

UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Mgr. Lucia Rapsová

SOCIÁLNE SPÔSOBILOSTI PRACOVNÍKOV
V KULTÚRNO-OSVETOVEJ EDUKÁCII DOSPELÝCH

Autoreferát dizertačnej práce

Nitra 2019

UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Mgr. Lucia RAPSOVÁ

SOCIÁLNE SPÔSOBILOSTI PRACOVNÍKOV
V KULTÚRNO-OSVETOVEJ EDUKÁCII DOSPELÝCH

Autoreferát dizertačnej práce

na získanie akademického titulu „philosophiae doctor“, v skratke „PhD.“

v študijnom programe: Andragogika

študijný odbor: 1.1.9 Andragogika

Nitra 2019

OBSAH

0	ÚVOD.....	5
1	ŠTRUKTÚRA DIZERTAČNEJ PRÁCE.....	7
2	SÚČASNÝ STAV SKÚMANEJ PROBLEMATIKY	9
3	METODOLOGICKÁ ORIENTÁCIA VÝSKUMU	12
3.1	Výskumný problém	12
3.2	Výskumné ciele	12
3.3	Výskumné otázky	14
3.4	Výskumné hypotézy	14
3.5	Charakteristika výskumného súboru	15
3.6	Výskumné metódy.....	16
4	NÁČRT REZULTÁTOV VÝSKUMU	19
5	ODPORÚČANIA PRE PRAX.....	22
6	ZÁVER.....	25
7	CONCLUSION	27
8	VÝBER POUŽITEJ LITERATÚRY	29
9	ZOZNAM PUBLIKOVANÝCH PRÁC DOKTORANDA	34

0 ÚVOD

Súčasnú dobu je charakteristické nielen vedecko-technickým rozvojom, ale i rôznymi premenami, ktorými naša spoločnosť prechádza. Tieto premeny a neustále napredovanie si vyžadujú zdravého, osobnostne zrelého, vzdelaného a tvorivého človeka. Pre súčasný priestor pracovného uplatnenia je teda typické, že si človek nevystačí len s inštitucionalizovanou vzdelávacou prípravou pre svoju pracovnú kariéru v celoživotnom cykle, ale rozhodujúcimi pre jeho uplatnenie sa stáva flexibilita a schopnosť dopĺňať a modifikovať svoje schopnosti a zručnosti, potrebné pre výkon danej profesie. V súvislosti so spomínaným možno hovoriť o neustále sa zvyšujúcich požiadavkách na celoživotný rozvoj a vzdelávanie pracovníkov rôznych profesií.

Do centra pozornosti sa v našej práci dostáva kultúrno-osvetový pracovník, o ktorom sa v poslednom desaťročí vo vzťahu k jeho pracovným požiadavkám veľa diskutuje. V súčasnosti povolanie „kultúrno-osvetový pracovník“ spĺňa charakteristiky modernej profesie a vnímame ho v zhode s viacerými odborníkmi (Čornaničová, Denciová, 1999, Šerák, 2011, Chomová, 2015 a i.) ako jednu zo špecializácií profesie „andragóg“. Podľa Chomovej (2010) smeruje toto povolanie k plnohodnotnej profesii, pretože sa vyznačuje takými kritériami, ako sú kritérium vysokej úrovne znalostí, prospechu pre spoločnosť, kritérium autonómie, kritérium etického kódexu, profesijných organizácií, profesijnej kultúry a etiky, ktoré ho predurčujú ku kvalitnému výkonu svojej profesie. V odbornej literatúre nachádzame viacero prístupov, podľa ktorých môžeme charakterizovať profesiu kultúrno-osvetového pracovníka a vymedziť jeho kompetencie. Tieto odlišné prístupy sa však zhodujú v tom, že pracovníci v kultúrno-osvetovej edukácii dospelých by mali okrem iného, disponovať širokým spektrom personálnych i sociálnych kompetencií, ktoré im môžu pomôcť zlepšiť a efektívnejšie využiť ich schopnosti v pracovnom procese.

Nakoľko kultúrno-osvetoví zamestnanci pracujú s ľuďmi, ovplyvňujú rast osobnosti, formujú a zušľachtľujú človeka, považujeme práve sociálnu kompetenciu v tejto profesii za kľúčovú. Sme presvedčení, že sociálna kompetencia sa stala nevyhnutnou a neoddeliteľnou súčasťou ich práce. Stotožňujeme sa s Denciovou (2006), ktorá tvrdí, že práve od kultúrno-osvetových pracovníkov do značnej miery závisí, aké budú nasledujúce generácie, aký budú mať axiologický rebríček, aký postoj budú mať k našej kultúre, tradíciám, ľudovým zvykom a celkovo k spoločnosti ako takej, preto by mali disponovať takými kompetenciami, ktoré sú

pre efektívnu prácu so širokým spektrom účastníkov kultúrno-osvetovej edukácie rozhodujúce.

Súhlasíme s názormi viacerých odborníkov (Bramley, 1997, Hupková, 2011, Veteška, 2010 a i.), ktorí tvrdia, že sociálnu kompetenciu možno najintenzívnejšie rozvíjať práve kvalitnou odbornou teoretickou i praktickou prípravou, ktorej neoddeliteľnou súčasťou sú výcviky zamerané na rozvoj daných kompetencií. V posledných desaťročiach evidujeme značný boom ohľadom výcvikových programov, vzrastá aj počet výskumných zistení sledujúcich ich účinky.

Aj naším cieľom práce bolo vytvoriť pre kultúrno-osvetových pracovníkov výcvikový program zameraný na rozvíjanie sociálnych spôsobilostí, a následne experimentálne overiť jeho efektívnosť. Práve realizáciou výcviku sociálnych spôsobilostí sme chceli prispieť k rozvoju sociálnej kompetencie týchto pracovníkov, a zároveň posilniť ich profesijné kompetencie.

Vychádzajúc zo zadania dizertačnej práce, možno súhlasiť s tvrdením Hupkovej (2011), že zámerná stimulácia sociálnych spôsobilostí je jednou z nezastupiteľných súčastí odbornej prípravy v pomáhajúcich profesiách, medzi ktoré zaraďujeme aj pracovníkov v kultúrno-osvetovej edukácii dospelých. Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí u tejto cieľovej skupiny považujeme za nevyhnutné, nakoľko významne determinuje schopnosť jednotlivca vytvárať kvalitné medziľudské vzťahy, pomáha mu hľadať účinné stratégie a riešenia vzniknutých interpersonálnych konfliktov, zvládať stres a záťažové situácie, s ktorými sa vo svojej práci často stretáva. Jednotlivci s rozvinutými sociálnymi spôsobilosťami zastávajú v osobnej a profesijnej oblasti svojho života aktívnu rolu a prirodzene a asertívne presadzujú svoje požiadavky, dosahujú svoje ciele bez toho, aby obmedzovali a poškodzovali druhých ľudí, sú schopní vytvárať s dospelými účastníkmi kultúrno-osvetovej edukácie partnerský vzťah založený na vzájomnom pozitívnom ovplyvňovaní a spolupráci.

Práve prostredníctvom výcviku sociálnych spôsobilostí možno účinne rozvíjať nielen ich sociálne spôsobilosti, ale i tvorivý potenciál, ktoré prispievajú ku kultivácii ich osobnosti, ktorá je jednou z kľúčových oblastí v edukácii dospelých.

1 ŠTRUKTÚRA DIZERTAČNEJ PRÁCE

ÚVOD	12
1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ SKÚMANEJ PROBLEMATIKY A ANALÝZA ZÁKLADNÝCH POJMOV	14
1.1 Kultúrno-osvetový pracovník.....	14
1.2 Činnosti kultúrno-osvetového pracovníka	23
1.3 Kultúrno-osvetová činnosť ako oblasť pôsobnosti kultúrno-osvetového pracovníka	27
1.4 Požiadavky na osobnosť kultúrno-osvetového pracovníka a jeho osobnostné predpoklady.....	29
1.5 Profesionálne kompetencie kultúrno-osvetového pracovníka	35
2 SOCIÁLNA KOMPETENCIA	45
2.1 Vymedzenie a definície pojmu sociálna kompetencia	46
2.2 Modely sociálnej kompetencie.....	49
2.3 Sociálne spôsobilosti ako integrálna súčasť sociálnej kompetencie	56
3 SOCIÁLNA INTELIGENCIA	63
4 VÝCVIK SOCIÁLNYCH SPÔSOBILOSTÍ	72
4.1 Základné podmienky výcviku	78
4.2 Hodnotenie výcviku sociálnych spôsobilostí	86
4.3 Tréner a požiadavky na výkon jeho práce.....	92
4.3.1 Trénerské roly a kompetencie	94
4.3.2 Etické zásady trénera	97
5 VÝSKUMNÉ ZISŤOVANIE	100
5.1 Vymedzenie výskumnej témy a jej zdôvodnenie.....	100
5.2 Stanovenie výskumných cieľov	103
5.3 Výskumné otázky.....	104
5.4 Formulácia výskumných hypotéz	106

5.5	Výskumný súbor	107
5.6	Metódy a metodika výskumu	109
5	ANALÝZA A INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV VÝSKUMU	120
5.1	Kvalitatívna analýza pojmu sociálna kompetencia	120
5.2	Deskriptívne charakteristiky sledovaných osobnostných premenných.....	127
5.3	Deskriptívne charakteristiky sledovaných interpersonálnych premenných	129
5.4	Analýza a interpretácia výsledkov prvej oblasti výskumu.....	132
5.5	Analýza a interpretácia výsledkov druhej oblasti výskumu.....	138
5.6	Reflexie na výcvikový program	145
6	DISKUSIA A ODPORÚČANIA PRE PRAX.....	156
6.1	Limity výskumu a návrhy na jeho zlepšenie	167
6.2	Prínosy dizertačnej práce	170
6.3	Odporúčania pre prax	172
	ZÁVER.....	174
	POUŽITÁ LITERATÚRA.....	176
	PRÍLOHY	199

2 SÚČASNÝ STAV SKÚMANEJ PROBLEMATIKY

Dizertačná práca, ktorá nesie názov *Sociálne spôsobilosti pracovníkov v kultúrno-osvetovej edukácii dospelých* si kládla za cieľ zistiť, či zámerná stimulácia sociálnych spôsobilostí vo forme nami vytvoreného a realizovaného výcvikového programu, pozitívne ovplyvní úroveň sledovaných osobnostných a interpersonálnych charakteristík a podporí kultiváciu osobnosti kultúrno-osvetového pracovníka. Naším hlavným zámerom bolo rozvinúť sociálnu kompetenciu kultúrno-osvetových pracovníkov a prispieť tak zároveň k posilneniu ich profesijnej kompetencie. Práve sociálnu kompetenciu považujeme v zhode s viacerými autormi (Prusáková, 2005, Šerák, 2011, Chomová, 2015 a i.) za rozhodujúcu vo vzťahu ku kvalitnému výkonu tejto „profesie“.

Kultúrno-osvetovému pracovníkovi sa v našich podmienkach venuje viacero odborníkov ako Čornaničová (2004, 2006, 2011), Čornaničová, Denciová (1999), Denciová (1998, 2002, 2006), Chomová (2006, 2010, 2015), Chomová, Krystoň (2011), Krystoň (2010), Lenhardtová (2015), Prusáková (2007, 2014), Šerák (2011) a i., ktorí sa stali pre nás vodidlom pri spracovávaní teoretickej časti práce.

Naše vnímanie kultúrno-osvetového pracovníka je v zhode s viacerými autormi (Čornaničová, 2011, Chomová, 2010, Šerák, 2011 a i.), ktorí vo vzťahu ku kultúrno-osvetovému pracovníkovi hovoria ako o jednej zo špecializácií andragogického povolania. Je to pracovník, ktorého prevažujúcou pracovnou náplňou je riadenie, organizácia, animácia, metodické a iné zabezpečovanie kultúrno-osvetovej činnosti (Čornaničová, 2011).

Problematika „profesie“ kultúrno-osvetového pracovníka je v súčasnosti aktuálnou témou. Aké vzdelanie má mať kultúrno-osvetový pracovník, aký má byť, aké má mať kompetencie, aká má byť jeho osobnosť, čo mu zabezpečuje úspech v práci? Nakoľko kultúrno-osvetoví zamestnanci pracujú s ľuďmi, ovplyvňujú rast osobnosti formujú a zušľachtujú človeka, je nesmierne dôležité, aby disponovali kompetenciami, ktoré ich predurčujú na výkon tejto práce. Predpokladáme, že kvalitné vykonávanie tejto profesie závisí nielen na tom, či má jednotlivec zodpovedajúce vzdelanie, ale taktiež na tom, či disponuje žiaducimi osobnostnými vlastnosťami, či je vybavený sociálnymi kompetenciami a spôsobilosťami potrebnými na výkon tejto profesie. V teoretickej časti našej práce sme uviedli viacerých odborníkov zaoberajúcich sa osobnosťou a kompetenciami andragógov (Beneš, 2003, Prusáková, 2005, Janoušková, 2006, Veteška, Tureckiová, 2008, Porubská, Határ, 2009, Veteška, 2010, Hanáčková, 2014, Langer, 2016 a mnohí i.). Je zrejmé, že vo

všetkých druhoch a obsahoch profesijných kompetencií andragóga (kultúrno-osvetového pracovníka vnímame ako jednu zo špecializácií profesie „andragóg“) je súčasťou *sociálna kompetencia*, ktorá sa implicitne včleňuje do všetkých oblastí, v rámci ktorých kultúrno-osvetový pracovník realizuje svoju činnosť. Prusáková (2007) spomedzi troch skupín profesijných kompetencií kultúrno-osvetového pracovníka vyzdvihuje tiež sociálne kompetencie, medzi ktoré zaraďuje predovšetkým empatiu, samostatnosť, zodpovednosť, kooperáciu, asertivitu, komunikáciu, schopnosť riadiť a rozhodovať. Podobne Šerák (2011) zastáva názor, že primárnymi kompetenciami kultúrno-osvetového pracovníka sú hlavne *komunikačné kompetencie*, ktoré sa prejavujú v spôsobilosti poskytovať informácie a poradenstvo, nadväzovať kontakt s kultúrno-osvetovými účastníkmi a i. Podľa spomínaného autora by sme sa vo vzťahu ku kultúrno-osvetovému pracovníkovi mali venovať práve *sociálnym kompetenciám*, nakoľko je tento druh práce spojený s prácou s ľuďmi a pre ľudí. Prusáková (2004) a Šerák (2011) kladú vo vzťahu ku kultúrno-osvetovému pracovníkovi taktiež veľký dôraz na sociálne kompetencie, ktoré rozdeľujú do dvoch oblastí - *sociálne kompetencie vo vzťahu k sebe* (sebapoznanie, sebamotivácia, sebahodnotenie, sebariadenie, autoedukácia, samostatnosť, prijatie zodpovednosti), *sociálne kompetencie vo vzťahu k iným* (komunikácia, kooperácia, tímová práca, schopnosť riešiť problémy, schopnosť zvládať záťažové situácie, angažovanosť, aktivita, empatia, autorita, charisma). Stotožňujeme sa tiež s názorom Kupcovej (2014), ktorá konštatuje, že viac ako pri akejkoľvek inej oblasti vzdelávania dospelých, je práve pri realizácii záujmového vzdelávania nesmierne dôležitý partnerský a priateľský vzťah medzi pracovníkom a účastníkom vzdelávania. Od tohto vzťahu sa následne odvíja aj dosahovanie cieľov stanoveného vzdelávania a motivácia účastníkov ďalej pokračovať vo vzdelávaní. Sme názoru, že k vytvoreniu takéhoto partnerského vzťahu môže dopomôcť práve ten kultúrno-osvetový pracovník, ktorý disponuje istými sociálnymi spôsobilosťami (sociálna percepcia, sociálna komunikácia, asertívna komunikácia, zvládanie interpersonálnych konfliktov a záťažových situácií), ktoré prispievajú k efektívnejšiemu využívaniu jeho schopností, a následne aj k dosiahnutiu stanovených cieľov.

Problematika sociálnych kompetencií a sociálnych spôsobilostí rezonuje v odborných, ale i laických kruhoch posledné desaťročia. V literatúre sa môžeme stretnúť s viacerými prístupmi k chápaniu kompetencie, sociálnej kompetencie a sociálnej spôsobilosti, ktoré boli pre nás podnetnými. Rozličné nazeranie ponúkajú v našich podmienkach Kollárik (1992), Nakonečný (1998), Řezáč (1998), Komárková, Slaměník, Výrost (2001), Argyle (2002), Sarmány, Gereková (2002), Prospěchová a Blížkovská (2003), Orosová a kol. (2004),

Albrecht (2005), Výrost a Baumgartner (2006), Bratská (2008), Výrost a Slaměnik (2008), Hupková (2011), Müller de Morias, Rapsová (2017), Veteška (2017) a mnohí i. V zahraničí sa touto problematikou zaoberajú napr. Gresham, Elliot (1993), Schneider (1993), Welsh, Bierman (1997), Caldarella, Merrell (1997), Rice, Cunningham, Young (1997), Bellack, Mueser et al. (2004), Orpinas a Horne (2006), Kopelowicz, Liberman, Zarate, (2006), Orpinas (2010), Sticker et al. (2012), Michelson et al. (2013), Stamatov, Sariyska a kol. (2015), Dimitrova (2015), Marrel, Gimpel (2016), Winner, Crooke (2017) a i.

V súčasnosti sa v najrozličnejších oblastiach spoločenskej praxe venuje značná pozornosť práve rozvíjaniu sociálnych spôsobilostí pri utváraní profesijnej kompetencie, ale i v osobnostnom rozvoji. Opierame sa o názory viacerých odborníkov (Bramley, 1997, Komárková, Slaměnik, Výrost, 2001, Gajdošová, Herényiová, 2002, Zaťková, 2009, Hupková, 2010, Veteška, 2010 a i.), ktorí tvrdia, že sociálne kompetencie možno najintenzívnejšie rozvíjať práve kvalitnou odbornou teoretickou i praktickou prípravou, ktorej neoddeliteľnou súčasťou sú výcviky zamerané na rozvoj daných sociálnych spôsobilostí.

Otázky súvisiace s rozvojom sociálnych kompetencií a spôsobilostí vyúsťujú do rôznych úvah, diskusií a štúdií. V spojitosti s nevyhnutným rozvojom a prácou na zlepšovaní a trénovaní svojho správania, efektívite komunikácie, zvládání záťažových situácií, úspešnom riešení konfliktov, adekvátnom sociálnom poznávaní, sebakontrolle, sebaapresadzovaní a sebareflexii vznikajú programy, ktoré umožňujú v ich priebehu nácvik a trénovanie spomínaných kvalít. Pozitívny účinok výcvikových programov na osobnostné a interpersonálne charakteristiky účastníkov v rôznych cieľových skupinách zistili u nás Bratská (2000), Verešová (2001), Fichnová (2001), Gajdošová, Herényiová (2002), Šramová (2002), Hamranová (2002, 2004), Sarmány, Gereková (2003), Popelková, Sollárová, Zaťková (2003), Prospěchová (2003), Vasil'ová a Bendžalová (2004), Dobeš (2006), Popelková, Zaťková (2009), Hupková (2010) a i., v zahraničí napr. Mote (1999), Riggio, Zimmerman (1991), Riggo et al. (1993), Bramley (1997), Hansen, Nangle, Meyer (1998), Bageen, Kraaimaat (2000), Bullis et al. (2001), Bellack, Mueser et al. (2004), Guerci, Vinante (2011), Clayton, Cook (2014) a mnohí iní.

Rozvíjanie predmetných spôsobilostí v skupine kultúrno-osvetových pracovníkov považujeme za nevyhnutné, nakoľko významne determinuje ich schopnosť vytvárať kvalitné medzil'udské vzťahy, viesť efektívnu komunikáciu, zvládať stres, záťažové situácie a pomáha im hľadať účinné stratégie a riešenia vzniknutých problémov a situácií, s ktorými sa môže kultúrno-osvetový pracovník pri výkone svojho povolania stretávať.

3 METODOLOGICKÁ ORIENTÁCIA VÝSKUMU

3.1 Výskumný problém

Naším hlavným zámerom bolo rozvinúť sociálne kompetencie kultúrno-osvetových pracovníkom a prispieť tak zároveň k posilneniu ich profesijných kompetencií. Sociálnu kompetenciu považujeme za rozhodujúcu vo vzťahu ku kvalitnému výkonu tejto profesie.

V rámci dizertačnej práce sme navrhli vlastný program zameraný na rozvoj predmetných sociálnych spôsobilostí, ktorého vplyv a účinok sme následne experimentálne overovali. Naším východiskom bolo niekoľkokrát overené tvrdenie Labátha a Smika (1991), ktorí vyjadrili predpoklad, že pod vplyvom realizácie výcvikov dochádza nielen k ovplyvňovaniu vonkajšej dimenzie interpersonálnych procesov a vzťahov, ale aj k ovplyvňovaniu intrapsychických procesov. Osobnostné premenné v kombinácii so sociálnymi premennými, ktorých zlučiteľnosť vykazuje vyvážený vzťah, sú považované práve za atribút sociálnej kompetencie ako schopnosti jednotlivca úspešne interagovať v rôznych interpersonálnych situáciách, čo je pre kultúrno-osvetových pracovníkov vysoko žiaduce.

Výskumná oblasť našej dizertačnej práce je teda *zameraná na zistenie, či a ako zámerná stimulácia sociálnych spôsobilostí kultúrno-osvetových pracovníkov vo forme výcvikového programu ovplyvní úroveň sledovaných interpersonálnych a osobnostných premenných.*

Výskumný problém dizertačnej práce sme si sformulovali do podoby výskumnej otázky, na ktorú sme hľadali argumenty a odpovede prostredníctvom našej práce a výskumu. Jadro diskusie spočíva v otázke, *„Aký účinok má navrhnutý výcvikový program na vybrané osobnostné a interpersonálne premenné? Možno výcvikom sociálnych spôsobilostí rozvíjať vybrané osobnostné a interpersonálne premenné?“*

3.2 Výskumné ciele

Cieľom práce bolo *navrhnuť výcvikový program zameraný na rozvíjanie predmetných sociálnych spôsobilostí a následne ho experimentálne overiť* (overiť účinok programu na predmetné osobnostné a interpersonálne premenné).

Tento cieľ sme si špecifikovali do nasledovných čiastkových cieľov:

- zistiť účinok výcvikového programu na osobnostné premenné merané NEO päťfaktorovým osobnostným inventárom NEO-FFI,
- zistiť vplyv výcvikového programu na sledované interpersonálne premenné merané Dotazníkom interpersonálnej diagnózy ICL,
- zistiť subjektívne hodnotenie výcviku sociálnych spôsobilostí jeho účastníkmi.

Naše ciele sme konkretizovali v nasledujúcich krokoch:

- zhromaždiť, analyzovať a sumarizovať poznatky o kultúrno-osvetovom pracovníkovi,
- zhromaždiť, analyzovať a sumarizovať poznatky o problematike sociálnej kompetencie, sociálnych spôsobilostí a možností ich rozvíjania z dostupnej domácej i zahraničnej literatúry,
- preštudovať domáce i zahraničné výcvikové programy a výskumy zameriavajúce sa na overenie ich efektivity,
- zrealizovať depistáž a nadviazanie kontaktov s konkrétnymi kultúrno-osvetovými pracovníkmi, zaradiť ich do experimentálnych a kontrolných skupín,
- zistiť, ako kultúrno-osvetoví pracovníci chápu a vnímajú pojem sociálna kompetencia, akú dôležitosť jej pripisujú, či ju vo svojej práci potrebujú a využívajú, či využívajú možnosti jej rozvoja a i., prostredníctvom nami skonštruovaného dotazníka,
- navrhnuť výcvikový program zameraný na rozvíjanie sociálnych spôsobilostí, ktorý bude vychádzať z charakteristík a špecifik práce kultúrno-osvetového pracovníka, z jeho osobnostných predpokladov, požiadaviek kladených na výkon tejto práce,
- skompletizovať výskumné metódy,
- realizovať vstupné testovanie - meranie osobnostných premenných prostredníctvom dotazníka NEO-FFI a meranie interpersonálnych premenných prostredníctvom dotazníka ICL,
- zabezpečiť podmienky pre zrealizovanie experimentu,
- aplikovať výcvikový program v cieľovej skupine kultúrno-osvetových pracovníkov,
- realizovať záverečné testovanie - merania osobnostných a interpersonálnych premenných,
- zistiť subjektívne hodnotenie vplyvu a prínosu výcvikového programu jeho účastníkmi prostredníctvom modifikovaného Yalomovho dotazníka,

- zistiť reflexie účastníkov experimentálnej skupiny na výcvik prostredníctvom modifikovaného Rogersovho autoevalvačného hárka,
- analyzovať a interpretovať výsledky výskumu, formulovať závery,
- zverejniť odporúčania na základe výsledkov prostredníctvom publikačnej činnosti a na vedeckých, či iných odborných seminároch.

3.3 Výskumné otázky

Našou nosnou výskumnou úlohou bolo odpovedať na otázku: *„Aký účinok má navrhnutý výcvikový program na vybrané osobnostné a interpersonálne premenné? Určili sme si dve hlavné oblasti výskumu.*

V prvej oblasti nášho výskumu bolo naším cieľom *zistiť vplyv* nami navrhnutého *výcvikového programu*, ktorí sme realizovali v cieľovej skupine kultúrno-osvetových pracovníkov zaradených do experimentálnej skupiny, *na sledované osobnostné premenné.*

1. *„Aký účinok má navrhnutý výcvikový program na sledované osobnostné premenné?“*

V druhej oblasti nášho výskumu sme si kládli za cieľ *zistiť vplyv* nami navrhnutého *výcvikového programu*, ktorí sme realizovali v cieľovej skupine kultúrno-osvetových pracovníkov zaradených do experimentálnej skupiny, *na sledované interpersonálne premenné.*

2. *„Aký účinok má navrhnutý výcvikový program na sledované interpersonálne premenné?“*

3.4 Výskumné hypotézy

Pre potreby nášho výskumného šetrenia sme sformulovali nasledovné výskumné hypotézy:

Hypotézy viažuce sa k 1. oblasti výskumu:

H₁ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „neurotizmus“.

H₂ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „extraverzia“.

H₃ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „otvorenosť voči skúsenosti“.

H₄ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „prívetivosť“.

H₅ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „svedomitosť“.

Hypotézy viažuce sa k 2. oblasti výskumu:

H₆ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „dominancia“.

H₇ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „sebestačné presadzovanie“.

H₈ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „agresivita“.

H₉ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „nedôverčivá rezistencia“.

H₁₀ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „submisivita“.

H₁₁ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „slabošská závislosť“.

H₁₂ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí sa štatisticky významne zvýši úroveň premennej „afiliálnosť“.

H₁₃ Predpokladáme, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „zodpovednosť“.

3.5 Charakteristika výskumného súboru

Výber výskumného súboru podliehal zámernému výberu. Subjektom nášho výskumu boli kultúrno-osvetoví pracovníci s rôznymi pracovnými náplňami pôsobiaci v rôznych inštitúciách a zariadeniach (Krajská knižnica Karola Kmeťka v Nitre, Krajské osvetové stredisko v Nitre, Regionálne osvetové stredisko v Leviciach a i.).

Nášho výskumu sa zúčastnilo spolu 42 kultúrno-osvetových pracovníkov, ktorých sme rozdelili do dvoch experimentálnych a dvoch kontrolných skupín. V experimentálnych

skupinách sme realizovali 80 hodinový výcvikový program zameraný na rozvíjanie sociálnych spôsobilostí po dobu približne pol roka. Výcvik sociálnych spôsobilostí bol realizovaný v priestoroch Krajskej knižnice Karola Kmeťka v Nitre. V kontrolných skupinách sme nerealizovali žiadnu intervenciu.

V prvej experimentálnej a prvej kontrolnej skupine bol rovnaký počet účastníkov (N=12). Do druhej experimentálnej a druhej kontrolnej skupine bol zaradených taktiež rovnaký počet členov (N=9). V súvislosti s počtom účastníkov výcvikových (experimentálnych) skupín sme sa riadili odporúčaniami viacerých odborníkov zaoberajúcich sa problematikou kultivácie osobnosti prostredníctvom výcvikov, ktorí tvrdia, že výcviková skupina by nemala kvôli efektívnosti výcviku pozostávať z viac ako 15 členov (Popelková, Zaťková, 2009, Gillernová, Štětovská, 2009, Hupková, 2011).

V celom našom výskumnom súbore bola značná dominancia žien, čo je istým špecifikom profesie kultúrno-osvetového pracovníka. V prvej experimentálnej skupine bolo až 92% žien, v druhej experimentálnej skupine bolo zastúpenie žien menšie – 78%. V kontrolných skupinách bolo 71,4% žien a 28,6% mužov.

Vekový priemer celého výskumného súboru bol 44,9 rokov. Priemerný vek účastníkov experimentálnej skupiny bol 45,2 roka, pričom maximálny vek bol 62 rokov a minimálny vek 34 rokov. Priemerný vek kontrolnej skupiny bol skoro rovnaký ako v experimentálnej skupine – 44,1 rokov. Maximálny vek účastníkov kontrolnej skupiny bol 63 a minimálny 29 rokov.

3.6 Výskumné metódy

Pri spracovávaní dizertačnej práce sme postupovali jednotlivými fázami s využitím kvantitatívnych a kvalitatívnych metód výskumu.

Literárna metóda zahŕňala predovšetkým štúdium informatívnej literatúry, bibliografií, slovníkov, monografií, vedeckých štúdií a prác zaoberajúcich sa danou problematikou a bola použitá v rámci informačnej prípravy pre orientáciu v skúmanej problematike. Cenné informácie sme získali tiež štúdiom rôznych príspevkov v zborníkoch a v odborných periodikách. Prínosné bolo pre nás aj využitie informačných prameňov na internete.

Experimentálna metóda. V našom výskume sme uplatnili metódu experimentu, ktorá mala hlavné a nezastupiteľné miesto. Pre účel nášho výskumu sme si vytvorili dve

experimentálne skupiny, u ktorých sme realizovali výcvik sociálnych spôsobilostí a 2 kontrolné skupiny, ktoré sme nepodrobili žiadnemu pôsobeniu. Vo výskume sme sa zamerali na experimentálne overovanie vplyvu výcviku na vybrané osobnostné a interpersonálne premenné. Nezávislou premennou nášho výskumu je výcvik sociálnych spôsobilostí a závislou premennou sú jednotlivé osobnostné premenné (N, E, O, P, S) a interpersonálne premenné (PA, BC, DE, FG, HI, JK, LM, NO).

Dizajn výskumu mal podobu experimentu s dvomi experimentálnymi skupinami (zámerná stimulácie v podobe výcviku sociálnych spôsobilostí) a dvomi kontrolnými skupinami (bez zámernej stimulácie).

Tabuľka 1 *Experimentálny plán*

Výskumný súbor	1. fáza		2. fáza	3. fáza	
	pretest			pôsobenie	posttest
	NEO-FFI	ICL	NEO-FFI		ICL
ES ₁	áno	áno	áno	áno	áno
ES ₂	áno	áno	áno	áno	áno
KS ₁	áno	áno	nie	nie	nie
KS ₂	áno	áno	nie	nie	nie

ES₁ – experimentálna skupina 1, ES₂ – experimentálna skupina 2, KS₁ – kontrolná skupina 1, KS₂ – kontrolná skupina 2, NEO-FFI – NEO päťfaktorový osobnostný inventár, ICL – Dotazník interpersonálnej diagnózy

Zdroj: vlastné spracovanie

Experiment je výskumná metóda, ktorá sa nezaobíde bez použitia ďalších výskumných metód na získanie údajov o subjektoch výskumu. Nakoľko sme realizovali merania závislej premennej pred a po experimentálnom zásahu, použili sme hlavne *dotazníky*. Ďalšími doplnkovými metódami boli *rozhovor* a *pozorovanie*.

Najpodstatnejším zdrojom na posúdenie efektivity výcvikového programu a jeho vplyvu na osobnostné premenné nám bolo použitie *dotazníka NEO-FFI* (Ruisel, Halama, 2007) a na interpersonálne premenné použitie *Dotazníka interpersonálnej diagnózy ICL* (Kožený, Ganický, 1976).

Vplyv výcviku na vybrané osobnostné a interpersonálne premenné nie je úplný bez subjektívneho hodnotenia výcvikového programu účastníkmi. Nakoľko je subjektívne hodnotenie účastníkov výcvikovej skupiny vhodným doplnkom k utvoreniu si komplexného obrazu o vplyve výcviku na osobnosť účastníka a iným spôsobom získania spätnej väzby

o prežívaní zážitku v skupine, použili sme modifikovaný *Yalomov dotazník* (in Kratochvíl, 2009) a modifikovaný *Rogersov dotazník* (1997).

- *NEO päťfaktorový osobnostný inventár (NEO-FFI)* je štandardizovaný multidimenzionálny dotazník slúžiaci na hodnotenie interpersonálnych a osobnostných charakteristík, schopnosti zvládať záťažové situácie, náchylnosti k somatickým problémom, subjektívne prežívaného pocitu osobnej pohody; rovnako možno získať základné informácie o kognitívnych procesoch, potrebách a motívoch. Tento dotazník je konštruovaný na meranie osobnostných premenných: N – neurotizmus, E – extravézia, O – otvorenosť voči skúsenosti, P – prívetivosť, S – svedomitosť (Ruisel, Halama, 2007).

- *DOTAZNÍK INTERPERSONÁLNEJ DIAGNÓZY ICL* je štandardizovaný multidimenzionálny dotazník určený na sledovanie interpersonálneho správania dospelých jednotlivcov. Cieľom interpersonálnej diagnózy je určenie typu a súčasne tiež intenzity mechanizmov, ktoré jednotlivec používa v styku so svojim interpersonálnym okolím s cieľom zabezpečiť pre seba čo najoptimálnejšie podmienky života. Sleduje skóre jednotlivca v 8 oktantoch (AP – moc a sila, BC – sebestačné sebaapresadzovanie, DE – agresivita a hostilita, FG – nedôverčivá rezistencia, HI – submisivita, JK – slabošská závislosť, LM – afiliácia, NO – protektívnosť) (Kožený, Ganický, 1976).

- *YALOMOV DOTAZNÍK* zisťuje vplyv a prínos výcvikového programu a skupinovú kohéziu z pohľadu účastníkov. Kohézia alebo súdržnosť skupiny je chápaná ako sila väzieb skupiny (Yalom, 1980, in Kratochvíl 2009).

- *ROGERSOV AUTOEVALVAČNÝ DOTAZNÍK* zisťuje vplyv a prínos výcviku zo subjektívneho pohľadu samotného účastníka. Je zostavený z dvoch častí. V prvej časti sa zisťuje vplyv skúsenosti z výcviku na správanie účastníkov, zmeny správania vo vzťahu k iným ľuďom, zážitok z výcvikovej skupiny, hodnotenie spoločných skupinových stretnutí, vplyv výcviku na vlastné emócie a emócie iných. Druhá časť je zostavená z voľného opisu významu výcviku, či už formou voľných asociácií alebo akýmkoľvek iným spôsobom (Rogers, 1997).

- *DOTAZNÍK VLASTNEJ KONŠTRUKCIE*. Dotazník bol vytvorený s cieľom zistiť, ako kultúrno-osvetoví pracovníci chápu a vnímajú pojem sociálna kompetencia, akú dôležitosť jej pripisujú, či ju vo svojej práci potrebujú a využívajú. Zaujímal nás tiež ich pohľad na súvis sociálnej kompetencie s osobnosťou a správaním jednotlivca, ich skúsenosť s možnosťou a ochotou rozvoja sociálnej kompetencie.

Pre štatistické spracovanie výskumných dát získaných dotazníkovým šetrením, analýzu a interpretáciu výsledkov výskumu sme použili metódy *deskriptívnej štatistiky* (počet, priemer, štandardná odchýlka, minimálna hodnota, maximálna hodnota) a *inferenčnej štatistiky* (párový Studentov t test).

Pri analýze a spracovávaní nových dát získaných prostredníctvom vyššie uvedených metód, sme uplatnili *kvalitatívne metódy logických operácií a postupov: dedukciu, indukciu, analýzu, syntézu, analógiu, komparáciu*.

4 NÁČRT REZULTÁTOV VÝSKUMU

V prvej oblasti nášho výskumu bolo naším cieľom *zistiť vplyv* nami navrhnutého *výcvikového programu*, ktorí sme realizovali v cieľovej skupine kultúrno-osvetových pracovníkov zaradených do experimentálnej skupiny, *na sledované osobnostné premenné*, merané NEO päťfaktorovým osobnostným inventárom NEO-FFI.

V hypotéze H_1 sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „*neurotizmus*“. V experimentálnej skupine sme v meraní, ktoré sa realizovalo po ukončení výcvikového programu, zaznamenali štatisticky významné zníženie hodnôt až o 3,29 bodu v osobnostnej dimenzii N (neurotizmus) v porovnaní s úvodným meraním. Vychádzajúc z výsledkov štatistickej analýzy, možno konštatovať, že v experimentálnej skupine v preteste a postteste existuje štatisticky významný rozdiel na hladine významnosti 0.01. Na základe uvedeného môžeme konštatovať, že **hypotéza H_1 sa potvrdila**.

V hypotéze H_2 sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „*extraverzia*“. V experimentálnej skupine sme zistili v osobnostnej premennej E (extraverzia) najvýraznejší posun hodnôt v smere zvýšenia o 3,71 bodu v porovnaní vstupného a výstupného merania. Vychádzajúc z výsledkov štatistickej analýzy, možno konštatovať, že v experimentálnej skupine v preteste a postteste existuje štatisticky významný rozdiel na hladine významnosti 0.01. Na základe zistených výsledkov uvádzame, že **hypotéza H_2 sa potvrdila**.

V hypotéze H_3 sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „*otvorenosť voči skúsenosti*“. U účastníkov experimentálnej skupiny sme v záverečnom meraní po realizácii výcviku sociálnych spôsobilostí oproti úvodnému meraniu zaznamenali štatisticky významný

nárast (o 1,34 bodu) v priemerných hodnotách skupiny v osobnostnej škále O (otvorenosť voči skúsenosti) na hladine významnosti 0.05, čím **sa nám potvrdila hypotéza H₃**.

V hypotéze H₄ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „*prívetivosť*“. V osobnostnej premennej P (prívetivosť) sme v druhom meraní zaznamenali štatisticky významné zvýšenie priemerných hodnôt (o 2,38 bodu) v porovnaní s prvým meraním, na hladine významnosti 0,01. Na základe zistených skutočností uvádzame, že **sa hypotéza H₄ potvrdila**.

V hypotéze H₅ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „*svedomitosť*“. V porovnaní meraní pred výcvikom a po výcviku sociálnych spôsobilostí sme u účastníkov experimentálnej skupiny zaznamenali štatisticky významné zvýšenie hodnôt (o 2,19 bodu) v osobnostnej dimenzii S (svedomitosť) na hladine významnosti 0.05, čím **sa potvrdila hypotéza H₅**.

V druhej oblasti nášho výskumu sme si kládli za cieľ *zistiť vplyv* nami navrhnutého *výcvikového programu*, ktorí sme realizovali v cieľovej skupine kultúrno-osvetových pracovníkov zaradených do experimentálnej skupiny, *na sledované interpersonálne premenné* merané Dotazníkom interpersonálnej diagnózy ICL.

V hypotéze H₆ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „*dominancia*“. V oktante PA (moc a sila) evidujeme u participantov experimentálnej skupiny v druhom meraní nárast hodnôt len o 0,19 bodu v porovnaní s prvým meraním, čím sa nepreukázala štatistická významnosť týchto zmien. Z uvedeného dôvodu **nie je možné hypotézu H₆ potvrdiť**.

V hypotéze H₇ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „*sebestačné presadzovanie*“. V experimentálnej skupine sme zaznamenali štatisticky významné zvýšenie hodnôt (o 1,05 bodu) v diagnostickom kritériu BC (sebestačné sebpresadzovanie) na hladine významnosti 0.05, čím **sa potvrdila hypotéza H₇**.

V hypotéze H₈ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „*agresivita*“. U účastníkov experimentálnej skupiny sme zistili štatisticky významný rozdiel v záverečnom meraní v hodnotách interpersonálnej premennej agresivita a hostilita (DE) v smere poklesu

skóre o 2,14 bodu v porovnaní so vstupným meraním. Na základe štatisticky významného rozdielu zisteného na hladine významnosti 0,01, môžeme **potvrdiť hypotézu H₈**.

V hypotéze H₉ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „*nedôverčivá rezistencia*“. V oktante FG (nedôverčivá rezistencia) sme zaznamenali štatisticky významný pokles priemerných hodnôt o 1,91 bodu. Vychádzajúc z výsledkov štatistickej analýzy, možno konštatovať, že v experimentálnej skupine v preteste a postteste existuje štatisticky významný rozdiel na hladine významnosti 0.01, čím **sa nám potvrdila hypotéza H₉**.

V hypotéze H₁₀ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „*submisivita*“. V porovnaní meraní pred výcvikom a po výcviku sociálnych spôsobilostí sme u účastníkov experimentálnej skupiny zaznamenali štatisticky významné zníženie hodnôt (o 1,91 bodu) v interpersonálnej premennej H (submisivita) na hladine významnosti 0.01, čím **sa potvrdila hypotéza H₁₀**.

V hypotéze H₁₁ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zníži úroveň premennej „*slabošská závislosť*“. U účastníkov experimentálnej skupiny sme v záverečnom meraní oproti úvodnému meraniu zaznamenali štatisticky významný pokles (o 0,9 bodu) v priemerných hodnotách oktantu JK (slabošská závislosť) na hladine významnosti 0.01. Na základe zisteného uvádzame, že **hypotéza H₁₁ sa potvrdila**.

V hypotéze H₁₂ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „*afiliálnosť*“. V interpersonálnej premennej LM (afiliácia) sme zaznamenali v experimentálnej skupine signifikantné zvýšenie priemernej hodnoty (o 1,76 bodu) v záverečnom meraní. Na základe štatisticky významného rozdielu zisteného na hladine významnosti 0,01, môžeme konštatovať, že **hypotéza H₁₂ sa potvrdila**.

V hypotéze H₁₃ sme predpokladali, že v experimentálnej skupine sa výcvikom sociálnych spôsobilostí štatisticky významne zvýši úroveň premennej „*zodpovednosť*“. V interpersonálnej premennej NO (protektívnosť) sme v experimentálnej skupine v porovnaní pretestu a posttestu zaznamenali pokles priemerných hodnôt o 0,33 bodu. Tieto zmeny však nie sú štatisticky významné. Uvedené zistenie nie je v zhode s naším predpokladom, a preto musíme konštatovať, že **hypotéza H₁₃ sa nepotvrdila**.

V rámci mapovania subjektívneho hodnotenia vplyvu výcviku účastníkmi, sme ihneď po ukončení výcvikového programu použili modifikovaný Yalomov dotazník. Najmenšia priemerná hodnota v rámci dotazníka bola 2,38 a najväčšie skóre sme namerali u účastníka s priemernou hodnotou 4,65. Na základe uvedených výsledkov môžeme konštatovať, že celkovo participanti hodnotili výcvik sociálnych spôsobilostí ako dosť užitočný ($M=4,26$, $SD = 0,38$).

Výsledky reflexií na výcvik, ktoré sme získali mesiac po ukončení výcviku prostredníctvom modifikovaného Rogersovho dotazníka, poukazujú na výrazný vplyv výcviku na správanie jednotlivcov. Skoro 80% účastníkov uviedlo značne pozitívne zmeny v správaní, ktoré nastali práve absolvovaním výcviku. 19% účastníkom sa zmieňuje o krátkodobej zmene a v jednom prípade neevidujeme žiadnu zmenu. Uvedené pozitívne zmeny v správaní nastali hlavne vo vzťahu k účastníkom kultúrno-osvetovej edukácie (31%), kolegom (25%), priateľom (15%), členom rodiny a podriadeným (12%). Najmenšie zmeny správania sme zaznamenali voči nadriadeným (5%). Výcviková skupina a spoločné skupinové stretnutia viedli skoro u polovice účastníkov nášho výskumu ku konštruktívnej zmene až zmysluplnej skúsenosti, ostatní v tejto súvislosti hovoria prevažne o užitočnom zážitku. V 18 prípadoch ($N=21$) sme zo subjektívneho hodnotenia zaznamenali pozitívny trend zmeny smerom k uvedomeniu si vlastných pocitov a pocitov iných ľudí zo svojho sociálneho prostredia. Druhá časť tohto dotazníka pozostávala z voľných reflexií účastníkov vo vzťahu k sledovaným oblastiam vplyvu výcviku. V práci prezentované pozitívne reflexie poukazujú na výrazný vplyv výcviku na správanie a emocionálnu stránku osobnosti účastníkov.

5 ODPORÚČANIA PRE PRAX

Vychádzajúc z teoretického spracovania skúmanej problematiky, ako aj z nášho výskumného šetrenia, si dovoľujeme sformulovať jednotlivé odporúčania pre teóriu i prax.

- Vytvoriť štandardy povolania, resp. profesie kultúrno-osvetového pracovníka, ktoré by boli stanovené s plným rešpektovaním reálnych podmienok výkonu profesie a ktoré by vychádzali z dôkladnej analýzy a súčasného stavu profesijnej prípravy a potrieb kultúrno-osvetovej praxe.

- Skvalitňovať úroveň odborného rastu a profesionálneho rozvoja kultúrno-osvetových pracovníkov, rozvinúť ich schopnosti z hľadiska potrieb praxe v rámci svojich kompetencií. Povinnosť ďalšieho vzdelávania kultúrno-osvetových pracovníkov je podľa Chomovej (2010) veľmi žiaduca, i keď nie je zákonom stanovená.
- Rozšíriť znalosti kultúrno-osvetových pracovníkov o možnostiach vzdelávania a osobnostného rozvoja.
- V teoretickej i praktickej rovine zakomponovať do pregraduálnej prípravy pracovníkov v kultúrno-osvetovej edukácii výcviky sociálnych spôsobilostí.
- Relevantným nástrojom zmapovať úroveň sociálnych kompetencií kultúrno-osvetových pracovníkov.
- Rozšíriť povedomie o možnostiach a možných príležitostiach rozvoja svojich osobnostných a sociálnych kompetencií prostredníctvom ponúk rôznych inštitúcií, organizácií, projektov a i.
- Odporúčame, aby sa kultúrno-osvetoví pracovníci zúčastňovali rôznych podporných protistresových programov, ako aj výcvikov zameraných na zvládanie záťažových situácií, nakoľko zvyšujúce sa (odborné a časové) požiadavky na ich výkon spôsobujú psychický tlak, únavu a syndróm vyhorenia, čo následne vedie k demotivácii. Chomová (2015) v tejto súvislosti hovorí o profesii kultúrno-osvetového pracovníka ako o duševne náročnej činnosti, ktorá vyčerpáva ľudský organizmus oveľa viac ako je to pri iných profesiách a zamestnaniach.
- Motivovať kultúrno-osvetových pracovníkov k vzdelávaniu a k účasti na svojom osobnostnom rozvoji. Pre priaznivý rozvoj kultúrno-osvetovej činnosti je dôležité a nevyhnutné, aby bolo získavanie a rozširovanie kompetencií a zručností prostredníctvom ďalšieho vzdelávania adekvátne finančne ohodnotené. Platobné podmienky zamestnancov v tejto oblasti sú neadekvátne k zodpovednosti a množstvu kompetencií, ktoré musí pracovník uplatňovať vo svojej práci.
- Výsledky výskumu môžu byť inšpiráciou pre ďalšie vedecko-výskumné bádanie v uvedenej problematike. Navrhujeme realizovať dlhodobý a pravidelný výcvikový program zameraný na cieľovú skupinu kultúrno-osvetových pracovníkov, vychádzajúci z výcvikových potrieb účastníkov a zároveň rešpektujúci ich individuálne potreby.
- Overiť nami vytvorený výcvikový program na viacerých výskumných vzorkách. Domnievame sa, že by bolo zaujímavé sledovať štatistickú významnosť zmien v

osobnostných a interpersonálnych premenných vplyvom dlhodobej zámernej stimulácie.

Súhlasíme s viacerými autormi (Popelková, Sollárová, Zaťková, 2009, Hupková, 2011, Müller de Morais, Rapsová, 2017 a i.) ktorí tvrdia, že realizácia zámerných dlhodobých intervencií, ktoré nie sú len jednorazovou záležitosťou, podporuje osobnostný rast a pri dodržaní zásad na strane trénera (vzdelanie, absolvovanie dlhodobého výcviku, skúsenosti, supervízia) a organizačného zabezpečenia (adekvátne miestnosť, adekvátne časové podmienky, dodržanie psychohygienických zásad) môže skutočne navodiť a posilniť trvalú zmenu v intrapersonálnych a interpersonálnych premenných.

6 ZÁVER

Dizertačná práca *Sociálne spôsobilosti pracovníkov v kultúrno-osvetovej edukácii dospelých* si kládla za cieľ navrhnúť pre skupinu kultúrno-osvetových pracovníkov výcvikový program zameraný na rozvíjanie predmetných sociálnych spôsobilostí potrebných pre kvalitný výkon tejto profesie. Vychádzajúc z viacerých autorov (Prusáková, 2005, Šerák, 2011, Chomová, 2015 a i.) si dovoľujeme tvrdiť, že sociálna kompetencia je primárnou kompetenciou kultúrno-osvetového pracovníka, vďaka ktorej dokáže úspešne a efektívne vykonávať svoje rôznorodé pracovné činnosti.

Prostredníctvom experimentu sme sa snažili odpovedať na hlavnú výskumnú otázku: *Aký účinok má navrhnutý výcvikový program na vybrané osobnostné a interpersonálne premenné?* Výsledky nášho výskumu nám potvrdili predpoklady o vplyve nami vytvoreného a realizovaného výcvikového programu, jednak na osobnostné premenné, jednak na interpersonálne premenné, ktoré sa spolupodieľajú na úspešnom a efektívnom fungovaní jednotlivca v dynamickom a stále sa meniacom sociálnom prostredí. Tieto zistenia možno interpretovať v zmysle posunu správania účastníkov výcviku k adaptívnejším formám, vďaka ktorým dokážu lepšie plniť svoje sociálne a pracovné roly.

Napriek tomu, že výsledky nášho výskumného šetrenia nemožno zovšeobecniť pre celú populáciu, ani pre celú skupinu kultúrno-osvetových pracovníkov, dovoľujeme si konštatovať, že cieľ práce sme splnili. Síce v kontexte našich zistení možno hovoriť o efektivite nášho výcvikového programu, no nepodarilo sa nám potvrdiť stabilitu týchto zmien v čase, preto je potrebné overiť vplyv programu po minimálne ročnom odstupe od jeho ukončenia. Na základe subjektívneho hodnotenia programu účastníkmi, sme presvedčení, že program priniesol prospech najmä v osobnostnej a interpersonálnej rovine.

Dosiahnuté pozitívne zmeny v intrapersonálnych a hlavne v interpersonálnych premenných je možné udržať prostredníctvom zámernej stimulácie v podobe výcvikov realizovaných ako súčasť celoživotného vzdelávania. Výcviky sociálnych spôsobilostí sa v systéme celoživotného vzdelávania, opodstatnene stávajú dôležitou oblasťou rozvoja osobnosti. Taktiež i súčasný európsky strategický dokument *Stratégia Európa 2020* v jednej zo svojich siedmich hlavných iniciatív (*Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta*) akcentuje rozvíjanie takých zručností a spôsobilostí jednotlivca počas celého života, ktoré sú potrebné k jeho prispôsobeniu sa novým podmienkam a možným zmenám. Kvalitnou realizáciou výcvikov možno podporiť efektívne fungovanie jednotlivca v spoločnosti, ako aj

dosiahnutie osobných a pracovných cieľov a v konečnom dôsledku i kvalitu života jednotlivca (Müller de Morais, 2017). Výcvikové programy poskytujú mnoho dlhodobých výhod, nielen pre samotného jednotlivca, ktorý sa takýchto programov zúčastňuje, ale aj pre jeho sociálne prostredie. Výcviky rozširujú možnosti poznávania, spolupráce a pomoci druhým, prispievajú k rozvoju osobnosti, podporujú sebavzdelávanie a sebazdokonaľovanie a zodpovedné projektovanie vlastnej životnej dráhy. V zhode so Silbermanom a Auerbachom (2006) sa domnievame, že výcvikové programy takéhoto charakteru plnia aj preventívnu úlohu, pretože prevencia obsahuje nielen predchádzanie problémom mentálneho zdravia, ale aj posilňovanie kompetencií.

7 CONCLUSION

The aim of our dissertation paper *Social competences of workers in the cultural-social education of adults* was to propose a training programme for the group of cultural-social workers. This programme is focused on developing such social competences which are necessary for high-quality performing of this profession. Based on the work of several authors (Prusáková, 2005, Šerák, 2011, Chomová, 2015 etc.), we can state that the social competence is a primary competence of cultural-social workers. Thanks to this competence, they can do their manifold work activities in a successful and effective way.

By means of our experiment we tried to answer the main research question: *What effect does our proposed training programme have on chosen personal and interpersonal variables?* The results of our research confirmed our assumptions about the impact of the proposed training programme we carried out. It can contribute to more successful and effective work of people in the dynamic and always changing social environment. These findings can be interpreted as a change in the behaviour of participants of the training towards more adaptive forms of behaving. Thanks to them, participants can better fulfil their social and work roles.

Despite the fact that results of our research work cannot be generalized for the whole population nor for the whole group of cultural-social workers, it is possible to say that we have fulfilled the aim of our work. We can talk about the effectiveness of our training programme in the context of our findings, but we have not able to confirm the stability of these changes yet. Therefore, it is necessary to verify the influence of this programme at least after one year from its finishing. Based on subjective evaluations by the participants, we are convinced that the programme was beneficial mainly at the personal and interpersonal level.

It is possible to keep the achieved positive changes in intrapersonal and interpersonal variables by means of intentional stimulation in the form of trainings carried out as part of lifelong education. In this system of lifelong education, these trainings of social competences are naturally becoming an important area of developing people's personalities. Also the current European strategic document *The Europe 2020 Strategy* emphasizes the lifelong development of such skills and competences in one of its seven main initiatives (*An Agenda for new skills and jobs*). These competences are necessary for better adaptation to new conditions and possible changes. Based on several scientific research works confirming the effectiveness of various trainings, we can say that these trainings can support effective acting

of people in the society, they enhance the achievement of their personal and professional aims and, in this way, they improve the quality of their lives (Müller de Morais, 2017). Training programmes offer many long-term advantages not only for people who participate in them, but also for their social environment. Trainings improve the ways of understanding, cooperating and helping to other people, they contribute to the development of people's personalities, they support their self-education, self-improvement and responsible attitude to their own lives. In accordance with Silberman and Auerbach (2006), we think that training programmes of this character fulfil also the preventive role because prevention does not include only the ways how to prevent problems of mental health, but it also deals with strengthening of competences.

8 VÝBER POUŽITEJ LITERATÚRY

ALBRECHT, K. 2005. *Social Intelligence. The New Science of Success*. United States of America : Jossey Bass. 288 s. ISBN 978-0-7879-7938-6.

ČORNANIČOVÁ, R., DENCIOVÁ, E. 1999. Profesionálna kompetencia kultúrno-výchovného pracovníka ako predmet skúmania kultúrnej andragogiky. In *Profesionalita vo výchove a vzdelávaní dospelých*. Bratislava : FF UK, s. 56-66. ISBN 80-233-0449-6.

ČORNANIČOVÁ, R. 2004. Kultúrno-osvetoví pracovníci ako cieľová skupina vzdelávania. In *Teoretické otázky celoživotného vzdelávania v oblasti kultúry*. Bratislava : NOC, s. 39-55. ISBN 80-7121-246-6.

ČORNANIČOVÁ, R. 2006. Od kultúrnej ku kultúrno-osvetovej andragogike. In *Trendy rozvoja andragogiky a jej systematizácie*. Bratislava : GerlachPrint. 162 s. ISBN 80-8912-08-7.

ČORNANIČOVÁ, R. 2011a. Záujmové vzdelávanie dospelých ako oblasť kultúrno-osvetovej andragogiky. In KRYSTONĚ, M. a kol. *Záujmové vzdelávanie dospelých. Teoretické východiská*. Banská Bystrica : PF UMB, s. 42-53. ISBN 978-80-557-0211-7.

ČORNANIČOVÁ, R. 2011b. Kultúrno-osvetová andragogika. In *ACTA ANDRAGOGICA 2*. Bratislava : UK, s. 37-57. ISBN 978-80-97059595-2-1.

DENCIOVÁ, E. 2006. Profesionálne kompetencie osvetového pracovníka. In *Kľúčové kompetencie andragóga a ďalších profesionálov v oblasti edukácie dospelých*. Banská Bystrica : Fakulta humanitných vied UMB, s. 44-47. ISBN 80-8083-310-9.

DIMITROVA, P. 2015. Development of Social Competence. In STAMATOV, R., KOYCHEV, O. *Social Competences, Creativity and Wellbeing*. Bulgaria : Plovdiv, p. 66-77. ISBN 978-619-202-023-1.

DINEVA, V. 2017. Structural aspects of the socio-psychological training. In *Reports Awarded with "Best Paper" Crystal Prize. 56th Annual Science Conference of Ruse University*. Razgrad : "Angel Kanchev" University of Ruse, p. 142-146. ISBN 978-954-712-733-3.

HAN, H. S., KEMPLE, K. M. 2006. Components of Social Competence and Strategies of Support: Considering What to Teach and How. In *Early Childhood Education Journal*, vol. 34, no. 3, p 241–246. ISSN 1082-3301.

HOTÁR, V., PAŠKA, P., PERHÁCS, J. a kol. 2000. *Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika. Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava : SPN. 547 s. ISBN 80-08-02814-9.

HUPKOVÁ, M. 2011a. *Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí v pomáhajúcich profesiách*. Bratislava : IRIS. 336 s. ISBN 978-80-89256-61-7.

HUPKOVÁ, M. 2011b. Sociálna kompetencia ako jedna z kľúčových kompetencií andragóga a vybrané nástroje jej rozvíjania. In VETEŠKA, J. a kol. *Teorie a praxe kompetenčního přístupu ve vzdělávání*. Praha : Educa Service, s. 121 – 170. ISBN 978-80-87306-09-3.

CHOMOVÁ, S. 2004. Vzdelávanie kultúrno-osvetových pracovníkov. In CHOMOVÁ, S. a kol. *Teoretické otázky celoživotného vzdelávania v oblasti kultúry*. Bratislava : NOC. 79 s. ISBN 80-7121-246-6.

CHOMOVÁ, S. 2006. Ďalšie vzdelávanie kultúrno-osvetových pracovníkov. In *Trendy rozvoja andragogiky a jej systemizácie*. Bratislava : GerlachPrint. s. 143-148. ISBN 80-89142-08-7.

CHOMOVÁ, S. 2010. Kultúrno-osvetový pracovník ako moderná profesia. Nové požiadavky na kultúrno-osvetových pracovníkov. In *Národná osвета*, roč. 20, č. 3-4, s. 17-22. ISSN 1335-4515. [online]. 2010. [cit. 2017-06-18]. Dostupné na internete: <http://www.nocka.sk/uploads/27/b0/27b0d09b3221caf1b816d1823c01457e/03novepoziadavkykult-osv-pracchomova_no3-4_2010.pdf>

CHOMOVÁ, S. 2015. *Vádemékum lokálnej a regionálnej kultúry*. Bratislava : Univerzita Komenského. 127 s. ISBN 978-80-223-4025-0.

KOMÁRKOVÁ, R., SLAMĚNÍK, I., VÝROST, J. a kol. 2001. *Aplikovaná sociální psychologie III*. Praha : Grada. 224 s. ISBN 80-247-0180-4.

KOŽENÝ, J., GANICKÝ, P. 1976. *Dotazník interpersonálnej diagnózy ICL*. Bratislava : Psychodiagnostické a didaktické testy. 97 s.

KRYSTOŇ, M. 2010a. Analýza vzdelávacích potrieb kultúrno-osvetových pracovníkov. In KRYSTOŇ, M., ŠATÁNEK, J. a kol. *Analýza vzdelávacích potrieb vybraných cieľových skupín. Kultúrno-osvetová a sociálna andragogika*. Banská Bystrica : PF UMB, Občianske združenie Pedagóg, s. 6-18. ISBN 978-80-557-0118-9.

KRYSTOŇ, M. 2010b. Inštitucionálne zabezpečenie záujmového vzdelávania dospelých – historický vývoj a súčasnosť? In *Andragogická revue*, roč. 3, č. 1, s. 18-32. ISSN 1804-1698.

KRYSTOŇ, M. 2011. *Záujmové vzdelávanie dospelých. Teoretické východiská*. Banská Bystrica : PF UMB. 238 s. ISBN 978-80-7121-336-9.

LABÁTH, V., SMIK, J. 1991. *Expoprogram. Intervenčný program pre skupinovú prácu s deťmi a mládežou*. Bratislava : Psychodiagnostika. 198 s. ISBN 80-967169-9-9.

LENHARDTOVÁ, M. 2015. *Kultúrno-osvetová andragogika*. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove. 100 s. ISBN 978-80-555-1323-2.

MAHONY, J. M., STASSON, M. F. 2005. Interpersonal and personality dimensions of behavior: FIRO-B and Big Five. In *North American Journal of Psychology*, vol. 7, no. 2, p. 205-216. ISSN 1527-7143.

MÜLLER DE MORAIS, M., RAPSOVÁ, L. 2017a. *Tréning sociálnej kompetencie dospelých a seniorov so zdravotným postihnutím*. Praha : Česká andragogická spoločnosť. 120 s. ISBN 978-80-905460-9-7.

NAKONEČNÝ, M. 1999. *Sociální psychologie*. Praha : Akademie věd. 287s. ISBN 80-200-0690-7.

ONDRUŠEK, D., LABÁTH, V. 2007. *Tréning? Tréning*. Bratislava : PDCS. 228 s. ISBN 978-80-969431-4-2.

OROSOVÁ, O. a kol. 2004. Sociálna inteligencia, sociálna kompetencia – definície a prístupy v ich skúmaní. In *Československá psychologie*, roč.. 48, č. 4, s. 306-315. ISSN 0009-062X.

ORPINAS, P 2010. *Social Competence*. [online]. 2010. [cit. 2018-03-11]. Dostupné na internete: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9780470479216.corpsy0887>>

POPELKOVÁ, M., SOLLÁROVÁ, E., ZAŤKOVÁ, M. 2003. *Intervenčné programy v príprave pracovníkov v pomáhajúcich profesiách*. Nitra : UKF. 94 s. ISBN 80-8050-713 – 9.

POPELKOVÁ, M., ZAŤKOVÁ, M. 2009. *Podpora rozvoja osobnosti a intervenčné programy*. Nitra : UKF. 210 s. ISBN 978-80-8094-296-4.

PORUBSKÁ, G., HATÁR, C. 2009. *Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie*. Nitra : UKF. 212 s. ISBN 978-80-8094-597-8.

PROSPĚCHOVÁ, T., BLÍŽKOVSKÁ, J. 2003. Vybrané komponenty sociální kompetence ve vztahu k ostatním osobnostním charakteristikám. In *Človek a spoločnosť*, roč. 6, č. 4, s. 18 - 29. ISSN 1335-3608.

PRUSÁKOVÁ, V. 2004. Profesionálne kompetencie manažera vzdelávania dospelých. In CHOMOVÁ, S. a kol. *Teoretické otázky celoživotného vzdelávania v oblasti kultúry*. Bratislava : NOC. s. 17-27- ISBN 80-7121-246-6.

PRUSÁKOVÁ, V. 2007. Rozvoj osobnosti pracovníka v oblasti kultúry. In *Vademékum pracovníka v kultúre*. Bratislava : NOC, s. 83-116. ISBN 80-7121-274-1.

RUISEL, I., HALAMA, P. 2007. *NEO-FFI. NEO päťfaktorový osobnostný inventár*. Praha : Testcentrum – Hogrefe. 45 s.

SILBERMAN, M., AUERBACH, C. 2006. *Active Training A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples, and Tip*. New York : John Wiley & Sons. 380 p. ISBN 978-0-7879-7623-1.

SMÉKAL, V. 1995. *Sociální kompetence (sociálně psychologická způsobilost) a její rozvíjení*. Brno : Psychologický ústav Filosofické fakulty MU v Brně. 18 s.

SPENCE, S. H. 2003. Social skills training with children and young people : theory, evidence and practice. In *Child and Adolescent Mental Health*, vol. 8, no. 2. p. 84-96. ISBN 1475-3588.

STAMATOV, R., SARIYSKA, S. 2015. Social competence – structure and opportunities for development. In STAMATOV, R., KOYCHEV, O. *Social Competences, Creativity and Wellbeing*. Bulgaria : Plovdiv, p. 7-11. ISBN 978-619-202-023-1.

STATT, D.A. 2000. *Using Psychology in Management Training : The Psychological Foundations of Management Skills*. London : Psychology Press. 204 p. ISBN 978-0-415-17864-9.

ŠERÁK, M. 2011. Kompetenční požadavky na sociálního pedagoga v rámci kulturně-osvětové práce. In CHUDÝ, Š., JŮVOVÁ, A., NEUMEISTER, P a kol. *Vybrané diskurzy teorie a praxe vzdělávání a uplatnění sociálních pedagogů v kontextu pomáhajících profesí II*. Brno : Paido, s. 123-139. ISBN 978-80-7315-227-7.

VASILOVÁ, K., BAUMGARTNER, F. 2008. Sociální inteligence, sociální kompetence: Měření sociální inteligence. In VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Sociální inteligence*. Praha : Grada . 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.

VETEŠKA, J. 2010. *Kompetence ve vzdělávání dospělých. Pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha : Univerzita J. A. Komenského. 199 s. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, J. 2016. *Přehled andragogiky. Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha : Portál. 320 s. ISBN 978-80-262-1026-9.

VÝROST, J. 2002. Sociálna kompetencia či sociálne kompetencie? In BAUMGARTNER, F., FRANKOVSKÝ, M., KENTOŠ, M. a kol. *Sociálne procesy a osobnosť. Zborník referátov z konferencie SVÚ SAV Košice*. Bratislava : ÚEP SAV, s. 329-332. ISBN 978-80-969628-6-0.

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. 2008. *Sociální psychologie*. Praha : Grada. 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.

WELSH, J. A., BIERMAN, K. L. 1997. Social Competence. In KAGAN, J., GALL, S.B. et al. *The Gale Encyclopedia of Childhood and Adolescence*. Detroit : Thomson Gale, 752 p. ISBN-0-8103-9884-2.

YALOM, I. D. 2007. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. Praha : Portál. 650 s. ISBN 978-80-262-1073-3.

9 ZOZNAM PUBLIKOVANÝCH PRÁC DOKTORANDA

AAA Vedecké monografie vydané v zahraničných vydavateľstvách

MÜLLER DE MORAIS, M., RAPSOVÁ, L. 2017. *Tréning sociálnej kompetencie dospelých a seniorov so zdravotným postihnutím*. Praha : Česká andragogická spoločnosť. 120 s. ISBN 978-80-905460-9-7.

ADF Vedecké práce v domácich nekarentovaných časopisoch

MÜLLER DE MORAIS, M., RAPSOVÁ, L., ZIMANOVÁ, R. 2017. Psychological Bases of the Foreign – Language Education of Seniors (Not Only) with Health Disability. In *International Journal on Language, Literature and Culture in Education*, roč. 4, č. 2, s. 24-43. ISSN 2453-7101.

AFA Publikované pozvané referáty na zahraničných vedeckých konferenciách

MÜLLER DE MORAIS, M., RAPSOVÁ, L. 2017. Perspektívy a špecifiká rozvíjania sociálnych spôsobilostí zdravotne znevýhodnených dospelých a seniorov v zariadeniach sociálnych služieb. In *Vzdelávanie dospelých 2016 - východiska a inspirace pro teorii a praxi: sborník z vědecké konference, konané v Praze 13. - 14. 12. 2016*. Praha : ČAS, s. 35-47. ISBN 978-80-905460-6-6, s. 145-155.

AFC Publikované príspevky na zahraničných vedeckých konferenciách

RAPSOVÁ, L. 2018. Possibilities of developing social competence in pupils with specific learning disabilities. In *CER Comparative European Research 2018 : 10th International Scientific Conference for PhD students of EU countries, London, 29. - 31. October 2018*. London : CER, p. 132-138. ISBN 978-0-9935191-9-2.

MÜLLER DE MORAIS, M., ZIMANOVÁ, R., RAPSOVÁ, L. 2018. Cultural-educational activities in the conditions of the enforcement of the sentence of deprivation of liberty. In *Adult Education 2017 : Proceedings from 7th International Conference (IAEC), Praha 11. - 12. December 2017*. Praha : ČAS, p. 221-230. ISBN 978-80-906894-2-8.

AFD Publikované príspevky na domácich vedeckých konferenciách

RAPSOVÁ, L. 2017. Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí pracovníkov v kultúrno-osvetovej edukácii dospelých. In KOZÁROVÁ, N., TOMŠÍK, R. et al. *Paradigmy zmien edukácie v 21. storočí. Zborník príspevkov z XIV. medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a postdoktorandov*. Nitra : UKF, s. 210- 229. ISBN 978-80-558-1209-0.

RAPSOVÁ, L. 2017. Sociálne spôsobilosti pracovníkov v kultúrno-osvetovej edukácii dospelých. In LUKÁČ, L., VETEŠKA, J. 2017. *Andragogika. Teoretické a sociálne kontexty: konferencia Edukácia dospelých 2017, konaná dňa 5.4.2017 v Banskej Bystrici*. Banská Bystrica : Belianum, s. 89-102. ISBN 978-80-557-1310-6.

MÜLLER DE MORAIS, M., RAPSOVÁ, L. 2017. Vybrané možnosti rozvíjania sociálnych spôsobilostí dospelých a seniorov so zdravotným postihnutím. In *Vzdelávanie dospelých v regionálnom kontexte. Zborník vedeckých štúdií z konferencie, konanej v Bratislave dňa 15.11.2017*. Bratislava : Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, s. 226-232. ISBN 978-80-89654-40-6.

RAPSOVÁ, L. 2019. *Kompetencie pracovníkov v kultúrno-osvetovej edukácii dospelých*. In EDUCA XV : Medzinárodná vedecká konferencia konaná 25. apríla 2019 na UKF v Nitre. Nitra : UKF. /v tlači/

AFH Abstrakty príspevkov z domácich konferencií

MÜLLER DE MORAIS, M., RAPSOVÁ, L., ZIMANOVÁ, R. 2017. Psychologické východiská cudzojazyčnej edukácie seniorov (nielen) so zdravotným postihnutím. In *Výzvy 2017 : súčasné výzvy vo vyučovaní jazykov: ako ďalej? Zborník abstraktov, 2. - 4. november 2017 Stará Lesná, Slovensko*. Nitra : SlovakEdu, 93 s. ISBN 978-80-89864-06-5.

EDI Recenzie v časopisoch a zborníkoch

RAPSOVÁ, L. 2017. Gerontagogika. Psychologicko-andragogická špecifika edukácie a aktivizácie seniorů. In *Pedagogická revue*, roč. 64, č. 2, s. 159-163. ISSN 1335-1982

Recenzia na: VETEŠKA, J. 2016. *Gerontagogika : psychologicko-andragogická špecifika edukácie a aktivizácie seniorů*. Praha : Česká andragogická společnost. 180 s. ISBN 978-80-905460-4-2.

Účast' na riešení výskumného projektu

Spoluriešiteľka projektu VEGA MŠVVaŠ SR a SAV č. 1/0176/15 s názvom *Paradigmy v edukácii zdravotne znevýhodnených dospelých a seniorov v rezidenčnej starostlivosti*.

Spoluriešiteľka projektu VEGA MŠVVaŠ SR a SAV č. 1/0001/18 s názvom: *Príprava na starnutie a starobu – možnosti andragogickej intervencie*.

Zodpovedná riešiteľka projektu UGA V/14/2017 s názvom: *Sociálne spôsobilosti pracovníkov v kultúrno-osvetovej edukácii dospelých*.

Zodpovedná riešiteľka projektu UGA V/11/2018 s názvom: *Výcvik sociálnych spôsobilostí kultúrno-osvetových pracovníkov*.

Iné aktivity

Členka Asociácie doktorandov Slovenska

POZNÁMKY

