II. poznávacia motivácia s počtom bodov 90, nasleduje motivácia č. VI. dobrý pocit z dobrého výkonu, ktorý dosiahol 87 bodov, na treťom mieste je motivácia č. III. morálna motivácia s počtom bodov 69 za ňou nasleduje zo 49. bodmi motivácia č. I. pozitívna sociálna motivácia, na piatom mieste sa umiestnila motivácia č. IV. obava z následku zo 43. bodmi a najmenej bodov 37 má kategória V. túžba po vyniknutí a prestíži.

Kurz PC. I. – začiatočník trieda B

Tab. 7: Štruktúra motivácie účastníkov kurzu PC. I. – začiatočník trieda B

P. č. študenta	Typy motivácie					
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
1	3	5	1	2	0	4
2	3	3	5	1	0	3
3	0	2	5	1	4	3
4	1	4	3	2	0	5
5	3	3	3	2	2	2
6	0	3	4	3	2	3
7	3	2	3	2	0	5
8	1	5	4	0	2	3
9	2	3	5	0	1	4
10	1	5	4	2	0	3
11	1	5	3	3	0	3
12	0	4	2	3	1	5
13	2	3	4	2	0	4
14	1	4	3	5	0	2
15	3	0	3	5	3	1
16	2	3	5	1	0	4
17	2	0	4	4	3	2
18	4	5	1	2	0	3
19	5	3	1	0	2	4
20	1	2	5	4	0	3
21	2	5	1	2	4	1
22	3	1	1	2	4	4
23	2	3	2	3	1	4
24	1	5	2	3	0	4
25	5	0	2	3	1	4
Súčet	51	78	76	57	30	83

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vyhodnotenie tabuľky č. 7 (vid'.) hore. Najviac bodov 83 získala motivácia č. VI. dobrý pocit z dobrého výkonu za ňou na druhom mieste sa umiestnila motivácia č. II. poznávací motivácia s počtom bodov 78, na treťom mieste bola morálna motivácia č. III. zo 76. bodmi, na štvrtom mieste bola motivácia č. IV. obava z následku z 57. bodmi, na piatom mieste bola motivácia č. I. pozitívna sociálna motivácia s počtom bodov 51 a na poslednom mieste sa umiestnila motivácia č. V. túžba po vyniknutí a prestíži ktorá získala 30 bodov.

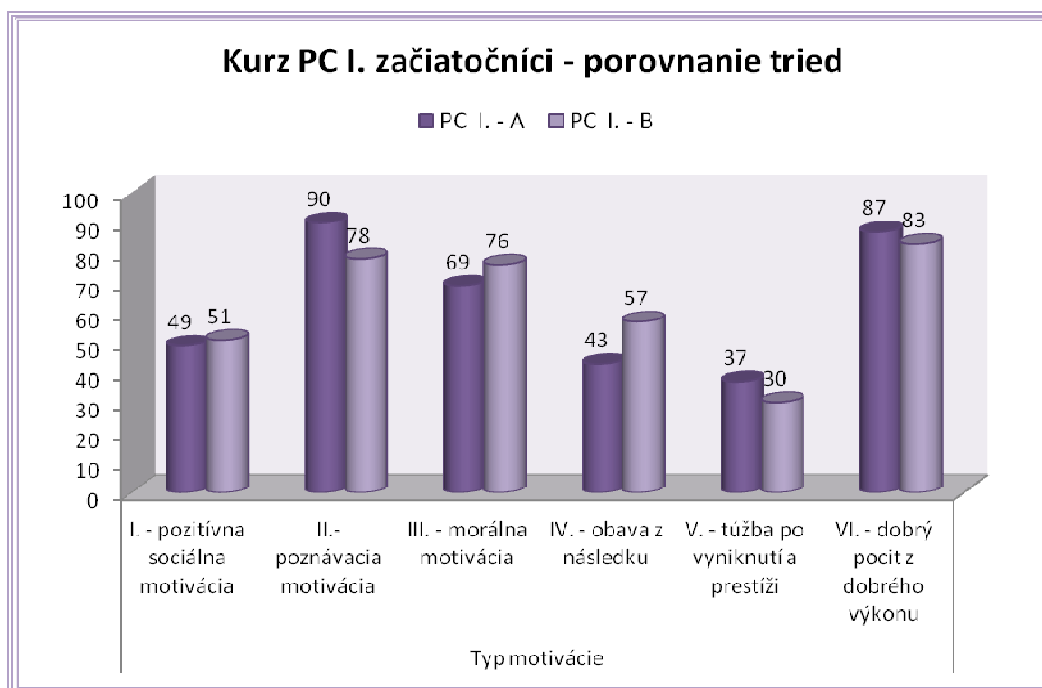
Tab. 8: Porovnanie štruktúry motivácie medzi triedami PC I. A a PC I. B

Trieda	Typ motivácie					
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
PC I. - A	49	90	69	43	37	87
PC I. - B	51	78	76	57	30	83

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vyhodnotením tabuliek č. 6 a č. 7 nám vyšli výsledky vid'. tabuľka č. 8. Kurz PC. I. – začiatčovník trieda A kde sme dostali tieto výsledky. Najväčšie hodnoty dosahuje typ motivácie II. poznávacía motivácia s počtom bodov 90, nasleduje motivácia č. VI. dobrý pocit z dobrého výkonu, ktorý dosiahol 87 bodov, na treťom mieste je motivácia č. III. morálna motivácia s počtom bodov 69 za ňou nasleduje zo 49. bodmi motivácia č. I. pozitívna sociálna motivácia, na piatom mieste sa umiestnila motivácia č. IV. obava z následku zo 43. bodmi a najmenej bodov 37 má kategória V. túžba po vyniknutí a prestíži. Trieda kurz PC. I. – začiatčovník trieda B na prvom mieste sa umiestnila motivácia č. VI. dobrý pocit z dobrého výkonu za ňou na druhom mieste sa umiestnila motivácia č. II. poznávacía motivácia s počtom bodov 78, ďalšia bola morálna motivácia č. III. zo 76. bodmi, ďalšia sa umiestnila motivácia č. IV. obava z následku z 57. bodmi za ňou nasledovala z 51. bodmi motivácia č. I. pozitívna sociálna motivácia a na poslednom mieste bola motivácia č. V. túžba po vyniknutí a prestíži ktorá bola ohodnotená 30. bodmi. Názorné zobrazenie, graf dole.

Graf 4: Porovnanie motivácie v triedach na kurzoch PC I. – začiatočník



Zdroj: Vlastné spracovanie

3. 5. 6 Spracovanie dotazníka – Dotazník doplnkových otázok

Kurz PC I. – začiatočník, trieda A

Ako druhý sme použili *dotazník doplnkových otázok* (ktorý sme si zostrojili sami) pozostávajúci zo štyroch otázok, zameraných na vedomosti a zručnosti v používaní PC, kde si respondenti mohli vybrať z dvoch druhov odpovedí, ktoré boli zostavené - formulované v dvoch stĺpcoch pri otázkach č. 1, 2, a 3. Štvrtá otázka sa pýtala na využitie nadobudnutých vedomostí a zručností po absolvovaní kurzu. (Príloha D)

- | | | |
|---|-----|-----|
| 1. Viete pracovať na PC? | Áno | Nie |
| 2. Ovládate prácu s balíkom MS Office Word, Excel, PowerPoint, a Outlook? | Áno | Nie |
| 3. Viete pracovať s Internetom? | Áno | Nie |
| 4. Kde plánujete využívať nadobudnuté vedomosti a zručnosti po absolvovaní kurzu? | | |
| a) v práci | | |
| b) v podnikaní | | |

c) osobný záujem (sebavzdelávanie, komunikácia s okolím)

Tab. 9: Dotazník doplnkových odpovedí pre účastníkov kurzu PC I. – A

Kurz PC I. trieda	Viete pracovať na PC?		Ovládáte balík MS Office?		Viete pracovať s internetom		Kde plánujete využiť vedomosti po absolvovaní kurzu		
	Áno	Nie	Áno	Nie	Áno	Nie	Práca	Podnikanie	Osobný záujem
A	3	22	1	24	2	23	5	5	15

Zdroj: Vlastné spracovanie

Účastníci kurzu PC I. – A začiatočník na prvú otázku ktorá znela „viete pracovať na PC?“ odpovedali áno 3. respondenti a 22. respondenti odpovedali že nie. Na druhú otázku ktorá znela „ovládáte prácu s balíkom MS Office Word, Excel, PowerPoint, a Outlook?“ 1 odpovedal áno a 24. odpovedalo nie. Na tretiu otázku „viete pracovať s Internetom?“ 2. odpovedali áno a 23 nie, na poslednú otázku „kde plánujete využívať nadobudnuté vedomosti a zručnosti po absolvovaní kurzu?“ 5. odpovedali že v práci, 5. v podnikaní a 15. odpovedali že pre osobný záujem.

Kurz PC. I. – začiatočník trieda B

Tab. 10: Dotazník doplnkových odpovedí pre účastníkov kurzu PC I. – B

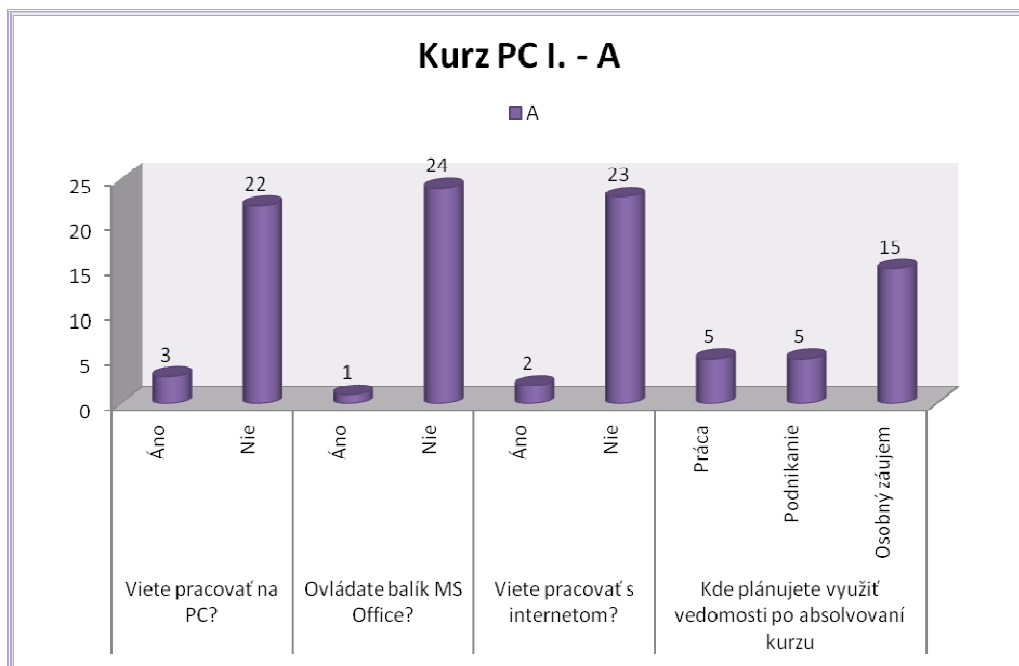
Kurz PC I. trieda	Viete pracovať na PC?		Ovládáte balík MS Office?		Viete pracovať s internetom		Kde plánujete využiť vedomosti po absolvovaní kurzu		
	Áno	Nie	Áno	Nie	Áno	Nie	Práca	Podnikanie	Osobný záujem
B	5	20	2	23	3	22	14	1	10

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka č. 10 poukazuje na takéto výsledky. Účastníci kurzu PC I. – B začiatočník na prvú otázku ktorá bola nasledovná „viete pracovať na PC?“ odpovedali áno 5. respondenti a 20. odpovedali nie. Na ďalšiu otázku ktorá znela „ovládáte prácu s balíkom MS Office Word, Excel, PowerPoint, a Outlook?“ 2. odpovedali áno a 23. odpovedali nie. Tretia otázka znenia „viete pracovať s Internetom?“ 3. odpovedali áno a 22. nie. Na poslednú čiže štvrtú

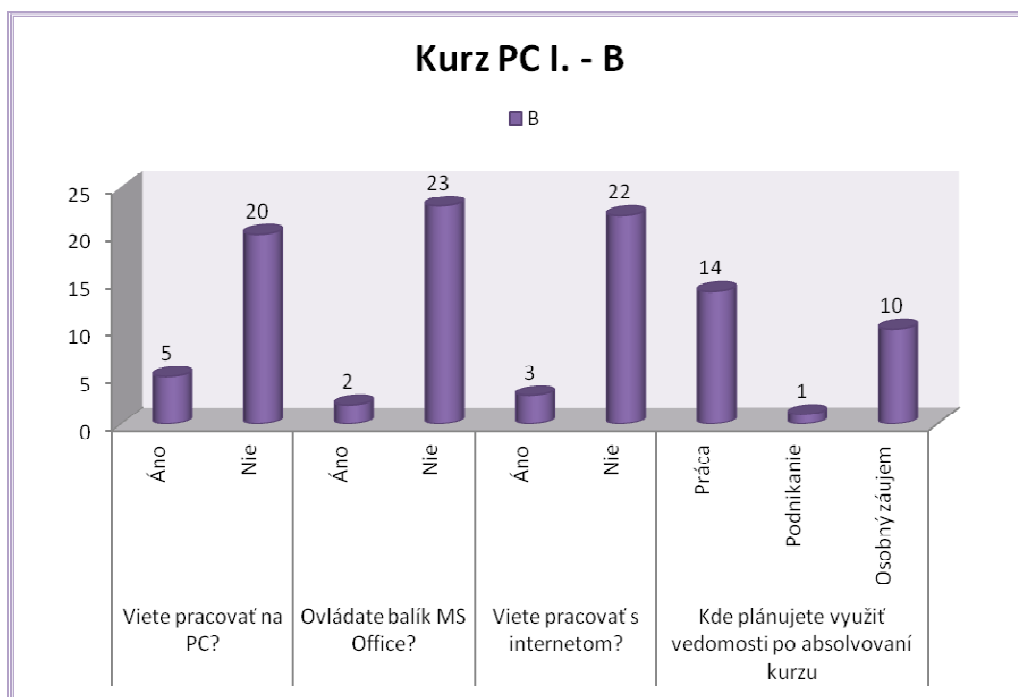
otázku „kde plánujete využívať nadobudnuté vedomosti a zručnosti po absolvovaní kurzu?“ 14. odpovedali že v práci, 1. že v podnikaní a 10. odpovedali že navštevujú kurz pre osobný záujem.

Graf 5: Grafické zobrazenie výsledkov kurzu PC I. - A



Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 6: Grafické zobrazenie výsledkov kurzu PC I. – B



Zdroj: vlastné spracovanie

Tab. 11: Kurz PC I. – A a PC I. – B porovnanie

Kurz PC I. trieda	Viete pracovať na PC?		Ovládáte balík MS Office?		Viete pracovať s internetom		Kde plánujete využiť vedomosti po absolvovaní kurzu		
	Áno	Nie	Áno	Nie	Áno	Nie	Práca	Podnikanie	Osobný záujem
A	3	22	1	24	2	23	5	5	15
B	5	20	2	23	3	22	14	1	10

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z tabuľky č. 11 vyplýva že na kurz sa vo väčšej miere prihlásili zúčastníci ktorí neovládajú prácu na PC všeobecne a nemajú skúsenosti s IKT technológiami. Z 25. účastníkov kurzu v A triede bolo 22 takých čo neovládajú prácu na PC a iba 3. čo ovládajú prácu na PC, ale nie do takej miery že by boli samostatný a nemali problémy pri používaní počítača. Jeden z troch čo zaškrtol áno – ovláda prácu v balíku MS Office, a dvaja vedia pracovať s internetom. Ďalej 24 účastníkov neovláda prácu v MS Office, a 23 účastníkov neovláda prácu s internete. Z toho konštatujeme že účastníci majú snahu sa niečo nové naučiť

a naplno využívať svoje schopnosti po absolvovaní kurzu a že pokladajú tieto poznatky za významné a potrebné a užitočné. Na otázku „kde plánujete využiť vedomosti po absolvovaní kurzu,“ 5. odpovedali že v práci, 5. že v podnikaní a 15. účastníci kurzu odpovedali že ich motivuje osobný záujem, čo je aj opodstatnené v dnešnej dobe aj z hľadiska ďalšieho vzdelávania aj z hľadiska rozšírenia IKT technológií. V triede B boli výsledky o niečo iné z celkového počtu 25 účastníkov kurzu 20. nevedia pracovať na PC, a 5. odpovedali že vedia čiže – áno. Z piatich čo odpovedali že áno, dvaja ovládajú prácu v balíku MS Office a traja ovládajú prácu s internetom, ale tiež predpokladáme že nie do takej miery že by boli samostatný a nemali problémy pri používaní počítača. Ďalej 23 účastníkov kurzu neovláda prácu v MS Office a 22 účastníkov neovláda prácu s internetom. Na otázku „kde plánujete využiť vedomosti po absolvovaní kurzu,“ v tejto triede 14. odpovedali že v práci, 1. odpovedal že v podnikaní a 10. odpovedali že osobný záujem.

3. 6 Komparácia výsledkov motivácie žiakov a dospelých

3. 6. 1 Dotazník - Preferenčný motivačný dotazník

3. A trieda – odbor učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo

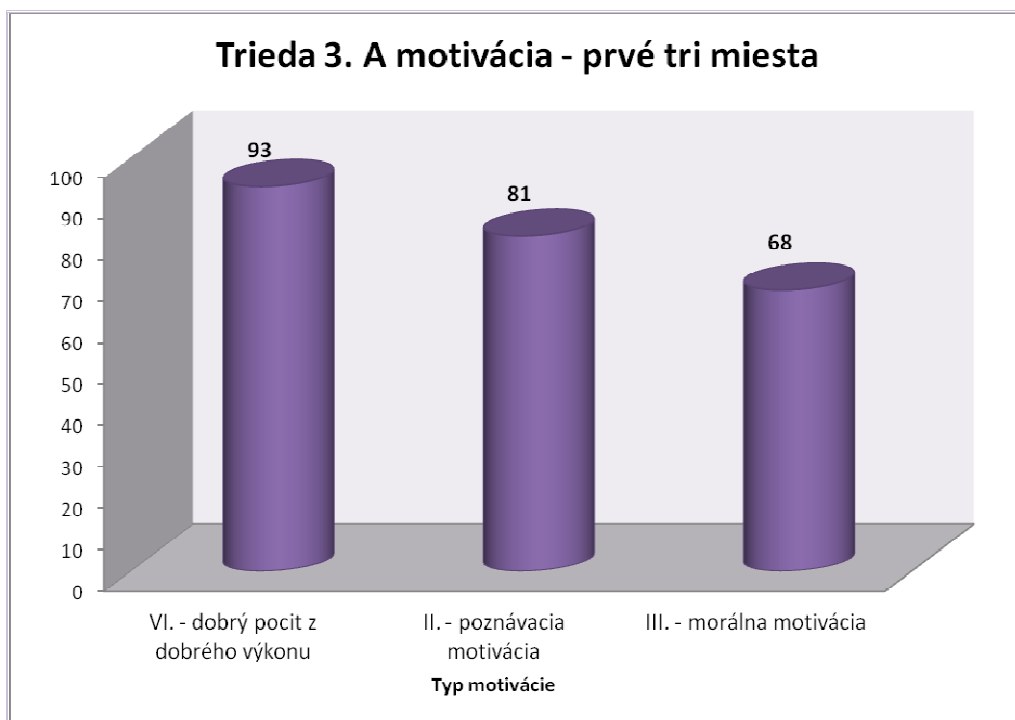
Vyslovili sme H 1: Predpokladáme že žiaci Pedagogickej a sociálnej akadémie 3. A triedy odboru učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo v predmete informatika budú mať *poznávaciu motiváciu – II.* na vyššej úrovni, ako žiaci 3.B triedy odboru odbor sociálno-výchovný pracovník.

H 2: Predpokladáme že v tejto triede motivačná kategória III. – morálna motivácia získa viac bodov ako motivačná kategória II. – poznávacia motivácia.

H 3: Predpokladáme že motivačná kategória VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu bude mať menej bodov ako motivačná kategória I. – pozitívna sociálna motivácia.

Pri vyhodnotení dotazníkov v tabuľke č. 1. v podkapitole 3. 4 Analýza údajov, presnejšie v subkapitole 3. 4. 1 Spracovanie dotazníka - Preferenčný motivačný dotazník 3. A trieda – učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo nám vyšli tieto výsledky: na prvom mieste sa umiestnila motivácia č. VI. – *dobrý pocit z dobrého výkonu* ktorá, dosiahla 93 bodov. Na druhom mieste sa umiestnila motivácia č. II. – *poznávacia motivácia* s počtom bodov 81. Ako tretia z počtom bodov 68 sa umiestnila motivácia č. III. – *morálna motivácia*. Na štvrtom mieste sa umiestnia motivácia č. I. – *pozitívna sociálna motivácia* s počtom bodov 51. Na piatom mieste sa umiestnila motivácia č. IV. – *obava z následku* ktorá získala 45 bodov. A na šiestom mieste sa umiestnila motivácia č. V. – *túžba po vyniknutí a prestíži* ktorá získala 37 bodov. V predpoklade H 1: sme vyslovili že žiaci 3. A triedy budú mať motiváciu č. II. – poznávaciu motiváciu na vyššej úrovni ako žiaci 3. B triedy, predpoklad sa nám *potvrdil*, táto motivácia získala 81. bodov v tejto triede a 76. bodov v triede B. Ostatné predpoklady sa nám nepotvrdili. Pre lepšie znázornenie sme zostrojili graf prvých troch kategórií motivácie v triede.

Graf 7: Prvé tri miesta motivácie v 3. A triede



Zdroj: Vlastné spracovanie

3. B trieda – odbor sociálno-výchovný pracovník

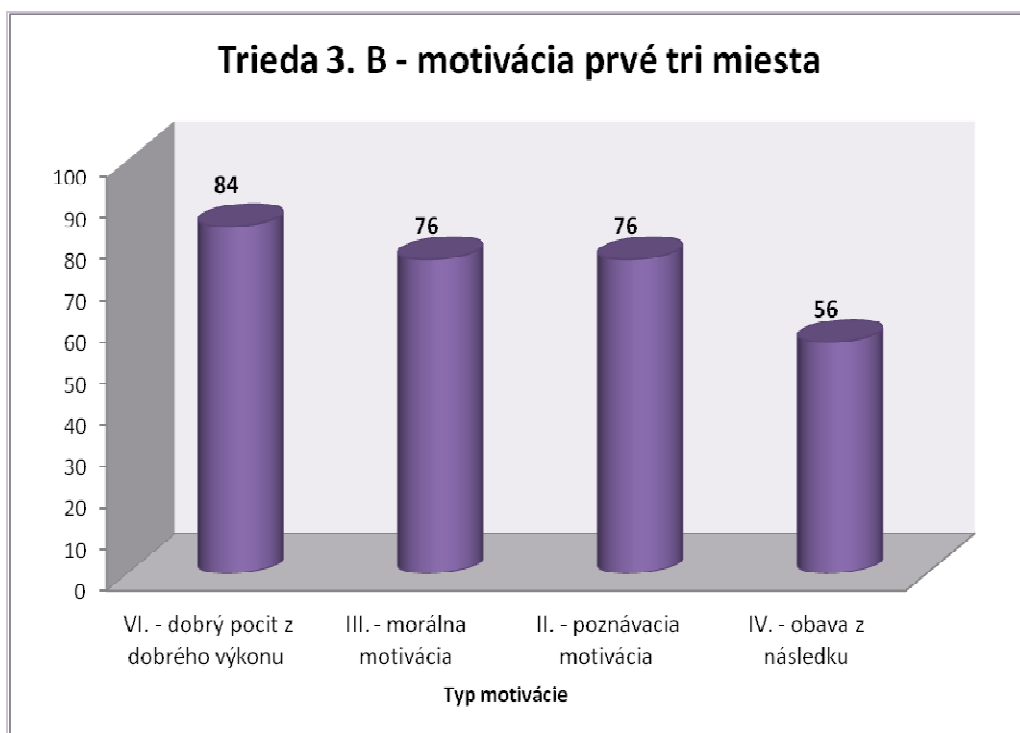
Vyslovili sme predpoklad H 4: Ďalej predpokladáme že žiaci *3.B triedy odbor sociálno-výchovný pracovník* budú mať v predmete informatika na vyššej úrovni pozitívnu sociálnu motiváciu – než žiaci *3. A triedy*.

H 5: Predpokladáme že motivačná kategória III. – morálna motivácia bude mať viac bodov ako motivačná kategória IV. – obava z následku.

H 6: Predpokladáme že motivačná kategória V. – túžba po vyniknutí a prestíži bude mať viac bodov ako motivačná kategória II. – poznávací motivácia.

Spracovaním tabuľky č. 2 v podkapitole 3. 4 Analýza údajov, presnejšie v subkapitole 3. 4. 1 Spracovanie dotazníka – Preferenčný motivačný dotazník 3.B trieda – odbor – sociálno-výchovný pracovník nám vyšlo nasledovné: na prvom mieste sa umiestnila motivácia č. VI. – *dobrý pocit z dobrého výkonu*, ktorá získala 84 bodov. Na druhom mieste sa umiestnila motivácia č. III. – morálna motivácia ktorá získala 76 bodov súčasne s motiváciou č. II. – poznávacou motiváciou ktorá tiež získala 76 bodov čiže v tejto triede máme dve druhé miesta. Na treťom mieste sa umiestnila motivácia č. IV. – obava z následku s počtom bodov 56. Na štvrtom mieste sa umiestnila motivácia č. I. – pozitívna sociálna motivácia s počtom bodov 51. Na piatom poslednom mieste v tejto triede sa umiestnila motivácia č. V. – túžba po vyniknutí a prestíži s počtom bodov 32. V predpoklade H 4 sme vyslovili že žiaci *3.B triedy odbor sociálno-výchovný pracovník* budú mať v predmete informatika na vyššej úrovni pozitívnu sociálnu motiváciu – než žiaci *3. A triedy* tento predpoklad sa nám *nepotvrdil*, pretože z tabuľky č. 1 a z tabuľky č. 2 v podkapitole 3. 4 Analýza údajov je zrejmé že obe triedy majú *pozitívnu sociálnu motiváciu* na rovnakej úrovni a získala v oboch prípadoch 51. bodov. V predpoklade H 5: Predpokladáme že motivačná kategória III. – morálna motivácia bude mať viac bodov ako motivačná kategória IV. – obava z následku tu sa nám predpoklad *potvrdil*. Ostatné predpoklady sa nám nepotvrdili.

Graf 8: Prvé tri miesta motivácie v 3. B triede



Zdroj: Vlastné spracovanie

3. 6. 2 Dotazník – Doplnkových otázok

3. A trieda – odbor učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo

Pri analýze tabuľky číslo 4 v podkapitole 3. 4 Analýza údajov, v subkapitole 3. 4. 2 Spracovanie dotazníka č. 2 – Doplnkové otázky 3.A trieda – odbor učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo nám vyšlo že 15 žiakov (60%) z triedy sa učí nerado, 10 (40%) sa učí rado, 19. žiakom (76%) sa lepšie učí doma a 6. žiakom (24%) v škole, 15. žiakom (60%) bráni v učení málo času a 10. žiakom (40%) sa nechce učiť, do školy chodí rado 18 žiakov (72%) a nerado 7 žiakov (28%), k učiteľom a spolužiakom má pozitívny vzťah 25 žiakov (100%) voľný čas trávia učením 4. žiaci (16%) a zábavou 21 žiakov (84%) vynikať v učení chcú z dôvodu odvdáčiť sa rodičom 5. žiaci (20%) a z dôvodu byť užitočný 20 žiakov (80%). Z celej triedy 19. žiaci (76%) odpovedalo že informatiku využije aj po skončení školy a 6 žiakov (24%) odpovedalo že nie.

3. B trieda – odbor sociálno-výchovný pracovník

Analýzou tabuľky č. 5: Dotazník doplnkových otázok trieda 3.B v podkapitole 3. 4 Analýza údajov, v subkapitole 3. 4. 2 Spracovanie dotazníka č. 2 – Doplnkové otázky 3.B trieda – odbor – sociálno-výchovný pracovník nám vyšli nasledovné zistenia 18 žiakov (72%) sa učí rado a 7 žiakov (28%) sa učí nerado ďalej 18 žiakov (72%) sa učí doma a 7 žiakov (28%) sa učí v škole 16. žiakom (64%) bráni v učení málo času a 9. žiakom (36%) sa nechce učiť, do školy chodí rado 18 žiakov (72%) a nerado 7 žiakov (28%), k učiteľom a spolužiakom má pozitívny vzťah 25 žiakov (100%) voľný čas trávia učením 10. žiaci (40%) a zábavou 15 žiakov (60%) vynikať v učení chcú z dôvodu odvdáčiť sa rodičom 3. žiaci (12%) a z dôvodu byť užitočný 22 žiakov (88%). Z celej triedy 21. žiakov (84%) odpovedalo že informatiku využije aj po skončení školy a 4. žiaci (16%) odpovedali že nie.

3. 6. 3 Dotazník - Preferenčný motivačný dotazník

Kurz PC I. – začiatok trieda A

Vyslovili sme H 1: Predpokladáme že u študentov kurzu PC I. – začiatok *trieda A* že sa umiestni motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia pred motivačnou kategóriou č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu.

H 2: Predpokladáme že sa motivačná kategória č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu umiestni pred motivačnou kategóriou č. III. – morálna motivácia.

H 3: Predpokladáme že motivačná kategória č. III. – morálna motivácia sa umiestni pred motivačnou kategóriou č. I. – pozitívna sociálna motivácia.

Z tabuľky č. 6: Štruktúra motivácie účastníkov kurzu PC. I. – začiatok trieda A, v subkapitole 3. 5. 4 Analýza údajov, spracovanie dotazníka - preferenčný motivačný dotazník kurz PC I. – začiatok – trieda A nám vyšli tieto výsledky na prvom mieste sa umiestnila motivácia č. II. – *poznávacia motivácia*, ktorá dosiahla 90 bodov. Na druhom mieste sa umiestnila motivácia č. VI. – *dobry pocit z dobrého výkonu* ktorá získala 87 bodov. Ako tretia v tabuľke sa umiestnila motivácia č. III. – *morálna motivácia*, na štvrtom mieste sa umiestnila motivácia č. I. – *pozitívna sociálna motivácia* ktorá získala 49 bodov. Piate miesto patrí motivácii č. IV. – *obava z následku* ktorá získala 43 bodov a na poslednom šiestom mieste skončila motivácia č. V. –

túžba po vyniknutí a prestíži s 37. bodmi. Ako prvý sme vyslovili predpoklad H 1: Predpokladáme že u študentov kurzu PC I. – začiatočník *trieda A* že sa umiestni motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia pred motivačnou kategóriou č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu tu sa nám predpoklad *potvrdil* pretože táto motivácia bola na prvom mieste s počtom bodov 90. Ako druhý sme vyslovili predpoklad H 2: Predpokladáme že sa motivačná kategória č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu umiestni pred motivačnou kategóriou č. III. – morálna motivácia tu sa nám predpoklad tiež *potvrdil*, lebo táto motivácia získala 87 bodov. Ako posledný sme vyslovili predpoklad H 3: Predpokladáme že motivačná kategória č. III. – morálna motivácia sa umiestni pred motivačnou kategóriou č. I. – pozitívna sociálna motivácia. V tomto prípade sa nám predpoklad tiež *potvrdil* lebo táto motivácia sa umiestnila na treťom mieste s počtom bodov 69. Názorná ukážka v tabuľke dole.

Tab. 12: Typy motivácie podľa poradia trieda PC I. – A

	1. miesto	2. miesto	3. miesto	4. miesto	5. miesto	6. miesto
Typ motivácie	II.	VI.	III.	I.	IV.	V.
Súčet	90	87	69	49	43	37

Zdroj: Vlastné spracovanie

Kurz PC I. – začiatočník trieda B

Vyslovili sme H 4: Predpokladáme že u študentov kurzu PC I. – začiatočník *trieda B* bude motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia pred motivačnou kategóriou VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu.

H 5: Predpokladáme že motivačná kategória č. V. – túžba po vyniknutí a prestíži bude pred motivačnou kategóriou č. III. – morálna motivácia.

H 6: Predpokladáme že motivačná kategória č. III. – morálna motivácia získa menej bodov ako motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia.

Z tabuľky č. 7: Štruktúra motivácie účastníkov kurzu PC. I. – začiatočník trieda B, v subkapitole 3. 5. 4 Analýza údajov, spracovanie dotazníka - preferenčný motivačný dotazník kurz PC I. – začiatočník – trieda B nám vyšli nasledovné výsledky. Na prvom mieste sa umiestnila motivácia č. VI. – *dobrý pocit z dobrého výkonu* ktorá získala 83 bodov na ďalšom mieste bola motivácia č.

II. – *poznávacia motivácia* s počtom bodov 78, na treťom mieste sa umiestnila motivácia č. III. – *morálna motivácia* zo 76. bodmi. Ako štvrtá skončila motivácia č. IV. – *obava z následku* s počtom bodov 57. Na piatom mieste s počtom bodov 51 sa umiestnila motivácia č. I. – *pozitívna sociálna motivácia* a na šiestom mieste sa umiestnila s počtom bodov 30 motivácia č. V. – *túžba po vyniknutí a prestíži*. Vyslovili sme H 4: Predpokladáme že u študentov kurzu PC I. – *začiatok trieda B* bude motivačná kategória č. II. – *poznávacia motivácia* pred motivačnou kategóriou VI. – *dobry pocit z dobrého výkonu* tu sa nám predpoklad *nepotvrdil*. Ďalej sme vyslovili H 5: Predpokladáme že motivačná kategória č. V. – *túžba po vyniknutí a prestíži* bude pred motivačnou kategóriou č. III. – *morálna motivácia* tu sa nám predpoklad tiež *nepotvrdil*, lebo táto motivácia získala iba 30 bodov a skončila ako posledná na šiestom mieste. Ako tretí sme vyslovili predpoklad H 6: Predpokladáme že motivačná kategória č. III. – *morálna motivácia* získa menej bodov ako motivačná kategória č. II. – *poznávacia motivácia* tu sa nám predpoklad *potvrdil* a táto motivácia sa umiestnila na treťom mieste s počtom bodov 76 tesne za poznávacou motiváciou zo 78. bodmi. Prehľad vid'. tabuľku dole.

Tab. 13: Typy motivácie podľa poradia trieda PC I. – B

	1. miesto	2. miesto	3. miesto	4. miesto	5. miesto	6. miesto
Typ motivácie	VI.	II.	III.	IV.	I.	V.
Súčet	83	78	76	57	51	30

Zdroj: Vlastné spracovanie

3. 6. 4 Dotazník – Doplnkových otázok

Kurz PC I. – začiatok trieda A

Analýzou tabuľky č. 9: Dotazník doplnkových odpovedí pre účastníkov kurzu PC I. – A, v subkapitole 3. 5. 4 Analýza údajov, Spracovanie dotazníka č. 2 kurz PC I. – začiatok, trieda A sme získali nasledovné výsledky. 22 účastníkov kurzu (88%) nevie pracovať na PC a naopak 3 (12%) účastníkov vie pracovať na PC. Ďalej 24 (96%) neovláda prácu v balíku MS Office a 2. (8%) ovláda prácu v balíku MS Office. S internetom nevie pracovať 23 (92%)

účastníkov kurzu a 2. (8%) vie pracovať s internetom. Vedomosti po absolvovaní kurzu chcú 5. (20%) účastníkov využívať v práci, ďalších 5. (20%) v podnikaní a 15. (60%) účastníkov kurzu pre osobný záujem. Z dôvodu lepšej prehľadnosti sme zostrojili tabuľku č. 14 dole.

Tab. 14: Percentuálne zobrazenie trieda PC I. – A

Kurz PC I. trieda	Viete pracovať na PC?		Ovládáte balík MS Office?		Viete pracovať s internetom		Kde plánujete využiť vedomosti po absolvovaní kurzu		
	Áno	Nie	Áno	Nie	Áno	Nie	Práca	Podnikanie	Osobný záujem
A	3	22	1	24	2	23	5	5	15
Percentá	12%	88%	4%	96%	8%	92%	20%	20%	60%

Zdroj: Vlastné spracovanie

Kurz PC I. – začiatočník trieda B

Analýzou tabuľky č. 10: Dotazník doplnkových odpovedí pre účastníkov kurzu PC I. – B, v subkapitole 3. 5. 4 Analýza údajov, Spracovanie dotazníka č. 2 kurz PC I. – začiatočník, trieda B sme zistili nasledovné. V tejto triede 20 (80%) študentov nevie pracovať na PC a 5 (20%) študentov vie pracovať s PC. Balík MS Office neovláda 23 (92%) študentov. S internetom nevie pracovať 22 (88%) a 3. (12%) pracovať s internetom vie. Vedomosti po skončení kurzu chce 14 (56%) študentov využívať v práci 1 (4%) na podnikanie a 10 (40%) pre osobný záujem. Pre lepšiu prehľadnosť sme zostrojili tabuľku č. 15 dole.

Tab. 15: Percentuálne zobrazenie trieda PC I. – B

Kurz PC I. trieda	Viete pracovať na PC?		Ovládáte balík MS Office?		Viete pracovať s internetom		Kde plánujete využiť vedomosti po absolvovaní kurzu		
	Áno	Nie	Áno	Nie	Áno	Nie	Práca	Podnikanie	Osobný záujem
B	5	20	2	23	3	22	14	1	10
Percentá	20%	80%	8%	92%	12%	88%	56%	4%	40%

Zdroj: Vlastné spracovanie

ZÁVER

Problematika motivácie žiakov sa dostáva do popredia záujmu v tvorivo-humanistickej výchove. Jedným z cieľov humanistických teórií je vychovať dobrého človeka, ktorý bude pristupovať k rozvoju svojej osobnosti a k celkovému životu zodpovedne, bude sa chcieť stále zdokonaľovať, vzdelávať a pokúsiť sa šťastne prežiť svoj život, byť prospešný spoločnosti aj rodine, seberealizovať sa zanechať za sebou niečo prospešné a to nie je ľahká úloha, ktorá vyžaduje veľa snahy a tiež podpory okolia. Tento proces sa začína narodením dieťaťa, výchovou v rodine a veľký podiel v formovaní osobnosti spočíva vo výchovno-vzdelávacom procese, ktorý sa realizuje v školách a tiež v mimoškolských zariadeniach. V práci učiteľov sa do popredia dostáva celý rad techník a metód, ktoré zohľadňujú humanistické tendencie vzdelávania. Humanizácia výchovy a vzdelávania prispieva k redukcii problémov v správaní, k zvýšeniu nezávislosti žiakov, ich zodpovednosti, zlepšuje sa ich postoj k škole, vzrastá sebahodnotenie, tvorivosť, zdokonaľujú sa sociálne kompetencie a komunikačné schopnosti žiakov. Jedným z dôležitých motivačných faktorov učenia sa žiakov je ich postoj k učebným predmetom, preto by mali učitelia venovať tomuto zodpovedajúcu pozornosť pretože výsledky ich práce sú ovplyvnené aj týmto činiteľom.

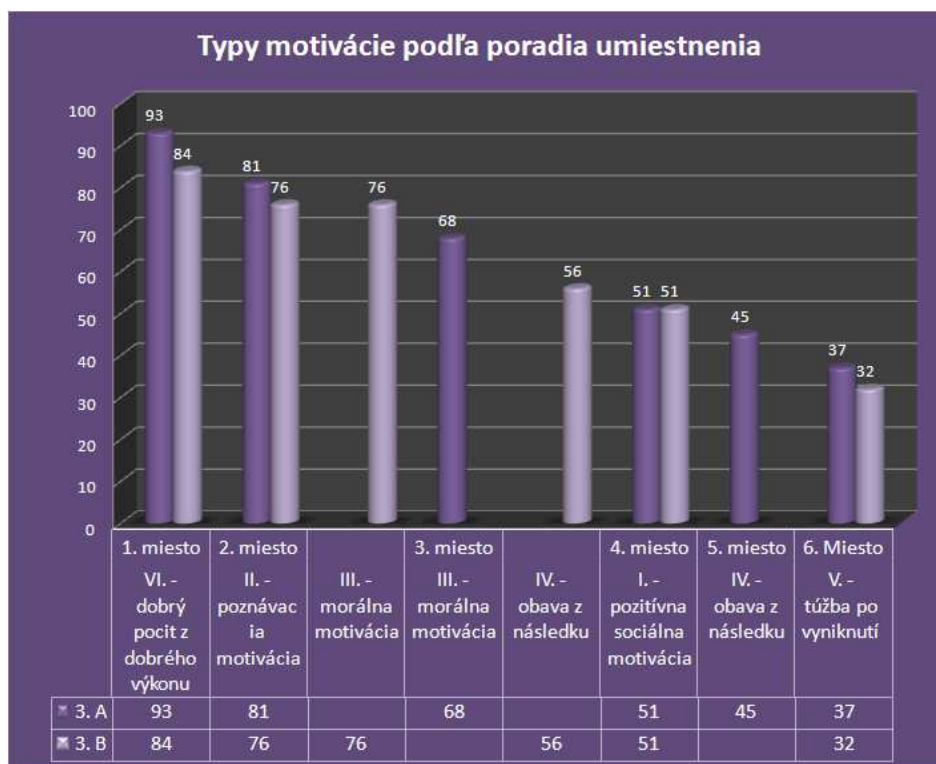
Z tabuliek č. 1. 2 a 3 v podkapitole 3. 4 Analýza údajov presnejšie v subkapitole 3. 4. 1 Spracovanie dotazníka – *Preferenčný motivačný dotazník* 3. A trieda a 3. B trieda náš prieskum ukázal, že prevládajúcim typom motivácie žiakov sledovaných tried je motivácia č. VI. – *dobry pocit z dobrého výkonu*, ktorá v oboch triedach 3. A z 93. bodmi a v 3. B z 84. bodmi je na prvom mieste. Na druhom mieste je motivácia č. II. – *poznávacía motivácia* ktorá v triede 3. A dosiahla 81 bodov a v triede 3. B 76 bodov. V triede 3. B sa súčasne s ňou umiestnila na druhom mieste aj motivácia č. III. – *morálna motivácia* taktiež zo 76. bodmi. Na treťom mieste v triede 3. A zo 68. bodmi

sa umiestnila motivácia č. III. – *morálna motivácia* a nakoniec v triede 3. B sa umiestnila ako tretia motivácia č. IV. – *obava z následku* ktorá získala 56 bodov. Na štvrtom mieste sa umiestnila v triede 3. A motivácia č. I. – *pozitívna sociálna motivácia* ktorá dosiahla hodnotu 51 bodov a taktiež v triede 3. B dosiahla 51 bodov. Na piatom mieste sa v 3. A triede umiestnila motivácia č. IV. – *obava z následku* ktorá dosiahla 45 bodov. V 3.B triede bola na piatom a poslednom mieste motivácia č. V. – *túžba po vyniknutí a prestíži* s 32. bodmi. V triede 3. A bola na šiestom mieste tiež motivácia č. V. – *túžba po vyniknutí a prestíži* s 37. bodmi. Naše predpoklady v týchto triedach sa potvrdili v prípadoch:

Vyslovili sme H 1: Predpokladáme že žiaci Pedagogickej a sociálnej akadémie 3. A triedy odboru učiteľstvo pre MŠ a vychovávateľstvo v predmete informatika budú mať *poznávaciu motiváciu* – II. na vyššej úrovni, ako žiaci 3. B triedy odboru sociálno-výchovný pracovník – predpoklad sa nám potvrdil. Hoci v oboch triedach bola *poznávacia motivácia* – II. na druhom mieste žiaci 3. A triedy získali v tejto kategórii 81 bodov a žiaci 3. B triedy 76 bodov, čiže 3. A trieda mala túto motiváciu na vyššej úrovni ako 3. B trieda.

V predpoklade H 5: Predpokladáme že motivačná kategória III. – *morálna motivácia* bude mať viac bodov ako motivačná kategória IV. – *obava z následku* tu sa nám predpoklad potvrdil, lebo sme typovali že bude mať viac bodov ako motivačná kategória IV. – *obava z následku* čo sa aj potvrdilo a skončila na druhom mieste s počtom bodov 76. Teda v dvoch prípadoch sa nám predpoklad potvrdil v ostatných sa nepotvrdil. Pre názorný prehľad sme zostrojili graf, ktorý porovnáva obe triedy.

Graf 9: Zobrazenie motivácie podľa umiestnenia - žiaci



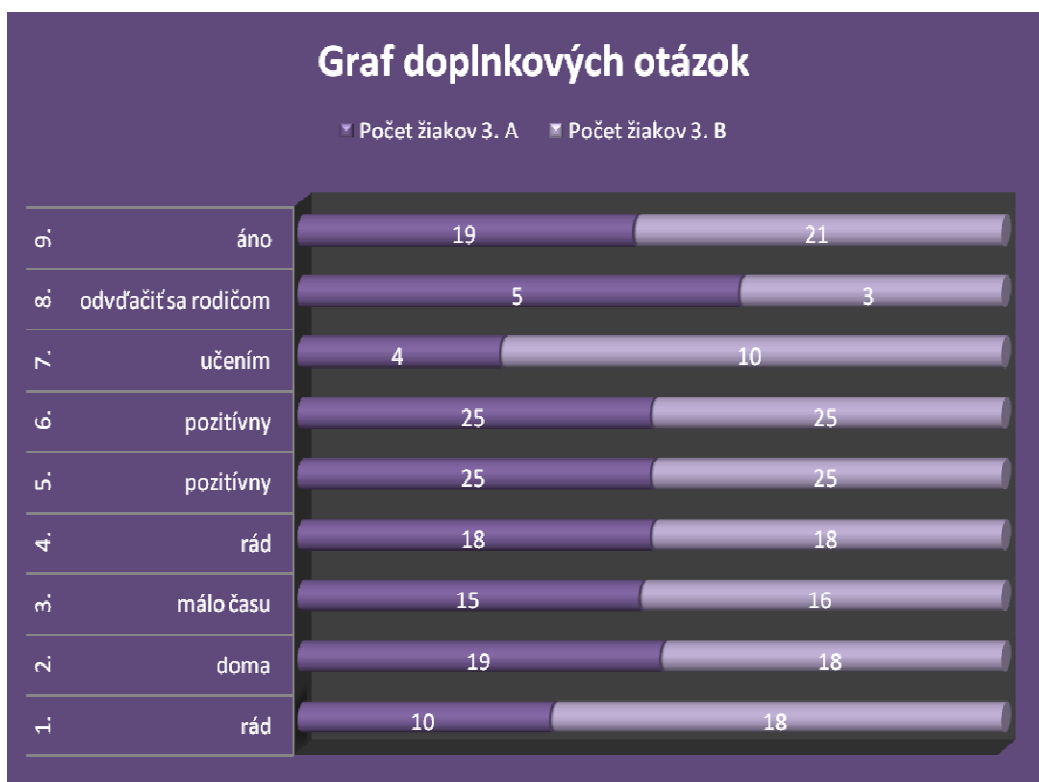
Zdroj: Vlastné spracovanie

Zhodnotením analýzy dotazníka č. 2 – *doplňkové otázky*, z tabuliek č. 4 a 5 v podkapitole 3. 4 Analýza údajov presnejšie v subkapitole 3. 4. 2 Spracovanie dotazníka č. 2 – *Doplňkové otázky* 3. A trieda a 3. B trieda nám vyšli výsledky, vzťah k učeniu v 3. A triede boli výsledky nasledovné 10. žiaci (40%) odpovedali že sa učia radi a v 3. B triede sa 15. žiaci (60%) učia radi. Neradi sa učia v 3. A triede 15. žiaci (60%) a v 3. B triede 7. žiaci (28%). Úroveň vzťahu k učeniu nedopadla najlepšie to znamená že by bolo treba motivačne zvyšovať vzťah

žiacov k učeniu. Pri otázke kde sa im lepšie učí 19. žiaci (76%) z 3. A triedy odpovedali že doma a z 3. B triedy 18. žiaci (72%) odpovedali tiež že doma, 6 žiakov (24%) z 3. A triedy odpovedalo že v škole a z 3. B triedy 7 žiakov (28%) odpovedalo tiež že doma. Z toho vyplýva že domáce prostredie je pre väčšinu žiakov na učenie vyhovujúcejšie a tiež pri tom množstve učiva aké preberajú žiaci v škole nie je postačujúce učenie iba v škole. Na ďalšiu otázku čo im bráni v tom aby sa lepšie učili 15. žiaci (60%) z 3. A triedy uviedli nedostatok času a z 3. B triedy ten istý dôvod uviedli 16. žiaci (64%), dôvod

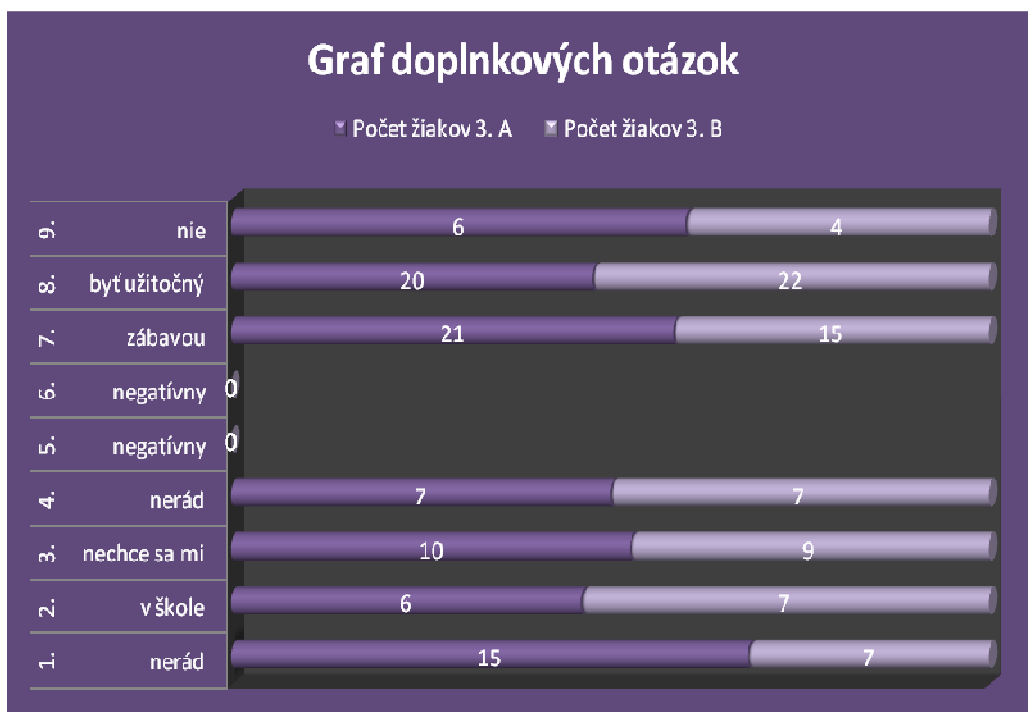
nechce sa mi, uviedlo 10. žiakov (40%) z 3. A triedy a 9. žiakov (36%) z 3. B triedy. Toto zistenie tiež nie je potešujúce s toho dôvodu že to je dosť vysoké percento v oboch triedach v neprospech učenia, kde si asi žiaci neuvedomujú dôležitosť učenia pre svoju budúcnosť. Pri otázke či chodia radi do školy 18 žiakov (72%) z 3. A triedy odpovedalo že áno a z 3. B triedy 18 žiakov (72%) odpovedalo takisto, 7 žiakov (28%) z 3. A triedy odpovedalo že nerado chodí do školy a z 3. B triedy tiež 7 žiakov (28%) odpovedalo rovnako. K učiteľom a spolužiakom má pozitívny vzťah 25 žiakov (100%) z 3. A triedy a 25 žiakov (100%) z 3. B triedy. Ďalšia otázka sa týkala trávenia voľného času z 3. A triedy 4. žiaci (16%) odpovedali že ho trávia učením a z 3. B triedy 10. žiaci (40%) trávia voľný čas tiež učením. Ďalej voľný čas trávi zábavou 21 žiakov (84%) z 3. A triedy a 15 žiakov (60%) z 3. B triedy. Tu sa zamýšľame nad odpoveďou, pretože v otázke č. 3 – čo mi bráni v lepšom učení 10. žiaci z 3. A triedy a 9. žiaci z 3. B triedy odpovedali že nechce sa mi to asi znamená že prednosť dávajú iným veciam na úkor učenia, čo by sa tiež dalo zlepšiť motivačnými metódami zo strany rodičov a vychovávateľov. Vynikať v učení z dôvodu odvdáčiť sa rodičom z 3. A triedy chcú 5. žiaci (20%) a z 3. B triedy 3. žiaci (12%), vynikať v učení z dôvodu byť užitočný z 3. A triedy chce 20 žiakov (80%) a z 3. B triedy 22 žiakov (88%). Na poslednú otázku či predmet informatiku využijú aj po skončení školy 19 žiakov (76%) z 3. A triedy a 21 žiakov (84%) z 3. B triedy odpovedalo áno a 6 žiakov (24%) z 3. A triedy a 4. žiaci (16%) z 3. B triedy odpovedalo že nie. Z tejto odpovedi žiakov 3. A triedy a 3. B triedy vidno že väčšie percento žiakov si uvedomuje dôležitosť predmetu informatiky a väčšina triedy ju považuje za potrebnú v ďalšom svojom uplatnení. Na názorné porovnanie slúžia grafy nižšie.

Graf 10: Porovnanie tried 3. A a 3. B prvá polovica



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 11: Porovnanie tried 3. A a 3. B druhá polovica



Zdroj: Vlastné spracovanie

Zhodnotením tabuliek č. 6. 7. a 8 v subkapitole 3. 5. 4 Analýza údajov Spracovanie dotazníka - Preferenčný motivačný dotazník Kurz PC I. – začiatočník – trieda A a trieda B náš prieskum ukázal že prevládajúcim typom motivácie pre účastníkov kurzu triedy PC I. A je s počtom bodov 90 motivácia č. II – poznávacía motivácia, v triede PC I. B je na prvom mieste s počtom bodov 83 motivácia č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu. Z toho vyplýva že zrelší študenti tiež túžia po nových poznatkoch z rôznych oblastí a majú dobrý pocit keď sa im darí naučiť sa niečo nové a použiť to vo svoj prospech. Na druhom mieste sa umiestnila v triede PC I. A s počtom bodov 87 motivácia č. VI. dobrý pocit z dobrého výkonu a v triede PC I. B s počtom bodov 78 motivácia č. II. poznávacía motivácia. Čiže tieto dva typy motivácie sú v oboch triedach na popredných miestach iba sa vystriedali v poradí. Na treťom mieste v triede PC I. A sa umiestnila motivácia č. III. – morálna motivácia s počtom bodov 69 a takisto v triede PC I. B získala táto motivácia tretie miesto s počtom bodov 76. Na štvrtom mieste sa v triede PC I. A s počtom bodov 49 umiestnila motivácia č. I. – pozitívna sociálna motivácia a v triede PC I. B získala štvrté miesto motivácia č. IV. – obava z následku s počtom bodov 57. Na piatom mieste v PC I. A triede sa umiestnila motivácia č. I. – pozitívna sociálna motivácia s počtom bodov 49. V druhej triede PC I. B bola na piatom mieste tiež motivácia č. I. – pozitívna sociálna motivácia s počtom bodov 51. Na šiestom mieste v triede PC I. A sa umiestnila motivácia č. V. – túžba po vyniknutí a prestíži s počtom bodov 37 a takisto v triede PC I. B sa na poslednom mieste umiestnila táto motivácia s počtom bodov 30. Z tohto konštatujeme, že motivácia č. V. – túžba po vyniknutí skončila celkovo aj u žiakov aj u dospelých skončila na poslednom mieste. Naše predpoklady v týchto triedach sa potvrdili v prípadoch:

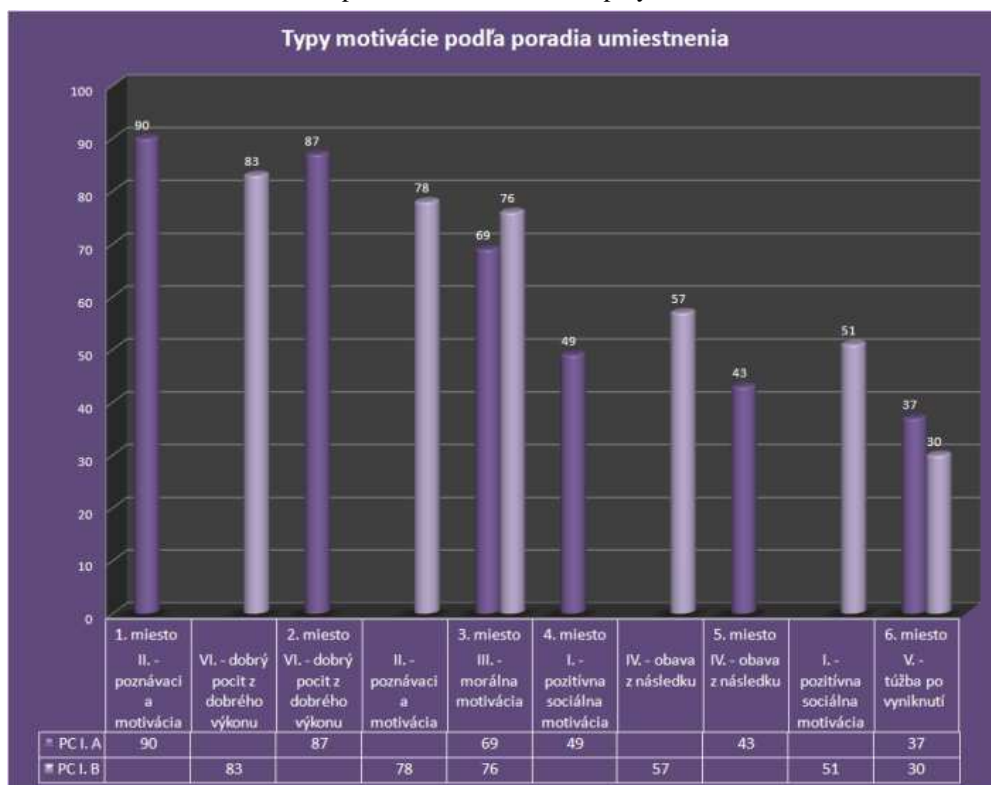
Vyslovili sme H 1: Predpokladáme že u študentov kurzu PC I. – začiatočník *trieda A* že sa umiestni motivačná kategória č. II. – poznávacía motivácia pred motivačnou kategóriou č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu, tu sa nám predpoklad *potvrdil*, pretože v tejto triede bola táto motivácia na prvom mieste a získala 90 bodov. H 2: Predpokladáme že sa motivačná kategória č. VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu umiestni pred motivačnou kategóriou č. III. –

morálna motivácia, v tomto prípade sa nám predpoklad tiež *potvrdil*, lebo táto motivácia sa umiestnila na druhom mieste s počtom bodov 87. V predpoklade H 3: Predpokladáme že motivačná kategória č. III. – morálna motivácia sa umiestni pred motivačnou kategóriou č. I. – pozitívna sociálna motivácia sa nám predpoklad tiež *potvrdil*. Táto motivácia bola na treťom mieste a získala 69 bodov čiže v tejto triede sa nám všetky predpoklady potvrdili.

Nasleduje trieda PC I. B. V predpoklade H 4: Predpokladáme že u študentov kurzu PC I. – začiatocník *trieda B* bude motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia pred motivačnou kategóriou VI. – dobrý pocit z dobrého výkonu, tu sa nám predpoklad *nepotvrdil*. Ďalej sme vyslovili predpoklad H 5: Predpokladáme že motivačná kategória č. V. – túžba po vyniknutí a prestíži bude pred motivačnou kategóriou č. III. – morálna motivácia, kde sa nám tiež predpoklad *nepotvrdil*. Táto motivácia sa umiestnila ako posledná z počtom bodov 30. Ako posledný predpoklad sme vyslovili H 6: Predpokladáme že motivačná kategória č. III. – morálna motivácia získa menej bodov ako motivačná kategória č. II. – poznávacia motivácia.

tu sa nám predpoklad *potvrdil* táto motivácia sa umiestnila na treťom mieste s počtom 76 bodov. Tu sme boli v potvrdení predpokladov úspešnejší ako v predpokladoch u žiakov, lebo sa nám zo šiestich predpokladov sa nám potvrdili štyri a u žiakov sa nám zo šiestich potvrdili iba dva predpoklady. Pre lepšiu názornosť sme zostrojili graf.

Graf 12: Zobrazenie motivácie podľa umiestnenia – dospelý

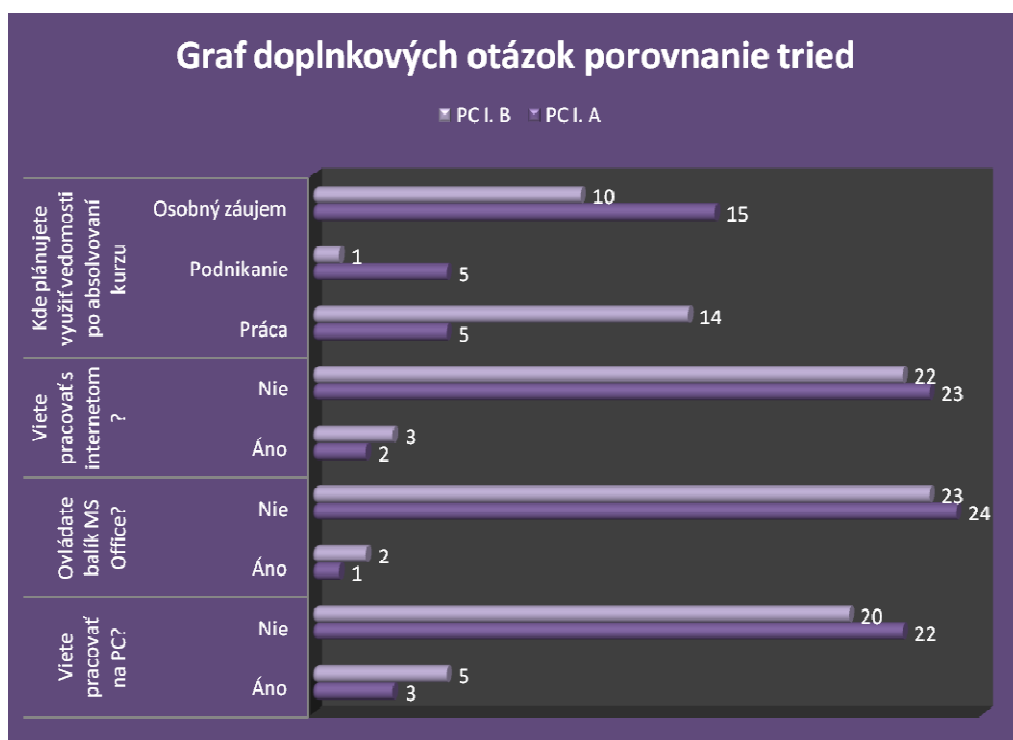


Zdroj: Vlastné spracovanie

Z tabuliek č. 9 a 10 a 11 v subkapitole 3. 5. 4 Analýza údajov presnejšie 3. 5. 5 Spracovanie dotazníka č. 2 triedy PC I. A a triedy PC I. B nám vyšli nasledovné zistenia. Z 25. účastníkov kurzu (100%) PC I. začiatok triedy A – 24. (96%) nevedeli pracovať v balíku MS Office, 23. (92%) nevedeli pracovať s internetom a 22. (88%) nevedeli vôbec pracovať na PC. Ďalej 1. (4%) respondent odpovedal že ovláda balík MS Office, 2. (8%) odpovedali že vedia pracovať s internetom a 3. (12%) odpovedali že vedia pracovať na PC. Na otázku kde plánujú využiť vedomosti po absolvovaní kurzu 5. (20%) respondenti odpovedali že v práci, 5. (20%) odpovedali že na podnikanie a 15. (60%) odpovedali že osobný záujem. V druhej triede kurzu PC I. začiatok B nám vyšli podobné výsledky – 23 (92%) respondentov odpovedalo že neovláda prácu v MS Office, 22 (88%) respondentov odpovedalo že neovláda prácu s internetom a 20 (80%) respondentov odpovedalo že nevie pracovať na PC. 2. (8%) respondenti ovládajú prácu v balíku MS Office, 3. (12%) respondenti vedia pracovať s internetom a 5. (20%) respondenti vedia pracovať na PC. Na

otázku kde plánujú využiť vedomosti po absolvovaní kurzu 1 (4%) odpovedal že na podnikanie, 14. (56%) že v práci a 10. (40%) že osobný záujem. Tieto dve triedy respondentov boli podobné vykazovali malé rozdiely, čo sa týka ovládania balíka MS Office, taktiež pracov s internetom a celkovo pracov s PC. Väčšie rozdieli vykazovali v budúcom využití vedomostí po absolvovaní kurzu kde v triede PC I. A 5. (20%) respondenti chceli využiť svoje vedomosti po skončení kurzu v práci, 5. (20%) v podnikaní a 15. (60%) pre osobný záujem. V triede PC I. B chceli svoje vedomosti po skončení kurzu využiť 1(4%) respondent na podnikanie, 10. (40%) respondenti na osobný záujem a 14. (56%) respondenti v práci. Názorný prehľad grafické spracovanie dole.

Graf 13: Graf doplnkových otázok porovnanie tried PC I. A a PC I. B



Zdroj: Vlastné spracovanie

ODPORÚČANIA PRE PRAX

Aj keď z nášho prieskumu nemôžeme vyvodzovať, že sú platné naše zistenia aj na iných typoch škôl a iných výchovno –vzdelávacích zariadeniach, pretože naša vzorka 50 žiakov a 50 študentov, bola len malým percentom z celku, napriek tomu by sme chceli pripomenúť a odporúčať pre prax niektoré z našich zistení a zo zistení iných autorov pochádzajúce odporúčania.

Hlavne v oblasti motivácie žiakov by bolo potrebné v praxi používať metódy na rozvoj osobnostných motivačných vlastností, pristupovať k žiakom premyslene, rozvážne a zodpovedne. Posudzovať ich individuálne v jednote s tvorivo – humanistickými koncepciami výchovy a nie iba podľa výborného prospechu – výkonnostnej úrovne, hodnotiť žiakov, pretože žiak môže vynikať v iných napríklad sociálno-etických charakteristikách, v zručnosti a šikovnosti v iných oblastiach. Nie je dobré zameriavať sa iba na oblasť školských výkonov úspešnosti žiaka a na jednostranné hodnotenie iba pomocou známok, hodnotenie je potrebné variovať a treba objavovať a vzbudzovať v osobnosti žiakov ich dobré vlastnosti a podporovať ich v snaženiach smerom ku školským povinnostiam a zodpovednosti.

Učiteľ by mal pristupovať k deťom citlivo, brať do úvahy ich osobnostné charakteristiky a podľa toho zacielať svoje výchovno-vzdelávacie pôsobenie, vyhýbať sa autoritatívnemu typu prístupu k deťom, lebo tým vzniká zväčšenie psychologickej vzdialenosti medzi učiteľom a žiakom čo spôsobuje že učiteľ stráca v očiach žiakov dôveru a tiež možnosť aby ho žiaci pokladali za vzor v sociálnom správaní a tým pádom u detí vzbudzuje strach a nechť k škole a školským povinnostiam.

Úroveň vývinu sociálno-etického správania a úroveň vývinu rozumových schopností nie sú v priamom vzťahu. Žiak priemerne úspešný má pri rozvoji svojej osobnosti rovnakú šancu byť sociálne zodpovedný a čestný ako žiak s výborným prospechom. Školský úspech žiaka nemožno posudzovať iba podľa výborných známok a bezchybnej prispôsobivosti správania, každé

dieťa je individualita a má iné osobnostné vlastnosti a preto by sa malo ku každému pristupovať individuálne.

Žiakovo sebahodnotenie sa utvára predovšetkým vo vzťahu k vlastným školským výkonom, preto treba vytvárať také podmienky aby každý žiak mal možnosť dokázať že je v niečom dobrý, čo mu zvýši chuť a motiváciu k učeniu a zdvihne mu sebavedomie, bude smelší nebude mať obavy ukázať aký potenciál sa v ňom skrýva a bude ho môcť rozvíjať ako on, tak aj učiteľ požadovaným smerom. Učiteľ by mal byť skôr pomocníkom, facilitátorom, radcom a sprievodcom žiakov, prijímať ich takých ako sú aj s ich chybami, ktoré sa prevažne s rozumným prístupom a výchovou dajú eliminovať.

Výchova v duchu tvorivo humanistických teórií rovnako akceptuje výkonovú školu ako aj školu ktorá učí človeka produktívnemu prežívaniu, motivácii, ktorá učí človeka byť šťastný a mať radosť zo života a učí ho prežiť zmysluplný život.

V prístupe k deťom spočíva majstrovstvo a úspech učiteľa, ktorý vykonáva svoju prácu rád v jeho životnom poslaní.

LITERATÚRA

ATKINSON, RITA. L. a kol.: *Psychologie*. Praha : Portál, 2003. 751 s. ISBN 80-7178-640-3

BALEGOVÁ, O.: *Kvalita života ako termín a interpretácia*. In *Kvalita života v kontextoch globalizácie a výkonovej spoločnosti*. (Ed. A. Tokárová). Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2002. str. 47– 55, ISBN 80-8068-087-6.

BARKÓCZY, I. - PUTNOKY, J.: *Učenie a motivácia*. Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1972. 188 s.

ČÁP, J. - MAREŠ, J.: *Psychologie pro učitele*. Praha : Portál, 2007. 656 s. ISBN 978-80-7367-273-7

ĎURIČ, L. - KAČÁNI, V. a kol.: *Učiteľská psychológia*. Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1992. 376 s. ISBN 80-08-00433-9

KLINDOVÁ, E. a kol.: *Aktivita a tvorivosť v škole*. Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1990. 130 s. ISBN 80-08-00399-5

KLUGEROVÁ, J – PRÁZOVÁ, I. – VACÍNOVÁ, T.: *Jak vypracovat, bakalářskou, diplomovou, rigorózní a disertační práci*. Praha : UJAK, 2010. ISBN 978-80-7452-004-4

KOMÁRIK, E.: *Psychológia iná paradigma*. Prešov : Vydavateľstvo Michala Vaška. 2009. 188. s. ISBN 978-80-7165-762-0

LOKŠOVÁ, I. - LOKŠA, J.: *Pozornosť, motivace, relaxace a tvorivosť dětí ve škole*. Praha : Portál, 1999. 208 s. ISBN 80-7178-205-X

PETLÁK, E.: *Všeobecná didaktika*. Bratislava : IRIS, 2004. 312 s. ISBN 80-89018-64-5

TUREK, I.: *Didaktika*. Bratislava : Iura Edition, 2008. 596 s. ISBN 978-80-8078-198-9

ZELINA, M.: *Ako sa stať tvorivým*. Šamorín : Fontana, 1997. 188 s. ISBN 80-85701-09-X

ZELINA, M.: *Stratégie a metódy rozvoja osobnosti dieťaťa*. Bratislava : Iris, 1996. 236. s. ISBN 80-967013-4-7

ZELINA, M.: *Teórie výchovy alebo hľadanie dobra*. Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2004. 231 s. ISBN 80-10-00456-1

Internetové zdroje

Maslowova pyramída - dostupné na <http://sk.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyram%20da> [Dátum: 9. 11.2011]

Zdroje: vedeme.cz - Herzbergova dvojfaktorová teória (po česky), www.shl.hu - o motivácii, (SHL, Texty) (po maďarsky), dostupné na: <<http://sk.wikipedia.org/wiki/Motiva%20nohygienick%20te%20ria>> [Dátum: 9.11.2011]

Zdroje: Vladimír Provazník a kol.: *Psychologie pro ekonomy*, GRADA Publishing 1997 Dostupné na: <http://sk.wikipedia.org/wiki/Te%20ria_o%20dak%20vania> [Dátum: 9.11.2011]

Teória spravodlivosti, dostupné na: <http://sk.wikipedia.org/wiki/Te%20ria_spravodlivosti> [Dátum: 9.11.2011]

Teoria pozitívneho posilnenia, [online] dostupné na: <http://sk.wikipedia.org/wiki/Te%20ria_pozit%20vneho_posilnenia> [Dátum: 11.2011]

Zamestnanci v pracovnom kontexte, motivácia: dostupné na: <http://fsi.uniza.sk/kkm/old/publikacie_str.9.pdf // > [Dátum: 15.11.2011]

Koncepcia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike [online] dostupné na: <<http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=526>> [Dátum: 10. 2. 2012]

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Zoznam tabuliek

- TABUĽKA 1: Štruktúra motivácie žiakov 3. A trieda v predmete informatika
TABUĽKA 2: Štruktúra motivácie žiakov 3. B trieda v predmete informatika
TABUĽKA 3: Porovnanie motivácie medzi triedami v predmete informatika
TABUĽKA 4: Dotazník doplnkových otázok trieda A
TABUĽKA 5: Dotazník doplnkových otázok trieda B
TABUĽKA 6: Štruktúra motivácie účastníkov kurzu PC. I. – začiatovník trieda A
TABUĽKA 7: Štruktúra motivácie účastníkov kurzu PC. I. – začiatovník trieda B
TABUĽKA 8: Porovnanie štruktúry motivácie medzi triedami PC I. A a PC I. B
TABUĽKA 9: Dotazník doplnkových odpovedí pre účastníkov kurzu PC I. – A
TABUĽKA 10: Dotazník doplnkových odpovedí pre účastníkov kurzu PC I. – B
TABUĽKA 11: Kurz PC I. – A a PC I. – B porovnanie
TABUĽKA 12: Typy motivácie podľa poradia trieda PC I. – A
TABUĽKA 13: Typy motivácie podľa poradia trieda PC I. – B
TABUĽKA 14: Percentuálne zobrazenie trieda PC I. – A
TABUĽKA 15: Percentuálne zobrazenie trieda PC I. – B

Zoznam grafov

- Graf 1: Porovnanie motivácie v triedach
Graf 2: Doplnkové otázky porovnanie medzi triedami 3.A a 3.B prvá polovica
Graf 3: Doplnkové otázky porovnanie medzi triedami 3.A a 3.B druhá polovica
Graf 4: Porovnanie motivácie v triedach na kurzoch PC I. – začiatovník
Graf 5: Grafické zobrazenie výsledkov kurzu PC I. – A
Graf 6: Grafické zobrazenie výsledkov kurzu PC I. – B
Graf 7: Prvé tri miesta motivácie v 3. A triede
Graf 8: Prvé tri miesta motivácie v 3. B triede
Graf 9: Zobrazenie motivácie podľa umiestnenia
Graf 10: Porovnanie tried 3. A a 3. B prvá polovica
Graf 11: Porovnanie tried 3. A a 3. B druhá polovica
Graf 12: Zobrazenie motivácie podľa umiestnenia – dospelý
Graf 13: Graf doplnkových otázok porovnanie tried PC I. A a PC I. B

ZOZNAM PRÍLOH

PRÍLOHA A – PREFERENČNÝ MOTIVAČNÝ DOTAZNÍK ŽIACI.....	I
PRÍLOHA B – DOTAZNÍK DOPLNKOVÝCH OTÁZOK.....	II
PRÍLOHA C – PREFERENČNÝ MOTIVAČNÝ DOTAZNÍK DOSPELÝ.....	III
PRÍLOHA D – DOTAZNÍ DOPLNKOVÝCH OTÁZOK.....	IV

PRÍLOHY

Príloha I. – Preferenčný motivačný dotazník - žiaci (študenti)

Milí žiaci, študenti, obraciam sa na Vás s prosbou o vyplnenie tohto dotazníka, ktorého cieľom je zistiť motiváciu žiakov (študentov) na vyučovaní. Ako určite sami dobre viete, sú veľké rozdiely medzi žiakmi v tom, prečo sa v škole snažia. Existujú dokonca rôzne dôvody, prečo sú žiaci snaživí v rôznych predmetoch. Dotazník, ktorý máte pred sebou sa pýta práve na tieto dôvody. Nezáleží v ňom na tom, ako veľa a ako často sa každý z Vás snaží, ale na tom, prečo sa snažíte niečo naučiť. Otázky obsahujú najbežnejšie dôvody, pre ktoré sa žiaci učia. Vašou úlohou bude **vybrať vždy z dvoch dôvodov** uvedených na jednom riadku **ten, ktorý pre Vás osobne viac platí** v predmete **informatika**. V dotazníku nie sú dobré a zlé dôvody, všetky sa môžu u žiakov vyskytovať a pomáhať im v učení. Odpovedajte preto tak, ako Vás napadne hneď po prečítaní dvojice otázok. Odpoveď vyznačte **zakrúžkovaním rímskeho čísla** u jedného alebo druhého dôvodu, podľa toho, ktorý pre Vás osobne viac platí. Všetky údaje z tohto dotazníka budú použité len pre výskumné účely mojej diplomovej práce.

Škola: Pedagogická a sociálna akadémia

Odbor:

Trieda:Pohlavie: žena muž (nehodiace sa prečiarknite)

KEĎ SA V ŠKOLE NA HODINÁCH SNAŽÍM, JE TO PRETO, ŽE:			
I.	Chcem, aby mal učiteľ ku mne dobrý vzťah	To, čo sa učím ma zaujíma	II.
V.	Chcem byť lepší ako niektorí spolužiaci	Mám dobrý pocit, keď sa niečo dobre naučím	VI.
II.	To, čo sa učím ma zaujíma	Obávam sa, že nebudem nič vedieť	IV.
III.	Viem, že učenie je moja povinnosť	Mám dobrý pocit, keď sa niečo dobre naučím	VI.
VI.	Mám dobrý pocit, keď sa niečo dobre naučím	Chcem, aby mal učiteľ ku mne dobrý vzťah	I.
IV.	Obávam sa, že nebudem nič vedieť	Chcem byť lepší ako niektorí spolužiaci	V.
VI.	Mám dobrý pocit, keď sa niečo dobre naučím	To, čo sa učím ma zaujíma	II.
I.	Chcem, aby mal učiteľ ku mne dobrý vzťah	Viem, že učenie je moja povinnosť	III.
III.	Viem, že učenie je moja povinnosť	Obávam sa, že nebudem nič vedieť	IV.
IV.	Obávam sa, že nebudem nič vedieť	Chcem, aby mal učiteľ ku mne dobrý vzťah	I.
II.	To, čo sa učím ma zaujíma	Viem, že učenie je moja povinnosť	III.
V.	Chcem byť lepší ako niektorí spolužiaci	To, čo sa učím ma zaujíma	II.
III.	Viem, že učenie je moja povinnosť	Chcem byť lepší ako niektorí spolužiaci	V.
IV.	Obávam sa, že nebudem nič vedieť	Mám dobrý pocit, keď sa niečo dobre naučím	VI.
I.	Chcem, aby mal učiteľ ku mne dobrý vzťah	Chcem byť lepší ako niektorí spolužiaci	V.

Ďakujem Vám za spoluprácu a prajem veľa úspechov pri štúdiu.

Príloha II. - Dotazník doplnkových otázok – žiaci

V odpovediach na otázky prosím podčiarknuť výrok, ktorý platí pre Vás v predmete informatika.

Učím sa	rád/a	nerád/a
Lepšie sa mi učí	doma	v škole
Čo mi bráni v lepšom učení	málo času	nechce sa mi
Do školy chodím	rád	nerád
K učiteľom mám vzťah	pozitívny	negatívny
K spolužiakom mám vzťah	pozitívny	negatívny
Ak mám voľný čas trávim ho	učením	zábavou
Chcem vynikať v učení z dôvodu	odvd'ačiť sa rodičom	byť užitočný
Predmet informatika využijem aj po skončení školy	áno	nie

Ďakujem Vám za spoluprácu a prajem veľa úspechov pri štúdiu.

Príloha III. - Preferenčný motivačný dotazník dospelý

Vážení účastníci chceli by sme Vás požiadať o vyplnenie tohto dotazníka ktorý pozostáva z otázok ktoré skúmajú Vašu motiváciu účasti na vzdelávaní. Otázky obsahujú najbežnejšie dôvody, pre ktoré sa študenti učia. Vašou úlohou bude **vybrať vždy z dvoch dôvodov** uvedených na jednom riadku **ten, ktorý pre Vás osobne viac platí**. V dotazníku nie sú dobré a zlé dôvody, všetky sa môžu u študentov vyskytovať a pomáhať im v učení. Odpovedajte preto tak, ako Vás napadne hneď po prečítaní dvojice otázok. Odpoveď vyznačte **zakrúžkovaním rímskeho čísla** u jedného alebo druhého dôvodu, podľa toho, ktorý pre Vás osobne viac platí. Všetky údaje z tohto dotazníka budú použité len pre účely mojej diplomovej práce.

	Keď sa na kurze snažím je to preto		
I	chcem aby ma kolegovia uznávali (mali ku mne dobrý vzťah)	chcem vedieť niečo nové (využiť to pri samoštúdiu)	II
V	chcem byť lepší ako kolegovia	chcem komunikovať prostredníctvom Internetu, bavilo by ma to	VI
II	chcem vedieť niečo nové (využiť to pri samoštúdiu)	potrebujem to v zamestnaní (bojím sa že prídem o prácu)	IV
III	potrebujem to k podnikaniu (je to moja povinnosť vedieť)	chcem komunikovať prostredníctvom Internetu, bavilo by ma to	VI
VI	chcem komunikovať prostredníctvom Internetu, bavilo by ma to	chcem aby ma kolegovia uznávali (mali ku mne dobrý vzťah)	I
IV	potrebujem to v zamestnaní (bojím sa že prídem o prácu)	chcem byť lepší ako kolegovia	V
VI	chcem komunikovať prostredníctvom Internetu, bavilo by ma to	chcem vedieť niečo nové (využiť to pri samoštúdiu)	II
I	chcem aby ma kolegovia uznávali (mali ku mne dobrý vzťah)	potrebujem to k podnikaniu (je to moja povinnosť vedieť)	III
III	potrebujem to k podnikaniu (je to moja povinnosť vedieť)	potrebujem to v zamestnaní (bojím sa že prídem o prácu)	IV
IV	potrebujem to v zamestnaní (bojím sa že prídem o prácu)	chcem aby ma kolegovia uznávali (mali ku mne dobrý vzťah)	I
II	chcem vedieť niečo nové (využiť to pri samoštúdiu)	potrebujem to k podnikaniu (je to moja povinnosť vedieť)	III
V	chcem byť lepší ako kolegovia	chcem vedieť niečo nové (využiť to pri samoštúdiu)	II
III	potrebujem to k podnikaniu (je to moja povinnosť vedieť)	chcem byť lepší ako kolegovia	V
IV	potrebujem to v zamestnaní (bojím sa že prídem o prácu)	chcem komunikovať prostredníctvom Internetu, bavilo by ma to	VI
I	chcem aby ma kolegovia uznávali (mali ku mne dobrý vzťah)	chcem byť lepší ako kolegovia	V

Ďakujeme za spoluprácu, želáme príjemné štúdium.

IBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc. Eva Vrábelová

Obor: Andragogika

Forma štúdia: Kombinovaná

Názov práce: Motivačné metódy vo vzdelávaní a motivácia k učeniu ako predpoklad celoživotného vzdelávania

Rok: 2012

Počet strán bez príloh: 103

Celkový počet strán s prílohami: 110

Vedúci práce: PaedDr. Timea Zatlková, PhD.