

Jana DEPEŠOVÁ

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Slovenská Republika

Odborné technické vzdelávanie v podmienkach výrobnéj praxe

Úvod

Vzdelávanie je človekom vnímané ako dôležitá hodnota hlavne v jeho profesijnom uplatnení sa. Väčšina podnikov si tiež uvedomuje, že vzdelaní zamestnanci sú významnou pridanou hodnotou. V súčasnom neustále sa meniacom prostredí je potrebné, aby sa zamestnanci neustále vzdelávali a rozvíjali svoje schopnosti, pretože sústavné vzdelávanie a rozvoj zvyšuje kvalitu už získaného vzdelania, schopností a zručností. Vzdelávanie lepšie pripraví zamestnancov na zvládanie nových úloh a výziev a to nielen zo strany svojich nadriadených, ale aj z hľadiska svojho pracovného zaradenia v organizácii, alebo uplatnenia sa na trhu práce. Celoživotné vzdelávanie sa stalo bežným pojmom vo vzdelávacej praxi [Kozík, Depešová 2007; Kozík, Belica 2007].

V súvislosti s neformálnym vzdelávaním boli formulované rôzne prístupy spolu s koncepciou celoživotného učenia:

1. prístup zameraný na aktualizáciu a rozvoj vedomostí a zručností ľudí v ktorejkoľvek profesii. Ich vedomosti sa zvyšujú a rozvíjajú využitím vlastných skúseností, dochádza k radikálnym zmenám kvalifikovanosti pracovnej sily, ktoré si vyžadujú kontinuálne vzdelávanie v priebehu profesijného života.
2. prístup, ktorý súvisí s potrebou vytvárať kariérne postavenie u ľudí, ktorí sa sami rozhodli, alebo boli nútení ukončiť vzdelávanie predčasne, tzv. druhá šanca, študujúci si môžu doplniť svoje vzdelanie vzhľadom k zmene kariérneho postavenia.
3. prístup na základe profesijných zmien počas pracovnej kariéry, v Európe dochádza priemerne k štyrom kariérnym zmenám počas pracovného života človeka a tieto zmeny sa dokonca stávajú nutnosťou.
4. prístup ovplyvnený faktom, že moderné národné, ale aj nadnárodné ekonomiky preferujú znižovanie počtu pracovných síl v prvovýrobných odvetviach, vo sfére výroby prispieva k zmene štruktúry pracovného trhu.

Vzdelávanie má v súčasnosti, okrem prenosu nových poznatkov, dôležitú úlohu aj v úspešnom riešení hospodárskych úloh, pred ktorými stojí súčasná Európa. Rýchly technický vývoj má reálny vplyv na pracovný trh, ovplyvňujú sa kompetencie, ktorými by mali pracovníci na trhu práce disponovať.

Celoživotné učenie sa integruje celý rad ďalších pojmov. K počiatočnému vzdelávaniu patrí prevažne formálne učenie sa pred vstupom na pracovný trh, (podľa medzinárodnej klasifikácie stupňov vzdelávania úroveň ISCED 0 až 6).

Ďalšie vzdelávanie sa uskutočňuje po ukončení počiatočnej fázy, obvykle po vstupe na trh práce. Podľa spôsobov získavania poznatkov rozlišujeme vzdelávanie formálne, neformálne a informálne.

Vzdelávanie na pracovisku sa vzťahuje k rôznym formám učenia, môže byť formálne štruktúrované, alebo prebieha spontánne v priebehu sociálnych interakcií.

V systéme formovania pracovných schopností človeka sa obvykle rozlišujú tri oblasti:

- oblasť všeobecného vzdelávania,
- oblasť odborného vzdelávania,
- oblasť rozvoja [Průcha 2009].

Odborné vzdelávanie zamestnancov

Je to neustály proces, v ktorom nastáva prispôsobovanie a zmena pracovného správania, úrovne vedomostí, zručností a motivácie zamestnancov tým, že sa učia prostredníctvom využitia rôznych stratégií, štýlov a metód. Vzdelávanie v odbornej praxi vyžaduje definovanie požiadaviek vzdelávania, cieľov vzdelávania, jeho plánovanie, výber vhodnej vzdelávacej inštitúcie, realizáciu vzdelávania a hodnotenie efektívnosti vzdelávania pre pracovníka a organizáciu.

Prax rozlišuje mnoho kritérií, podľa ktorých jednotlivé formy vzdelávania kategorizujeme, medzi najzákladnejšie patrí kritérium didaktické t.j. umožniť účastníkom sústrediť sa na výučbu a naučiť sa v danom čase čo najviac. Druhým kritériom je ekonomické kritérium, kedy je dôležitá požiadavka hospodárne využívať všetky náklady spojené so vzdelávaním.

V našej spoločnosti dominovalo predovšetkým formálne vzdelávanie, čo ovplyvňovalo aj postoje ľudí k spôsobom učenia. Neformálne vzdelávanie, ktoré podľa definície stojí mimo školy a výcvikových stredísk, doposiaľ nezaujima také postavenie, aby bolo chápané ako reálne a významné pre rozvoj jedinca a spoločnosti.

Na základe teoretických východísk sme realizovali výskum, ktorého cieľom bolo analyzovať celoživotné vzdelávanie na reprezentatívnej vzorke organizácií v odbornej technickej praxi v SR vo vzťahu k odporúčaniam Európskej únie a vlády SR. Výskum bol zameraný na zistenie vzťahu výrobných organizácií a ich pracovníkov k ďalšiemu vzdelávaniu a sebvzdelávaniu vo fáze ich profesijného rastu a kariérneho postupu.

Cieľ výskum je konkretizovaný v nasledovných úlohách:

- analyzovať súčasnú úroveň odbornej prípravy v jednotlivých druhoch a typoch vzdelávania,
- zistiť, ako predchádzajúce odborné vzdelanie ovplyvňuje ďalšie vzdelávanie dospelých,

- zistiť, v akej miere sa dospelí ľudia venujú sebvzdelávaniu a ktoré oblasti preferujú,
- zistiť motívy vedúce dospelých k ďalšiemu vzdelávaniu a analyzovať príčiny, ktoré im komplikujú proces ďalšieho vzdelávania,
- zistiť, na akej úrovni zabezpečujú vysoké školy celoživotné vzdelávanie vo výrobných organizáciách,
- na základe získaných poznatkov navrhnúť opatrenia na zefektívnenie systému celoživotného vzdelávania.

Výber respondentov na realizáciu plánovaného výskumu bol dostupný a zámerný. Podľa cieľa sme respondentov zvolili zo skupiny výrobných organizácií zo západného Slovenska. Oslovili sme 80 malých a stredných výrobných organizácií zameraných na výrobný program technického zamerania. Návratnosť dotazníkov bola 78,75%.

V realizovanom výskume sme sa zamerali na skúmanie a analyzovanie celoživotného vzdelávania vo organizáciách zameraných na odbornú technickú prax a výrobu. Analýzu celoživotného vzdelávania sme uskutočnili na základe informácií získaných od reprezentatívnej vzorky výrobných organizácií v Slovenskej republike. Postoje respondentov z vybraných odborných organizácií sme skúmali vo vzťahu k odporúčaniam Európskej únie a vlády Slovenskej republiky. Aj keď výsledky realizovaného výskumu nemôžeme generalizovať, jeho prínos, ako aj celkový prínos riešenej problematiky je jednak v tom, že sme zdôraznili potrebu realizácie výskumu odborného vzdelávania so špecifickým zameraním na výrobné organizácie, ktorým nebola doposiaľ venovaná pozornosť, ale zároveň sa nám podarilo zistiť možnosti spolupráce výrobných organizácií pri zabezpečovaní odborného technického vzdelávania.

Na základe vyššie uvedeného môžeme prínos realizovaného výskumu sformulovať nasledovne:

- vo výrobných organizáciách je venovaná zo strany zamestnávateľov dostatočná pozornosť celoživotnému vzdelávaniu zamestnancov,
- napriek tomuto zisteniu je potrebné venovať pozornosť zvyšovaniu kvality vzdelávacieho procesu a zvyšovať počet kvalifikovaných odborníkov,
- vytvoriť dostatočnú ponuku a vytvoriť vhodné podmienky tak, aby celoživotné vzdelávanie mohlo absolvovať čo najviac pracovníkov,
- vytvárať pracovné prostredie, v ktorom bude získavanie ďalšieho vzdelávania prínosom pre zamestnancov a aj pre zamestnávateľa,
- získavať vhodné zdroje na financovanie zvolených foriem vzdelávania s cieľom uspokojiť čo najväčší počet záujemcov,
- pre zabezpečenie kvality vzdelávania je potrebné vytvárať vhodné priestorové a materiálno-technické podmienky tak, aby jednotlivé formy vzdelávania boli aplikované na úrovni vzdelávacích inštitúcií vo vyspelých krajinách,
- na dosiahnutie excelentnej úrovne vzdelávania a prípravu odborných technických pracovníkov je potrebné získavať odborne a kvalifikovane zdatných pedagógov a školiteľov,

- zintenzívniť spoluprácu výrobných organizácií s vysokými školami hlavne technického zamerania, ako špičkovými pracoviskami, ktoré pomôžu rýchlejšie implementovať najnovšie poznatky do praxe.

Výsledky realizovaného výskumu považujeme za možný základ k rozpracovaniu a realizácii systematického výskumu v danej problematike. Úspešne organizované ďalšie odborné vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania je významným determinantom kvality a úspešnosti každej výrobnjej organizácie.

Záver

Jednou z priorít v súčasnosti sa ukazuje odborné vzdelávanie dospelých, čo predpokladá demokratizáciu a komplexnosť vzdelávania, ale hlavne zvýšenie kvality a profesionality vzdelávania.

Za významné v oblasti celoživotného vzdelávania pokladáme odborné vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie dospelých z hľadiska systému profesijného vzdelávania a jeho skvalitnenia, čo súvisí so zvyšovaním odbornosti a profesionality. Z uvedeného vyplýva transformácia kurikula odborného vzdelávania a väčšia motivácia pre technické odbory vzdelávania.

Pre spoločnosť a výrobné organizácie je rentabilné investovať do vzdelávania a vyžadovať od zamestnancov zvyšovanie vzdelanostnej úrovne tak, ako to navrhujú medzinárodné, ale aj naše národné dokumenty. Návratnosť takto vynaložených prostriedkov je v tomto smere evidentná a pomôže riešiť aj mnohé problémy, s ktorými sa stretávame v praxi. Rozvoj vedeckého poznania, konkurenčné prostredie a automatizácia výroby si žiada vzdelávanie v jeho najrozmanitejších kontextoch. Dopyt po pracovných miestach prevyšuje ponuku, čo spôsobuje, že uchádzač o zamestnanie musí v konkurencii preraziť najmä kvalitným vzdelaním, jazykovou vybavenosťou, zručnosťami a praxou [Kozík 2006: 192–198; *Dokumenty EÚ k lisabonskému...*]. Ak uchádzač o prácu nespĺňa kvalifikačné predpoklady pre výkon svojho povolania, má väčší záujem o získanie odborného vzdelania v rámci výkonu profesie. Zvýšené požiadavky zo strany zamestnávateľa nútia zostávať vo vzdelávacom procese dlhší čas. Individuálna motivácia vzdelávať sa a rozmanitosť vzdelávacích príležitostí sú kľúčmi k realizácii celoživotného vzdelávania.

Celoživotné vzdelávanie je dlhodobý proces, jeho kvalita súvisí s rozvojom spoločnosti, s jej hodnotami, materiálnym a kultúrnym životom obyvateľov. Vzdelávanie by malo zodpovedať nielen potrebám spoločnosti, ale malo by zohrávať aktívnu úlohu. Ako reakciu na požiadavky spoločnosti a trhu práce ponúkajú v organizovanom systéme vzdelávania možnosť celoživotného vzdelávania rôzne vzdelávacie inštitúcie, takže môžeme konštatovať, že na Slovensku existuje v odborných výrobných organizáciách a vo vzdelávacích inštitúciách prepracovaný systém celoživotného vzdelávania.

Literatúra

- Dokumenty EÚ k lisabonskému procesu*, http://www.siov.sk/refernet/51lisabproces_dokeu.htm.
- European Commission (2001): *Making an European Area of Lifelong Learning Reality*, www.bologna-berlin2003.de/pdf/MitteilungEng.pdf.
- Kozík T. (red.) (2006): *Technické vzdelávanie v SR v intenciách EÚ*, [w:] *Vzdelávanie v zrkadle doby*, Nitra.
- Kozík T., Belica J. (2007): *Súčasnosť a perspektíva celoživotného vzdelávania*, Nitra.
- Kozík T., Depešová J. (2007): *Technická výchova v Slovenskej republike v kontexte vzdelávania v krajinách Európskej únie*, Nitra.
- Noga H. (2010): *Kompetencie nauczyciela techniki*, [w:] *Education and Technology*, Radom.
- Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady Európy (2005/0221(COD))*, http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/keyrec_en.pdf#search='on%20key%20competences%20for%20lifelong%20learnin.
- OECD 2000*, citované podľa www.msmt.cz.
- Piecuch A. (2010) : *W kierunku indywidualizacji procesu kształcenia*, [w:] *Technické vzdelávanie ako súčasť všeobecného vzdelávania*, Banská Bystrica.
- Průcha J. (red.) (2009): *Pedagogická encyklopedie*, Praha.
- Uskutočňovanie Lisabonskej stratégie: Reformy pre rozšírenú Úniu: Správa Komisie pre jarné zasadnutie Európskej rady 26. marca 2004 (2004): www.europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/pdf/COM2004_029_sk.pdf.

Abstrakt

Proces vzdelávania v odbornej praxi zahŕňa identifikáciu požiadaviek vzdelávania, ciele vzdelávania, plánovanie vzdelávania, výber vhodnej vzdelávacej inštitúcie, samotnú realizáciu vzdelávania a hodnotenie efektívnosti vzdelávania pre pracovníka a organizáciu.

Na základe teoretických východísk sme realizovali výskum, ktorého cieľom bolo analyzovať celoživotné vzdelávanie na reprezentatívnej vzorke organizácií v odbornej technickej praxi v SR vo vzťahu k odporúčaniam Európskej únie a vlády SR. Vo výskume sme sa zamerali aj na vzťah výrobných organizácií a pracovníkov k ďalšiemu vzdelávaniu a sebvzdelávaniu vo fáze ich profesijného rastu a kariérneho postupu.

Kľúčové slová: celoživotné vzdelávanie, profesijné vzdelávanie, metódy a formy profesijného vzdelávania, prax.

Vocational Technical Education in Terms of Manufacturing Practice

Abstract

The process of learning in the professional practice involves identification of educational requirements, learning objectives, education planning, selection

of appropriate educational institution, the very implementation of education, and evaluation of the educational effectiveness of staff and organization.

On the basis of theoretical assumptions we have conducted a study aimed to analyze the lifelong learning on a representative sample of organizations in professional technical practice in Slovakia in relation to the recommendations of the European Union and the Government of Slovak Republic. In the research we focused on the relationship of production organizations and employees to further education and self-education in the phase of their career development and career promotion.

Keywords: professional education, methods and forms of professional education, professional practice.