

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petr Wegschmied

**Využití a dopad různých forem médií na podnikové
vzdělávání**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Doc. PhDr. Radomír Havlík CSc

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDY

2015-2016

BACHELOR THESIS

Petr Wegschmied

**Use and impact of different forms of media to Training
and Education in companies**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Doc. PhDr. Radomír Havlík CSc

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 01. 06. 2016

Petr Wegschmied

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce Doc. PhDr. Radomíru Havlíkovi CSc., za profesionální přístup a cenné rady při vedení bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá analýzou vlivu moderních technologií na podnikové vzdělávání v prostředí podniku České dráhy. Porovnává a vyhodnocuje využití médií jako formu vzdělávacího prostředku v porovnání se standardní způsobem výuky. Šetření je doplněno dotazníkem, jenž dokresluje zjištěné výsledky.

Klíčová slova

Edukace, e-learning, digitální domorodec, kompetence, lidský kapitál, média, online nástroje, podnikové vzdělávání.

Annotation

Bachelor's thesis analysis impact of new technologies to the training and education of employees in Czech Railways. It compares and evaluates use of new educational tools in comparison with standard education methods. The research also contains a questionnaire, that completes discovered results.

Keywords

Competence, Digital Native, Education, e-learning, Human Capital, Media, Online Tools, Training and Education in companies.

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 VZDĚLÁVÁNÍ.....	12
1.1 Vzdělávání - pojem	12
1.2 Typy vzdělávání.....	13
1.3 Dospělost a vývoj jedince	14
2 PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....	16
2.1 Lidský kapitál a lidské zdroje.....	16
2.2 Důvody podnikového vzdělávání	17
2.3 Cíle podnikového vzdělávání	18
2.4 Metody podnikového vzdělávání.....	19
2.5 Styly podnikového vzdělávání.....	20
2.6 Bariéry ve vzdělávání	21
2.7 Přínosy podnikového vzdělávání	22
2.8 Pracovní nespokojenost a spokojenost	23
2.9 Realizace podnikového vzdělávání	24
2.10 Legislativa	24
3 MÉDIA.....	26
3.1 Vývoj médií	26
3.2 Pojetí médií.....	28
3.3 McLuhanovo pojetí médií	29
4 E-LEARNING.....	30
4.1 Vysvětlení pojmu	31
4.2 21 st century skills	32
4.3 Pojetí Zdroje a Médium	32
4.4 Blended learning.....	33
4.5 Digitální domorodec a digitální imigrant	33
5 ONLINE TECHNOLOGIE	34
5.1 Online technologie ve vzdělávání	34
5.2 Online nástroje	36
5.2.1 Nástroje podporující spolupráci a komunikaci.....	36
5.2.2 Nástroje umožňující tvorbu a prezentaci/publikování obsahu	37
5.2.3 Nástroje podporující administraci studia	37
5.2.4 Nástroje podporující personalizované učení	38

5.2.5	Nástroje umožňující hodnocení a zpětnou vazbu	38
5.3	Online systémy pro podporu vzdělávání	38
5.3.1	LMS (systémy pro řízení učení)	39
5.3.2	Google aplikace ve vzdělávání	39
5.3.3	Online sociální sítě	39
5.3.4	Virtuální světy	40
5.4	Prostředky nesoucí učební obsah	40
5.4.1	Učební objekty	40
5.4.2	Hry a simulace	40
5.4.3	e-booky	41
5.5	Nástroje mobilních technologií	41
6	VÝHODY A NEVÝHODY E-VÝUKY	42
6.1	Z pohledu studenta	42
6.2	Z pohledu vyučujícího	43
6.3	Z pohledu poskytovatele	43
6.4	Pohled UJAK	44
	PRAKTICKÁ ČÁST	46
7	VZDĚLÁVÁNÍ VE VYBRANÉM PROSTŘEDÍ ČD	46
7.1	Povinné vzdělávání	49
7.2	IT vzdělávání	50
7.3	Jazykové vzdělávání	50
7.4	Profesní vzdělávání	51
7.5	Manažerské vzdělávání	51
7.5.1	Odborná železniční témata	51
7.5.2	Měkké dovednosti (soft skills)	52
7.5.3	Manažerské dovednosti	52
7.5.4	Ostatní	53
7.6	Prozákaznické vzdělávání	53
7.7	Vyhodnocení doplňkového dotazníku	55
	ZÁVĚR	56
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	59
	SEZNAM ZKRATEK	61
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	62

SEZNAM PŘÍLOH.....	63
---------------------------	-----------

ÚVOD

Téma podnikové vzdělávání je v současné době stále častěji skloňované a to ve všech možných souvislostech. Už zdaleka nehovoříme o prostém jednosměrném přenosu informací od přednášejícího ke studentům, posluchačům, ale o moderním pojetí vzdělávání s využitím rozdílných přístupů, různých zdrojů, metod a forem. Nejde jen o okrajovou část vztahu zaměstnanec / zaměstnavatel, ale i o samotné renomé společnosti, která získává kredity tím, že svým zaměstnancům umožní rozvoj a zvýší tím jejich možnosti uplatnění a konkurenceschopnost. Vedle firemních školek se tak rozsah a zejména dostupnost podnikového vzdělávání řadí na přední pozice v žebříčku hodnot při výběru zaměstnavatele.

Motivem a stimulem k výběru tohoto tématu bylo absolvování několika různých vzdělávacích programů v rámci podnikového vzdělávání, kdy podle mého názoru má téměř zásadní vliv na úspěch či neúspěch zvolená metoda, forma a postup. Ve své práci chci posoudit, porovnat, zanalyzovat a vyhodnotit vliv a význam médií v procesu podnikového vzdělávání s cílem:

- popsat širší souvislosti rozdílných druhů výuky pro podnikové vzdělávání,
- zmapovat a popsat systém a způsob podnikového vzdělávání ve vztahu k použitým formám médií v prostředí společnosti České dráhy,
- představit výhody a nevýhody mezi tradičním způsobem vzdělávání a elektronickou výukou.

Vzhledem k rozsáhlosti podniku a počtu zaměstnanců je výzkum zaměřen na jednu organizační jednotku, konkrétně generální ředitelství. Výsledky práce mohou být doporučení a zjištění, která lze využít k přípravě vzdělávacího plánu a realizaci edukačních procesů.

Práce je rozdělena do několika logicky navazujících celků. V teoretické části se zabývá uvedením do problematiky a vysvětlením pojmů souvisejících se vzděláváním, vývojem člověka a různými sekcemi podnikového vzdělávání.

Následuje část věnovaná médiím, kde je popsána jejich historie a pojetí. Obsáhlá část je věnována e-learningu a online technologiím, které jsou pro celou práci klíčové. Tato část je na řadě míst čerpána z knihy *E-learning: učení (se) s online technologiemi* od Zounka a Sudického, kterou lze díky datu vydání řadit mezi ty „novější“. Závěr teoretické části je věnován popisu výhod a nevýhod elektronické výuky. Výzkumná část se zabývá rozbořem a zpracováním získaných informací. Pro dokreslení celkového pohledu na podnikové vzdělávání je závěr praktické části věnován stručnému rozboru dotazníkového šetření, jehož cílem je prezentovat názory a spokojenost zaměstnanců se vzdělávací politikou organizace a použitými formami edukace. Závěr práce tvoří vyhodnocení získaných informací a výstupů.

Přes dynamický a neustálý rozvoj technologií a s tím související digitalizace a komputelizace podnikového vzdělávání, byly v bakalářské práci převážně použity zdroje staršího vydání. Současná literatura buď nepopisuje problematiku z širšího úhlu pohledu, ale je zaměřena spíše na dílčí komponenty elektronického způsobu výuky, nebo nebyla v dostatečné míře při zpracování práce dostupná. Využity jsou jak internetové zdroje, tak tištěná média.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ

„Poznávat vše, co jest, nazývá se rozum,

Čili mysl, nebo intelekt, vzniká z pravdy,

Chtít vše, c prospívá,

to je vůle,

mající za předmět dobro věci:

konat vše, co onomu obojímu slouží,

to je schopnost hybná,

mající za předmět jednotu věci.“

(J. A. Komenský, Pansofie)

1.1 Vzdělávání - pojem

Kolář (2012, s. 179, 180) ve svém výkladovém slovníku z pedagogiky pojem „Vzdělávání“ charakterizuje jako proces organizovaný a realizovaný ve speciálních vzdělávacích zařízeních. Ve své podstatě se jedná o získávání vědomostí, dovedností postojů a vlastní rozvoj těchto nově získaných kompetencí, čímž se utváří a rozvíjí osobnost daného člověka. Vzdělávání má vždy své cíle, konkrétní obsahy. Z pohledu společnosti i jedince plní vzdělávání řadu významných funkcí, mezi které můžeme zařadit funkci socializační, ekonomickou a v neposlední řadě individuálně rozvíjející. Výstupem procesu vzdělávání je vzdělání.

1.2 Typy vzdělávání

Ve vztahu k České republice můžeme hovořit o těchto typech vzdělávání:

Celoživotní vzdělávání – vzdělávací program reagující na potřeby jednotlivce i společnosti v kontextu změn pracovních a dalších oblastech činností člověka.

Distanční vzdělávání – forma studia, které je zprostředkováno médii.

Formální vzdělávání – důraz kladen na rozvoj různých stránek osobnosti žáka, na rozvoj jeho osobnosti, než na pouhé získání informací.

Inkluzivní vzdělávání – vzdělávání žáků se specifickými vzdělávacími potřebami.

Komunitní vzdělávání – vzdělávání členů komunity, celé komunity, případně příprava komunitních pracovníků ve vztahu k práci s komunitou.

Materiální vzdělávání – nejdůležitějším cílem a funkcí je poskytnout žákům co největší množství látky, tzv. encyklopedismus ve vzdělávání.

Podnikové vzdělávání – vzdělávání zaměřené na zkvalitnění vlastních pracovníků nejen ve vztahu k novým technologiím, ale i k vzdělání různých úrovní managementu.

Vzdělávání dospělých – proces vzdělávání založený na znalostech možnosti dospělého účinně se vzdělávat, učit. Disciplína, která se tímto zabývá je andragogika.

Vzdělávání minorit – zřizování škol s jazykem minority, případně jazyková příprava pro vzdělávání ve standardní škole.

Vzdělávání učitelů – součást vzdělávací politiky státu, příprava učitele pro různé stupně škol.

Vzdělávání žen – právo žen na stejné vzdělání jakéhokoliv stupně, na rozdíl od situace před druhou polovinou 19. století.

Výsledkem procesu vzdělávání je vzdělání, což Kolář (2012, s. 175) ve svém výkladovém slovníku z pedagogiky charakterizuje jako dosažený stav rozvinutosti člověka, soubor vědomostí a dovedností společně s pochopením souvislostí mezi získanými poznatky a schopnost používat tyto nově získané poznatky při řešení nových úkolů.

1.3 Dospělost a vývoj jedince

U podnikového vzdělávání už nehovoříme o všeobecném standardním vzdělávání, ale o vzdělávání dospělých, jelikož právě dospělí tvoří tuto cílovou skupinu. Toto odvětví má svá specifika a v samotném procesu rozvoje kompetencí je nutno zohlednit několik důležitých faktorů.

Farková (2009, s. 9) definuje ve vztahu k dospělosti několik stádií, etap, každou se svými specifickými charakterovými vlastnostmi. Od rané dospělosti, kdy jedinec hledá a postupně nalézá profesní zakotvení a rozvíjí komunikační a sociální dovednosti, přes střední dospělost, která je specifická prohlubováním orientace v „*mezosystému EU*“ a porozuměním souvislostí a vztahům sociálního a ekonomického dění a společenskou a sociální angažovaností, až po fázi postupujícího stáří, kdy dochází k zakotvení ve všech sférách života a nastupuje zhodnocení zkušeností a životní nadhled.

V souvislosti se zvyšujícím se věkem je nutno pamatovat na zrání mozku a psychický vývoj jedince, což jsou zásadní veličiny pro proces vzdělávání. Vágnerová (2012, s. 372, 379) uvádí, že neuropsychický vývoj je produktem interakce zrání a specifických podnětů, které přináší i chování daného jedince. Dospívající ovlivňují svůj vlastní vývoj ve větší míře než děti tím, že si sami volí, co budou dělat a posilují tak určité neuronální spoje, dochází k zefektivnění neuronálního propojení, což umožňuje rychlejší zpracování informací a aktivizaci různých oblastí. Postupné dozrávání prefrontální mozkové kůry je důležitým předpokladem rozvoje kognitivních schopností díky tomu, že umožňuje zpracovat větší množství informací a diferencovat mezi nimi, tlumit ty, které přestaly mít význam a neblokovat přijetí dalších.

V průběhu dospívání se také významně utváří vývoj myšlení a přístup k poznání, kdy se rozvíjí uvažování i jinak, než na frontálně logické úrovni, formuje se schopnost uvažovat abstraktně, rozvíjí se schopnost akceptovat hypotetický problém s možností hledat platné řešení bez ohledu na realitu či původní hypotézu.

„Člověk může dělat to, co chce,

Ale nemůže chtít, aby chtěl.“

(Artur Schopenhauer)

2 PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Vodák (2011, s. 54) ve své knize Efektivní vzdělávání zaměstnanců připisuje nutnost vzdělávání zaměstnanců růstu technické náročnosti výroby, rozvoji nových technologií, otevírání trhů, vzniku nových oblastí podnikání a neustálému růstu konkurence, čímž je na podniky vytvářen neustálý tlak na investice do řad vlastních zaměstnanců, na rozvoj jejich kompetencí s cílem osvojit u zaměstnanců schopnost tyto získané kompetence využívat k dosahování cílů a standardů, které jsou spjaty s daným pracovním místem, pozicí. Primárním úkolem systému podnikového vzdělávání je umožnit a motivovat své zaměstnance k neustálému rozšiřování a inovování rozsahu a struktur teoretických poznatků, k získání specifických dovedností pro práci na konkrétním pracovní pozici.

Řada autorů používá v angličtině užívané dva termíny odvozené od slova s významem „pravomoc“, oprávnění“ či „schopnost, kvalifikace“. „*COMPETENCE*“ představuje pojem z oblasti práce, jež je daná osoba oprávněna vykonávat a má k výkonu způsobilost. Odpovídá tedy pojmu kvalifikace či odborná způsobilost. „*COMPETENCY*“ se vztahuje k rysům chování podmiňujícím přiměřenou výkonnost. Tento termín je možno nahradit pojmem schopnost.

2.1 Lidský kapitál a lidské zdroje

Hovoříme-li o podnikovém vzdělávání, nesmíme opomenout na dva základní faktory, veličiny, které k podnikovému vzdělávání neodmyslitelně patří. Vodák (2007, s. 4, 24, 28) ve své knize Efektivní vzdělávání zaměstnanců popisuje lidský kapitál jako zásobu vrozených a během života jedince získaných kompetencí jako znalosti, schopnosti, dovednosti a talent. Z určitého úhlu pohledu je možno lidský kapitál považovat za víceméně „dynamickou veličinu“. Jako lidské zdroje označujeme lidi v pracovním procesu. Rozdíl mezi lidským zdrojem a lidským kapitálem je v tom, že lidský kapitál vlastní i jedinci, kteří nejsou zařazeni do pracovního procesu a nejsou

v žádném pracovně právním vztah. Naproti tomu lidské zdroje představují lidé schopní vlastního uplatnění v činnosti, kterou vykonávají na základě jejich vlastního rozhodnutí. Můžeme tak hovořit o jakési zásobě lidského potenciálu, který je schopen vykonávat cílevědomou činnost vedoucí k produkci určitých výstupů.

Charakterizujeme-li lidský kapitál jako množinu vrozených a získaných vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků, jimiž lidé disponují, pak lidské zdroje představují množinu lidí v pracovním procesu, nositele lidského kapitálu, který lidé vlastní bez ohledu na svou pracovní pozici. V případech, kdy lidé úmyslně aktivizují své schopnosti v činnostech vedoucích k rozvoji podniku, k jeho růstu, hovoříme o lidském potenciálu.

Lidský potenciál je možno vysvětlit jako soubor lidských dispozic a předpokladů se zaměřením na výkon těch činností, které podniku umožňují jeho rozvoj a vypomáhají mu zvyšovat jeho konkurenceschopnost. Je to tedy způsobilost člověka produkovat výrobky a služby a zároveň utvářet sebe sama. Toto vše je zároveň nevyhnutelným předpokladem dlouhodobého úspěšného působení podniku na trhu.

2.2 Důvody podnikového vzdělávání

Renomované firmy jsou si dobře vědomy, že přípravě pracovníků i manažerů je zapotřebí věnovat velkou a systematickou pozornost, neboť vzdělaný zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnance, jež se vůbec, nebo nedostatečně věnoval svému sebezdokonalení, učiní podstatně méně chybných rozhodnutí. Podle Vodáka (2007, s. 104) v současném expanzivním, tržně orientovaném konkurenčním prostředí si prakticky každý podnik uvědomuje vrůstající potřebu neustálého zlepšování a zkvalitňování a hledá dostupné možnosti, jak se co nejlépe prosadit. V souvislosti s tímto také vznikají nové koncepce se zaměřením na splnění požadavků zúčastněných skupin.

Důsledkem jakékoli změny ve vazbě ke zvýšení produktivity podniku je potřeba vzdělávání. Změna může být výsledkem zavedení nové technologie, legislativních změn, změn v technologii nebo všeobecného rozvoje.

Změna jako taková bývá často nepříjemná, protože lidi nutí získat a osvojit si nové poznatky, nové dovednosti, změnit některé své zaběhnuté postoje. Tyto změny jsou často spojeny s nutností odnaučení zaběhnutých zvyků, návyků, často graduujících až do zlozvyků.

2.3 Cíle podnikového vzdělávání

Stěžejním cílem systému podnikového vzdělávání je podle Vodáka (2007, s. 66) příprava zaměstnanců, aby se zvýšila jejich schopnost efektivního dosažení požadovaných cílů, což se pozitivně odrazí v konkurenceschopnosti a prosperitě podniku, včetně míry naplňování cílů podnikové strategie.

Mezi hlavní výhody, které podnikové vzdělávání přináší zaměstnancům i podniku patří zejména:

- konstantní přísun odborně připravených pracovníků, bez jejich náročného hledání na trhu práce
- kontinuální formování pracovních schopností zaměstnanců
- zlepšování kvalifikací, znalostí a dovedností, potažmo i rozvoj samotné osobnosti jednotlivých zaměstnanců
- v porovnání s ostatními druhy vzdělávání výraznější zlepšování pracovního výkonu, produktivity práce i kvality výrobků a poskytovaných služeb
- nalézání vlastních zdrojů k pokrytí personální potřeby
- efektivní vynaložení nákladů v porovnání s ostatními formami vzdělávání
- lepší organizace pracovní doby u pracovníků, kteří se podnikového vzdělávání účastní, čímž je možné eliminovat ztráty s tímto související
- ulehčuje hledání cest vedoucích ke zlepšení pracovního výkonu
- realizace moderní koncepce řízení pracovní výkonnosti
- zlepšení vztahu zaměstnanců k podniku a zvýšení jejich motivace
- zvýšení atraktivity podniku na trhu práce, což má za důsledek snadnější získávání nových zaměstnanců
- zvýšení tržní ceny zaměstnanců
- zlepšování pracovních i mezilidských vztahů

2.4 Metody podnikového vzdělávání

Ve vztahu k profesnímu vzdělávání zaměstnanců můžeme metody považovat za didaktický prostředek určený k realizaci vzdělávací politiky organizace.

Pojem „metoda“ pochází z řeckého „*methodos*“ a značí postup směřující k nějakému cíli. Podle Bartáka (2015, s. 45) ve vztahu ke vzdělávání dospělých jde o záměrný, cílevědomě řízený a koordinovaný systém edukačního procesu ve spojení lektor a účastníci. Je zaměřen na aktivní osvojování cíleně uspořádaného učebního obsahu s cílem dosáhnout stanovených vzdělávacích cílů. Edukační metody jsou spjaty s každým jednotlivým předmětem a předem definovanými úlohami a lze je realizovat jen při vzájemné kooperaci lektora a účastníků s ohledem na motivační prvek, doposud dosažené vědomosti a zkušenosti a dostupné vybavení. Zároveň je lze nejrůznějším způsobem navzájem kombinovat se zřetelem na požadované vzdělávací cíle.

Metody lze dělit nejrůznějšími způsoby. Podle cílů učebního procesu, jeho zaměření, motivace účastníků, disponibilních vyučovacích prostředků...

Metody poznávání usnadňují, zrychlují, prohlubují a zkvalitňují poznávací proces. Jde o plánovitý postup lektora od nepoznaného k poznanému, způsob poznávání, osvojování a využívání vědomostí a pravidel o zpracovávání vědomostí. Pomáhají nám členit získané poznatky, definovat kritéria a dále je členíme na metody empirické, které prohlubují konkrétní myšlení, mají přímou vazbu na praxi a využívají především přímé poznávání reality (pozorování a sběr dat, aktivní naslouchání, experiment, výzkum), metody teoretické, které jsou založeny na „*rozumovém, zprostředkovaném odrazu reality*“. Předpokladem je znalost a aplikace základních zákonů logického myšlení v rovině pojmu, soudu, úsudku a důkazu (logická analýza a syntéza, logická indukce a dedukce, abstrakce, modelování) a metody hypotetické, které slouží k přiblížení a objasnění skutečnosti (hypotetická analýza, analogie).

Metody osvojování reality lze třídit podle řady hledisek. Podle zaměření působení (metody rozumového, nebo citového působení, formování dovedností, ovlivňování). Z hlediska struktury vzdělávací aktivity rozlišujeme metody motivační, expoziční, fixační, diagnostické a aplikační.

Metody zaměřené na změny obsahují metody tvůrčí a inovativní činnosti, jejichž rozvoj je zajišťován díky individuální, nebo skupinové práci. Typickým zástupcem je teambuilding. Barták (2015, s. 75) je dále dělí na aktivizační metody (situační metody, řešení fiktivních problémů, případová studie); metody tvůrčího myšlení a řešení problémů, kde nosným pilířem je kreativita a iniciativa; operační metody, jež slouží k přímému rozvoji tvůrčího myšlení v pracovním procesu (analytické, volných asociací, neobvyklých vztahů, seznamu myšlenek, brainstorming, Gordonova synektická metoda) a lze je rozčlenit na operační metody, které se odehrávají přímo v pracovním procesu a výchovné metody, které jsou přípravou na samotný pracovní proces.

2.5 Styly podnikového vzdělávání

V rámci procesu podnikového vzdělávání mohou lektori uplatňovat různé vzdělávací styly. Vodák (2007, s. 101-103) je označuje jako styl:

Behaviorální, ten se vyznačuje lektorovým návrhem a realizací dílčích vzdělávacích cílů, které mají účastníky vést k požadovanému chování. Proces vzdělávání je zaměřen na výsledek a je veden zábavnou formou. Uvedený styl je pro lektora náročný na přípravu, na druhé straně však vytváří klima, které je pro účastníky bezpečné a povzbuzující.

Funkcionalistický, vychází z pravidla, že člověk se nejlépe učí tomu, co pokládá za praktické. Vzdělávání je orientováno na daný problém, zvyšování výkonnosti a závěrečné uznání. Lektori, kteří pojali tento styl za vlastní, kladou před účastníky náročné cíle a zdůrazňují jejich účelnost. Při práci s účastníky, jimž jde učení pomaleji, mohou vznikat až nežádoucí situace.

Strukturalistický, je typický plněním kritérií výuky a soustavným prověřováním efektivity učení. Proces učení je zde zaměřen více na lektora, který upřednostňuje analýzu úloh, plánování výuky, vhodný systém, strukturu a techniky. Jako nevýhodu můžeme pozorovat situaci, kdy v důsledku přílišné orientace na prostředky výuky a její strukturu může lektor podcenit emocionální stav účastníků a nedokáže styl výuky a chování přizpůsobit jejich potřebám.

Humanistický, preferují lidé upřednostňující sebeobjevování. Za hlavní cíl učení pokládají zlepšení charakterových vlastností účastníků. Učení by mělo vést k pochopení druhých. Vzdělávací proces je zaměřen na vytvoření a budování vztahu, typickými znaky jsou akceptace, empatie, spontánnost a otevřenost ve vztahu k účastníkům. Za slabou stránku tohoto stylu můžeme považovat příliš osobně laděný vztah k účastníkům, někdy nedostatečná kontrola skupiny a nejasné cíle výuky.

Ať se lektor ztotožňuje a preferuje jakýkoli vzdělávací styl, je důležité, aby nezapomínal na několik zásad, které je třeba při učení a vytváření vztahu s účastníky dodržovat a respektovat. Obecně platí zásada, že dobrý lektor hodně poslouchá, podporuje a povzbuzuje účastníky v jejich aktivitách, poskytuje reálnou zpětnou vazbu, je trpělivý, nebagatelizuje snahu účastníků o učení, nebo dovysvětlení a respektuje rozdílné úrovně jednotlivých studentů. Poskytuje dostatečný prostor na přemýšlení a ujasňování, nedává příliš snadné ani příliš těžké úkoly, snaží se podněcovat tvořivou a pozitivní atmosféru k učení.

2.6 Bariéry ve vzdělávání

Každá výchovná a vzdělávací práce s dospělým účastníkem, která má být úspěšná, vyžaduje respektování zvláštností každého jednotlivého účastníka a využívání „silných stránek“ jeho osobností. Dospělí účastníci se z hlediska výchovy a vzdělávání liší od mládeže zejména věkem, úrovní vzdělání, druhem profese, životními zkušenostmi, dovednostmi, schopnostmi, vlastnostmi, růzností motivů ke studiu, vzdělávacími potřebami, zájmy, životními postoji, ale také zdravotním stavem, různou úrovní zpracování informací, odlišnými způsoby kódování a dekodování získaných informací a disponibilním časem k rozvoji.

V rámci vzdělávacího procesu musí být respektován fakt, že dospělý účastník bude na základě svých životních a pracovních zkušeností přijímat poznatky diferencovaněji a kritičtěji, s ohledem na své potřeby, přání a aspirace. Důležité je brát v úvahu i značné rozdíly v pozornosti, pružnosti myšlení, praktické orientaci myšlení, v odolnosti a stabilitě vnímání, paměťových schopnostech apod.

Z uvedeného vyplývá řada závěrů důležitých pro práci s dospělými. Dovedeme-li rozpoznat a charakterizovat překážky, které dospělému komplikují cestu za poznáním, jsme už vlastně na cestě k pochopení jejich příčin, k jejich postupnému oslabování, event. i k jejich odstraňování. Tyto překážky, resp. bariéry, se projevují nejen tehdy, usilujeme-li o předávání hotových poznatků účastníkům, ale zejména při navozování problémového myšlení. K cestě za poznáním dospělému komplikují cestu určité překážky, bariéry, které můžeme pojmenovat jako percepční bariéry (znemožňují vzdělávanému zřetelně vnímat podstatu problému), bariéry kultury (nejrůznější tvrzení, se kterými se vzdělávaný ztotožňuje ve snaze o začlenění), bariéry pracovního prostředí (sociální a pracovní rušivé vlivy v pracovním procesu), intelektuální a výrazové bariéry (většinou mají původ ve skutečné či domnělé nedostatečné intelektuální vybavenosti vzdělávaného) a emoční bariéry (překážky svobodného myšlení a jednání).

2.7 Přínosy podnikového vzdělávání

Poměrně značné finanční zatížení rozpočtu podniků ve vztahu ke vzdělávání má za následek, že manažeři často sledují pouze náklady na účastníka, případně náklady celého vzdělávacího programu, ve snaze o jejich zkrácení s cílem snížení podnikových nákladů. V určitých případech může být vhodnější omezit finančně neefektivní vzdělávací akce, přestože není správné posuzovat efektivitu pouze na základě vyčíslených nákladů. V konečném důsledku může být takové manažerské rozhodnutí dražší, než snížení nákladů na daný program. Pro posuzování efektivit existuje řada analýz, všeobecně je vhodnější zvolit opačný přístup a začít sledováním užitkové hodnoty vzdělávání, které např. zahrnují:

- lepší využití potenciálu zaměstnanců
- lepší využití zařízení a systému
- zvýšení výkonu
- snížení fluktuace zaměstnanců
- zvýšení image podniku
- zvýšení spokojenosti koncových uživatelů produktů, nebo služeb

K posouzení přínosů vzdělávání je podle Vodáka (2007, s. 151, 154) možné zkoumat následující změny ukazatelů, kterými jsou:

- nárůst produktivity, rentability a výstupu
- snížení nákladů, absencí a fluktuace
- zlepšení pracovní morálky
- zvýšení kvality produkce a služeb
- pokles počtu stížností externích i interních zákazníků
- zkrácení lhůty pro zavádění nových technologií a procesů
- redukce doby trvání vnitropodnikových procesů
- snížení počtu chyb, vadných výrobků a počtu hodin oprav
- nové produkty a noví zákazníci
- omezení přesčasových hodin a prostojů
- snížení počtu pracovních úrazů a pokles kompenzačních plateb
- snížení sankcí za znečišťování životního prostředí

Vzhledem k obtížnému vyhodnocení přínosů je možno některé účinky pouze odhadovat, jiné kvantifikovat zprostředkovaně, nepřímo či prostřednictvím jiných sledovaných kategorií. Důležité je zdůraznit, že nejen zde uvedené přínosy se projevují v různých časových horizontech. Některé se projeví už v samotném průběhu realizace vzdělávacích programů, některé vzápětí po jejich ukončení a jiné až s větším časovým odstupem. K celkovému posouzení přínosu vzdělávání je potřeba zohlednit užitnou hodnotu získanou nejen v průběhu, či bezprostředně po získání vzdělání, ale i ty hodnoty, které se projeví s časovou prodlevou.

2.8 Pracovní nespokojenost a spokojenost

Dalším zajímavým faktorem, který je nutno ve spojitosti s podnikovým vzděláváním zmínit, je pracovní spokojenost a nespokojenost. Farková (2009, s. 53) ji chápe jednak jako aktuální stav, který vyjadřuje spokojenost s některou konkrétní situací (např. s rozdělením čtvrtletních odměn na pracovišti), nebo jako situační reakce, které vyplývají z osobních dispozic. Spokojenost a nespokojenost v práci bývá ovlivňována odlišnými skupinami faktorů.

Pořadí jejich důležitosti je proměnlivé a závisí na dalších okolnostech, jakými jsou zvláštnosti práce v určitých oblastech společenské praxe, zvláštnosti jednotlivých profesí a prostředí, ve kterém jsou vykonávány a zvláštnosti v souvislosti s osobními preferencemi.

2.9 Realizace podnikového vzdělávání

Realizací podnikového vzdělávání se mohou zabývat interní odborníci, vlastní školící centra, případně externí instituce, ať už z veřejné či podnikatelské sféry. Podnikové vzdělávání není krátkodobou záležitostí. V případě efektivně realizovaného vzdělávání se jedná o dlouhodobý proces.

Předpokladem úspěšného vzdělávání jsou osobnostní předpoklady lektorů. Kvalitní lektor musí dle Vodáka (2007, s. 101-103) být zralou a vnitřně integrovanou osobností. Jen s těmito předpoklady si může u posluchačů zajistit respekt a důvěru, kdy si díky osobní vyspělosti dokáže zachovat odstup a dekorum i ve vypjatých a konfliktních situacích. Dalším významným osobnostním předpokladem je vysoká míra sociální inteligence, což je schopnost orientace v mezilidských vztazích, kdy kromě komunikačních dovedností lektor disponuje i citem pro situaci, empatií, přiměřené zvládnutí emocí a určitým osobním kouzlem.

2.10 Legislativa

Oblastí podnikového vzdělávání se zabývá řada zákonů, nařízení, vyhlášek a smluv, jako zákon č. 262/2006 Sb., **Zákoník práce** v platném znění (online, cit. 2015-11-05) se v části desáté zabývá péčí o zaměstnance. Paragraf 227 vysvětluje, co zejména je možno považovat za odborný rozvoj zaměstnanců. Jedná se o zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. V dalších paragrafech (228 – 230) jsou popsány a vysvětleny pojmy a povinnosti výše uvedené.

Poměrně rozsáhlá část je věnována zvyšování kvalifikace, které se zabývá § 231 – 235. Pojímá především o povinnostech zaměstnavatele ve vztahu ke studujícímu, ale také o povinnostech zaměstnance účastnit se školení a v případě kvalifikační dohody splnit povinnosti z této písemné dohody vyplývající, včetně případů zproštění této povinnosti. Dalším právním prvkem, který má vztah k podnikovému vzdělávání je zákon č. 435/2004 Sb., **Zákon o zaměstnanosti** (online, cit. 2015-11-05), který se v části páté věnuje aktivní politice zaměstnanosti, **Listina základních práv a svobod** (online, cit. 2015-11-05), která se v hlavě čtvrté věnuje hospodářským, sociálním a kulturním právům. **Zákon o uznání odborné kvalifikace** č.18/2004 Sb. (online, cit. 2016-02-28) zpracovává vybrané předpisy EU a upravuje postup správních úřadů a dalších subjektů při uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti, pokud tato byla získána v jiném členském státě EU a dalších vyjmenovaných zemích. Podle zákona č. 266/1994 Sb., **o drahách** (online, cit. 2016-02-28), § 46e odst. 3 a § 46j odst. 4 může školení poskytovat pouze fyzická nebo právnická osoba, které byla udělena akreditace k provozování této činnosti drážním správním úřadem. Neméně významným prvkem v legislativě je podniková kolektivní smlouva, která se krom jiného zabývá možností vzdělávání zaměstnanců a to nejen v kurzech organizovaných a pořádaných zaměstnavatelem.

3 MÉDIA

Mediální slovník z mediálního hlediska médii rozumí ty kanály, které přenášejí informace. V tradičním pojetí je to zejména televize, rozhlas, internet, tisk a outdoor, tzv. ATL média – z anglického above the line. K přenosu sdělení ale mohou sloužit i méně „masové“ kanály, tzv. BTL média – z anglického below the line. (online, cit. 2015-10-12)

3.1 Vývoj médií

Už v samotných počátcích lidské historie lze nalézt první médium, ke kterému můžeme zařadit jeskynní malby, které sloužily pro přenos a zprostředkování informací. Od té doby lidstvo postupně objevuje další a další média. SAK (2007, s. 22) proces objevování médií od prvopočátku po současnost rozdělil do čtyř etap.

V první etapě byla média zastoupena převážně jeskynními kresbami, hliněnými tabulkami pro záznam textu, které se postupně vyvinuly v papyrus a později v papír. S touto etapou je spjat vývoj mluveného slova, včetně jeho psané podoby. Rozvoj gramotnosti byl výsadou několika málo vysoce postavených sociálních vrstev.

Druhá etapa byla „odstartována“ vynálezem knihtisku, kdy veškeré vědění lidstva bylo převedeno do knih a uloženo na centrálních místech, knihovnách. Nově získané vědomosti a znalosti byly veřejnosti předkládány především prostřednictvím novin, časopisů a knih, které byly relativně přístupné každému, kdo o vědění projevil zájem. Vědecký a technický vývoj prolнул i do oblasti médií a informatiky.

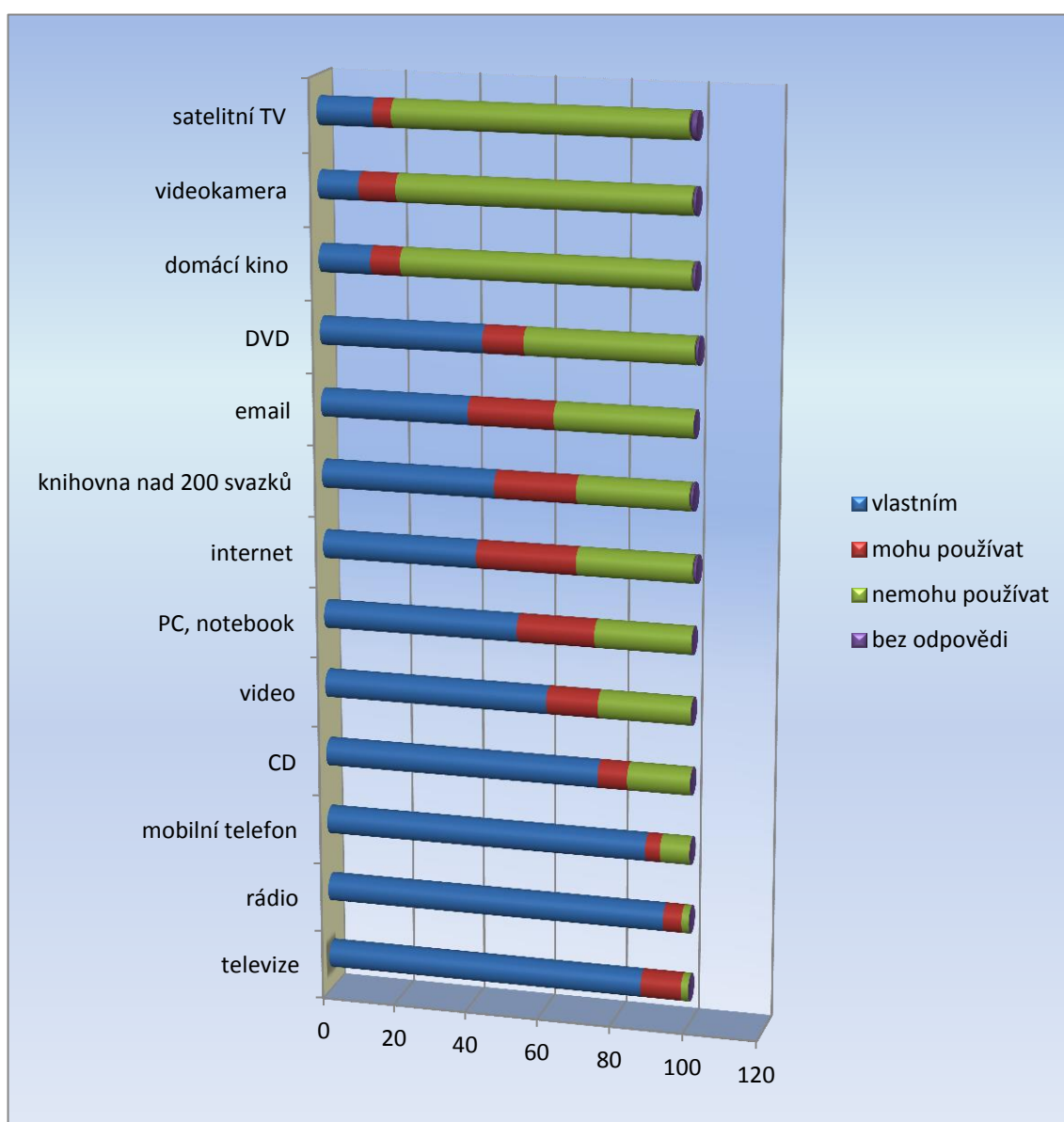
Třetí etapa měly přímou vazbu na objev elektřiny a využití tohoto objevu v nových technologiích, jako telegraf, telefon, dálnopis, film, rozhlas a televize.

Současná etapa je spjata s využitím počítače a internetu, propojováním jednotlivých médií do multimediálních celků za použití digitalizace. Tímto však technologický rozvoj nekončí. Zatímco v první etapě potřebovalo lidstvo na rozvoj

médií tisíciletí, ve druhé etapě staletí, v současné době se objem přenášených informací znásobuje v průběhu několika let. Změny v oblasti informačních technologií jsou v poslední době objemnější a zásadnější.

Informace o tom, v jakém zastoupení a množství, byla vybraná média zastoupena v domácnostech v roce 2015, jsou prezentována níže v podobě výstupu z výzkumu, jež prezentuje Sak.

Graf 1: Zastoupení médií v domácnostech



Zdroj: Sak (2012, s. 40)

Podle Jiráka (2003, s. 15) patří pojem média mezi v současnosti nejskloňovanější pojmy. Sociologové, psychologové, novináři i politici o médiích často hovoří a píšou v nejrůznějších souvislostech a významech. Mají tím však na mysli především tisk, rozhlas, televizi, popř. média založená na digitálním zpracování a přenosu dat, která nesou nejasné označení „nová“. Význam pojmu média je však širší. Pojem médium byl odvozen z latinského médium, což znamená prostředí, střed, prostředek, prostředník, zprostředkující činitel, tedy to, co něco zprostředkovává a zajišťuje. Petříková (1998, s. 11, 25) obecně pod pojem médium zahrnuje jakoukoli skutečnost, která nám zprostředkovává skutečnost jinou. Médium zde přirovnává ke specifické formě transferu informací.

3.2 Pojetí médií

Média lze v současné době chápat ze dvou hledisek, ze dvou pojetí.

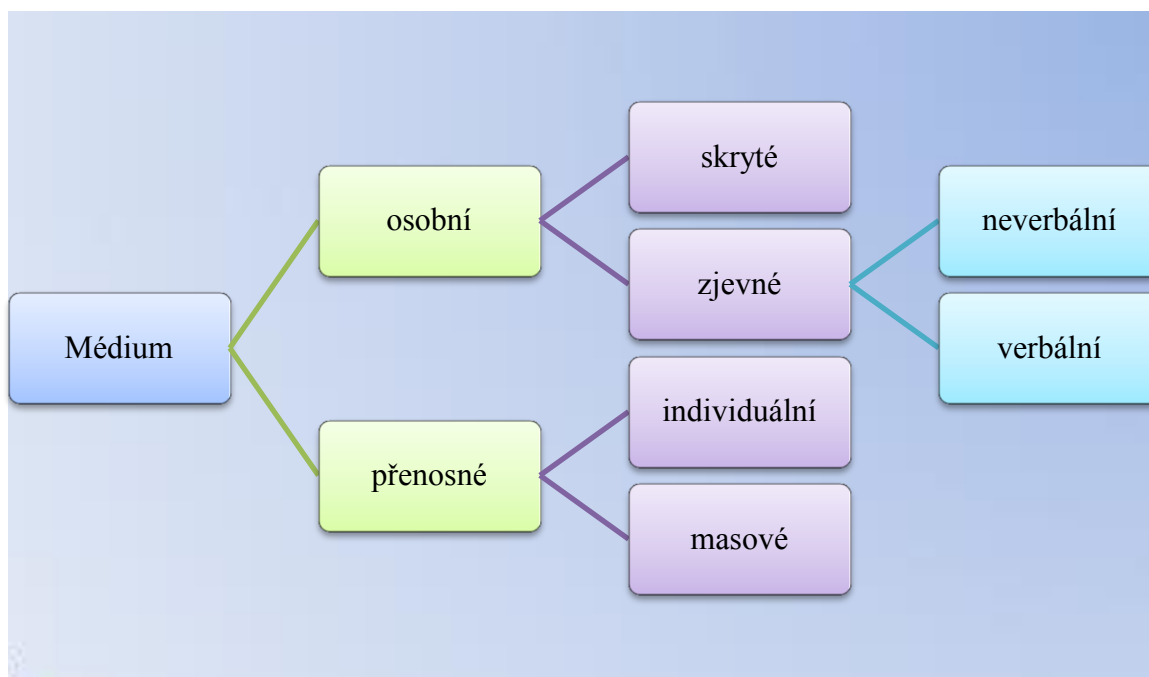
- užší pojetí, které je používané častěji, pod pojmem médium chápe pouze technické prostředky šíření informací
- širší pojetí vymezuje médium jako prostředek transferu informací.

Uvažujeme-li o médiích v širším pojetí, kdy jsou chápána jako prostředky užívané k transferu informací, jako formy, do nichž je vkládáno určité sdělení, můžeme celé spektrum komunikačních prostředků rozdělit na dvě základní kategorie podle vazby média na osobu sdělovatele.

- média vázaná osobou, kam spadají všechny komunikační prostředky, které jsou svým charakterem vázány na osobu sdělovatele
- média na osobu nevázaná, kam řadíme všechna média, která jsou produktem naší činnosti a nejsou vázána na přítomnost osoby sdělovatele.

Uvnitř jednotlivých kategorií můžeme pozorovat dalších několik specifických podskupin. Osobní komunikační prostředky mohou být zjevné a latentní, podle toho, zda si jejich existenci a vliv uvědomujeme či nikoli, případně zda je můžeme našimi smysly zaznamenat. Přenosné komunikační prostředky pak můžeme navíc rozčlenit na individuální a masové, dle jejich formy šíření.

Obrázek 1: Členění médií



Zdroj: Petříková, 1998, s. 11

3.3 McLuhanovo pojetí médií

Zajímavý pohled na média přináší McLuhanovo pojetí z roku 1964, kdy chápe média jako extenze (rozšíření) našich smyslů, které rozšiřují pole naší smyslové zkušenosti. Jako příklad uvádí oblečení a bydlení, které jsou extenzemi naší kůže, fonetická abeceda je extenzí vizuální funkce, číslo extenzí hmatu a elektrická energie extenzí, jíž člověk rozšířil živý model své CNS (centrální nervové soustavy). Média v jeho pojetí tak získávají jiný, pro většinu populace nepochopitelný, rozměr.

4 E-LEARNING

Vznikl v Americe v 60. letech minulého století a od 90. let je tato forma společně s tradičním studiem využívána i v ČR. Poskytuje vzdělávací příležitosti zejména lidem, kteří se z nejrůznějších důvodů nemohou účastnit prezenčního studia. Je možné ho využívat k aktualizaci znalostí, zvyšování kvalifikace, pro účely rekvalifikace i jako zájmové studium.

E-learning můžeme bezpochyby zařadit do oblasti programovaného vyučování. Jeho role zejména na poli distančního vzdělávání je nezastupitelná. Činnost učících je řízena prostřednictvím programů, které v procesu výuky suplují interakci mezi vyučujícím a vzdělávaným. Do dílčích operací detailně rozpracovaný rozpis učiva tvoří chronologicky navazující soustavu úkolů, jež vedou studenta k cíli. Stěžejním bodem je však vlastní aktivita a samostatnost studenta. V oblasti programovaném vyučování a e-learningu se uplatňují principy malých kroků (krok = výklad, otázka, odpověď); aktivní odpovědi (tvoření nebo výběr odpovědi); bezprostředního upevňování (zpětná vazba, průběžné informování o správnosti postupu); princip vlastního tempa (studující postupuje podle vlastního uvážení) a princip hodnocení výkonu, který je průběžně hodnocen. (Česká správa sociálního zabezpečení, online, cit. 2016-05-02)

Elektronické vzdělávání, které je rychlejší a levnější než ostatní, klasické formy vzdělávání je v současné době na vzestupu. Jeho použití je však omezeno zaměřením vzdělávání a technologickým vybavením podniků.

Vodák (2007, s. 100, 101) uvádí, že počítačové technologie umožňují i vznik vzdělávání za pomoci virtuální reality. Při této formě výuky je účastník umístěn do trojrozměrného prostoru a může vidět předměty, dotýkat se jich i s nimi manipulovat, případně se může pohybovat v prostoru.

4.1 Vysvětlení pojmu

Na pojem e-learning lze nahlížet z několika různých úhlů pohledu a samotní odborníci nemají ve vysvětlení tohoto pojmu zcela jasný a jednoznačný názor a samotný výklad je každým pojímán jinak. Sak (2007, s. 148, 149) ve svém expertním výzkumu, kdy odborníkům položil otázku „Co si pod pojmem e-learning představují“ předkládá několik vybraných prezentací tohoto pojmu, mezi které lze z celé plejády názorů zařadit zejména:

- pedagogicky propracované vzdělávání dospělých, které je spojeno především s počítačovou sítí a ICT
- jakýkoli vzdělávací proces pomocí elektronických médií
- elektronické kurzy v PC
- využívání počítačů a elektroniky ve výuce
- elektronická výuka bez přímé účasti vyučujícího
- učení prostřednictvím internetu
- vzdělávací aktivity, které v nějaké míře využívají ICT
- využívání počítačů a elektroniky ve výchovně vzdělávacím procesu k podpoře a řízení výuky
- druh speciální spolupráce, interakce, interaktivita s multimediálními obsahy, efektivní doplnění klasické výuky

Toto jsou pouze vybrané názory, kdy snahou bylo především představit různorodost pohledů na dané téma.

Z výše uvedeného výzkumu jednoznačně vyplynulo, že u odborníků v definici e-learningu převažuje především názor na důmyslnější a promyšlenější výukové procesy, kdy vyzdvihují systémovou vazbu na dílčí prvky, on-line, evaluaci a sebeevaluaci, pedagogickou a didaktickou připravenost, vedení výuky tutorem apod.

4.2 21st century skills

Zounek (2012, s. 5, 9) uvádí, že elektronická výuka spadá do problematiky, která je známa pod názvem 21st century skills, volně přeloženo jako dovednosti pro dvacáté první století. Mezi klíčové oblasti, které byly v rovině vzdělávací politiky v této oblasti definovány, patří technologická gramotnost, kde nejde o pouhé zvládnání jednotlivých technologií, ale o obecnou připravenost používat počítačové programy a nástroje, které rozšiřují možnosti lidí a bez nichž si studium či práci není možno v dnešní době představit.

E-learning v jeho pojetí „zahrnuje jak teorii a výzkum, tak i jakýkoliv reálný vzdělávací proces, v němž jsou v souladu s etickými principy používány informační a komunikační technologie pracující s daty v elektronické podobě. Způsob využívání prostředků informační a komunikační technologie a dostupnost učebních materiálů jsou závislé především na vzdělávacích cílech a obsahu, charakteru vzdělávacího prostředí a možnostech všech aktérů vzdělávacího procesu.“

4.3 Pojetí Zdroje a Médium

Výzkum, který v roce 2008 publikoval Švaříček a Zounek, jež byl zaměřen na vysokoškolské učitele používající ve své výuce e-learning ukázal velmi rozdílný přístup k výuce mezi učiteli, kteří znají výhody a nevýhody e-learningu, oproti těm, kteří je neznají. Tyto rozdílné postoje Zounek (2012, s. 31) podle Mareše nazývá pojetí Zdroje a pojetí Médium.

- pojetí Zdroje – supluje online prostředí tím, že jsou kopírovány online materiály, které jsou studentům poskytovány v tištěné podobě. V tomto případě je pak zbytečné vytvářet nějaké sofistikované online prostředí, jelikož vše lze zvládnout přes jednoduché webové rozhraní.
- pojetí Médium – studentům je předkládáno poměrně značné množství studijního materiálu, ale studenti jsou vedeni k vlastní selekci informací přímo v online výukovém prostředí za pomoci a možností tohoto prostředí

4.4 Blended learning

I v prostředí elektronické výuky má svoji nezastupitelnou roli vyučující, který má v mnoha případech klíčovou roli, jelikož je to právě on, kdo výuku organizuje, řídí a volí technologické prostředky. Ve spojení s elektronickou výukou a vyučujícím nesmíme opomenout pojem **blended learning**, čímž je označován způsob výuky, kde se kombinuje, mísí a prolíná e-learning s tradiční výukou. Jde tedy o snahu o maximální využití potenciálu počítačové technologie v synergii s osvědčenými metodami používanými v tradičních formách výuky.

Využití tohoto moderního způsobu výuky v jakékoli jeho formě je i v přiblížení vzdělání různě znevýhodněným skupinám lidí a zaměstnanců.

4.5 Digitální domorodec a digitální imigrant

Zounek (2012, s. 16) ve spojitosti se vznikem a vývojem počítačových technologií používaných ve výuce a věkem studentů prezentuje čtenáři nové pojmy jako **digitální domorodec** a **digitální imigrant**. Rozdíl je v tom, že jedna skupina (domorodci) celý život vyrůstali v prostředí moderních technologií, užívali je a jsou pro ně běžnou součástí života, na rozdíl od imigrantů, kteří jakožto příslušníci starších ročníků jsou počítačová dinosauři a tyto technologie jsou pro ně něčím novým, nepřírozeným.

5 ONLINE TECHNOLOGIE

5.1 Online technologie ve vzdělávání

V této kapitole jsou ve stručnosti představeny online technologie využitelné ve vzdělávání. Východiskem je koncept tzv. integrativních vzdělávacích technologií (ILT – Integrative Learning Technologies), jenž je tvůrcem základního rámce pro vlastní úvahy o jejich využívání. Cílem není představení celého rozsáhlého spektra zahrnující všechny technologie, ale naznačit základní oblasti možností uplatnění ve výuce a vzdělávání.

Pro nynější společnost je charakteristickým rysem dynamický vývoj technologií od tradičních offline SW aplikací až po volně dostupné internetové služby a tak dle Zounka (2012, s. 58) „vzdělávací instituce nemohou spoléhat pouze na jediný systém k určení řízení studia a správě elektronických kurzů (LMS – Learning Management System) či jediný kutikulární model při přípravě, vedení a hodnocení výukových a učebních procesů“. Současní studenti vyžadují neustálou dostupnost informací společně s inovovaným způsobem výuky, který lépe a více vyhovuje individuálním představám a potřebám jednotlivých studentů.

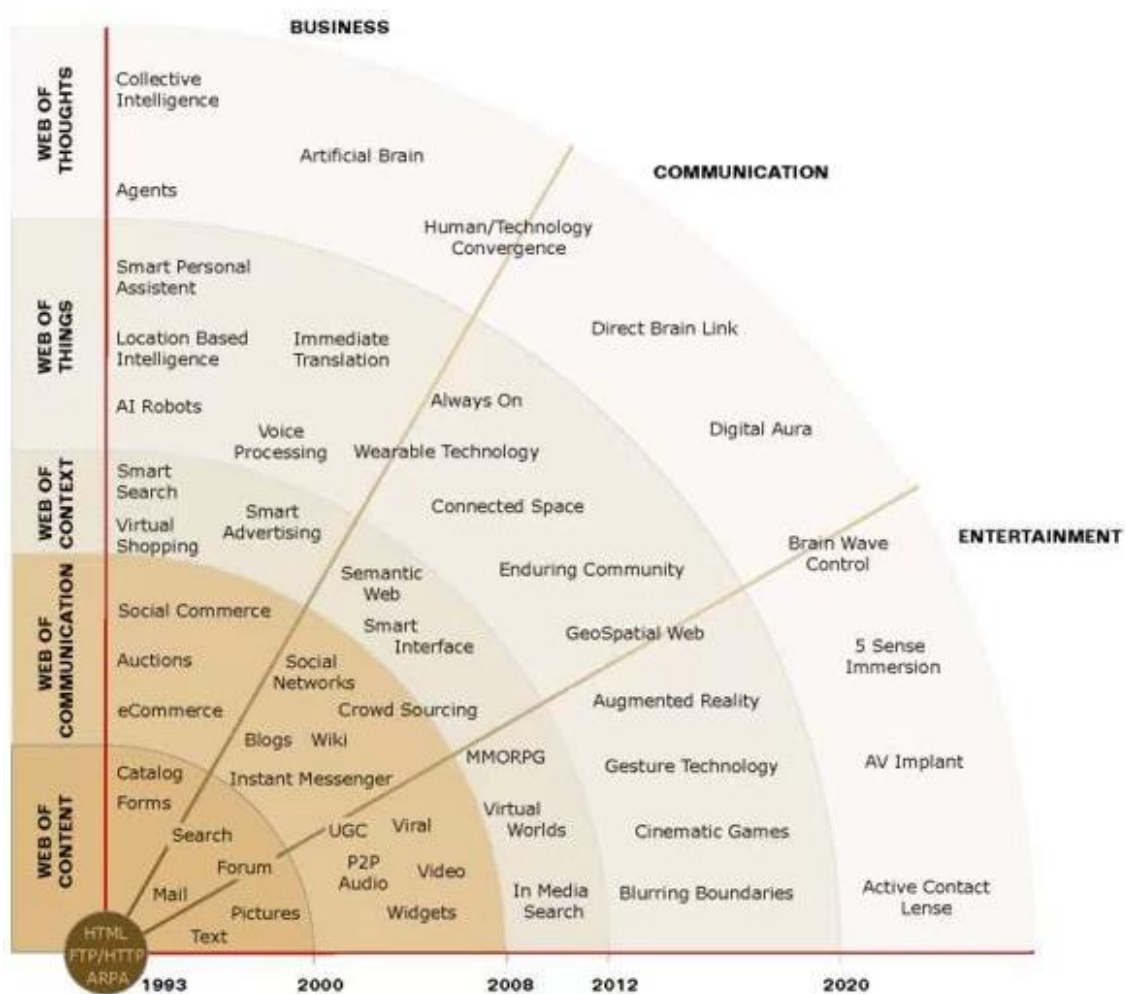
Okolo roku 2005 se objevují nové bezplatné aplikace a platformy, které díky komunikaci uživatelů a sdílení různých typů informací přinášejí zásadní změnu, protože jsou snadno ovladatelné a nevyžadují specifické znalosti. V této souvislosti se objevuje pojem Web 2.0 a Web 3.0, čímž je označován internet, kde je uživatel zapojen do tvorby jeho obsahu pomocí webového prohlížeče či mobilní aplikace a není pouze pasivním uživatelem statických dat. „Aplikace fungující na principu Webu 2.0, stejně jako tradiční e-learningová prostředí typu LMS můžeme z pedagogického hlediska společně charakterizovat jako tzv. integrativní vzdělávací technologie (ILT), které představují širokou škálu webových nástrojů, systémů a mobilních technologií, které podporují integraci technologických a pedagogických přístupů, a to ve všech fázích vyučovacího procesu“, říká Zounek.

Pedagogická typologie online technologií (ve smyslu uvedeného konceptu ILT) je složena z následujících kategorií:

- online nástroje
- online systémy pro podporu vzdělávání
- prostředky nesoucí učební obsah
- nástroje mobilních technologií

V současné době můžeme hovořit již o technologiích Web 3.0, Web 4.0 a Web 5.0.

Obrázek 2: The web expansion – from web of things to web of thoughts



Zdroj: Flat world business, online, cit. 2016-04-02

5.2 Online nástroje

Za online nástroje lze považovat webové aplikace, pro které je typické jedno základní použití, nebo soubor několika souvisejících, cíleně zaměřených funkcionalit, tzn. že uživateli umožňují vykonávat jednu, nebo několik navazujících operací s přesně definovaným cílem. Vzhledem k velkému množství těchto nástrojů, které se vlivem nepřetržitého vývoje neustále mění a vyvíjí v obsáhlejší sociální platformy, je pro uživatele časově i didakticky náročné sledovat tento vývoj, což může být základní překážkou pro jejich využití v procesu vzdělávání.

Zounek (2012, s. 63) vymezuje pět hlavních skupin online nástrojů, jejichž stručná charakteristika je uvedena níže.

5.2.1 Nástroje podporující spolupráci a komunikaci

Tato skupina nástrojů zahrnuje aplikace, jež umožňují komunikaci v jakémkoliv směru, programy usnadňující týmovou práci a sdílení zdrojů a znalostí ve vztahu k výuce. Vedlejším produktem užívání těchto nástrojů je vznik studijních komunit, které nutně nemusí fungovat v online režimu. Tyto nástroje jsou zároveň jedním z pilířů e-learningu 2.0, který se vyznačuje cyklem utváření, sdílení a zpětného používání informací a kompetencí v rámci studijní komunity.

Tyto nástroje lze rozdělit do tří kategorií podle způsobu komunikace.

- asynchronní komunikace (email, diskusní fóra, mikroblogy)
- synchronní komunikace (instant messaging, internetová telefonie, sdílení obrazovky, live straming, live blogging, webinář)
- týmová spolupráce (výměna souborů, weblog, wiki, správa a sdílení dokumentů)

5.2.2 Nástroje umožňující tvorbu a prezentaci/publikování obsahu

Hlavním účelem těchto nástrojů, které mohou obsahovat jak samostatné, tak integrované programy, je zajištění komunikačního mostu mezi autorem a příjemcem. Přenášeny mohou být jak texty, tak obrázky, videa, audio soubory... Prezentovaný obsah se vyznačuje možností týmové spolupráce, komentářů a dalších forem vzájemného působení mezi tvůrcem a příjemcem. Tyto nástroje Zounek (2012, s. 78) dělí na:

- publikování a sdílení obsahu na webu (prezentace informací, podcast/screencast, sdílení a editace obrázků a videa, publikování dokumentů, bookmarking, weblog, wiki, vizualizace informací)
- specifické nástroje prostředí LMS (dokumenty kurzu, informace a oznámení, zadávání a odevzdávání úkolů, nahrávání studijních prezentací, poznámkové bloky, portfolia, blogy)

5.2.3 Nástroje podporující administraci studia

Tyto nástroje nemají přímou vazbu na obsah a formu vzdělávacího procesu, lze je chápat jako prostředky umožňující jeho řízení. O to větší je jejich význam v e-learningovém řešení ve vazbě na jejich nasazení či vyloučení. Většinou patří mezi základní složky všech systémů zabývajících se personalizovaným vzděláváním.

Z pohledu řízení času a úkolů můžeme zmínit např. Google kalendář, Doodle, Skupiny Google, Google analytics. Z pohledu specifických nástrojů prostředí LMS pak jde např. o autorizaci uživatelů, registraci a přihlašování uživatelů, nastavení a řízení kurzu, případně sestavy o činnosti uživatelů.

5.2.4 Nástroje podporující personalizované učení

Představují základní jednotku všech typů vzdělávacího prostředí (PLE – Personal Learning Environment). Hlavní myšlenkou je pochopení a podpora diferencí každého jednotlivého studenta v kontextu specifických znalostí, dovedností a motivace ke studiu s cílem shromažďovat a organizovat informace a zdroje nezbytné pro expanzi rozvoje jednotlivých uživatelů s důrazem na individuálnost. Příkladem může být Twitter, Google reader a obrázky, Moodle, Evernote, WordPress, či e-portfolia)

5.2.5 Nástroje umožňující hodnocení a zpětnou vazbu

Zpravidla bývají jedním ze stavebních prvků online vzdělávacích prostředí a umožňují evaluaci výsledků jednotlivých studentů či samotného procesu jejich edukace. Z nástrojů můžeme jmenovat elektronické testy, sběr úkolů, dotazníky a ankety, instantní hlasování, e-portfolia či osobní stránky a weblog.

5.3 Online systémy pro podporu vzdělávání

Jinak řečeno virtuální vzdělávací prostředí (VLE – Virtual Learning Environment). Hlavním znakem je začlenění určité skupiny online nástrojů do jednoho celku, díky jehož pomoci lze řešit komplexní úlohy ve vztahu k výuce a učení. Ve vztahu k e-learningu můžeme nejčastěji hovořit o LMS – systému pro řízení učení, jehož hlavním cílem je managing učebního procesu pod „taktovkou“ lektora. Do této skupiny můžeme zahrnout i studenty vedenou týmové a projektové výuky, případně tvorbu e-portfolií.

5.3.1 LMS (systémy pro řízení učení)

Jsou považovány za nejrozšířenější virtuální prostředí pro podporu VLE (podpora elektronické formy vzdělávání). Poskytují širokou škálu administrace studia, nahrávání a prohlížení studijních materiálů, včetně editace studijních výsledků. Nutno vyzdvihnout intuitivní ovládání se základními znalostmi, přičemž výstupem mohou být značně složité operace. V této souvislosti můžeme hovořit o systému Moodle, jež je podporován celosvětovou komunitou. I tento systém se však neobejde bez administrátora. Nespornou výhodou LMS je archivace veškeré činnosti jednotlivých uživatelů a možnost efektivní kontroly a řízení studia.

5.3.2 Google aplikace ve vzdělávání

Přestože si většina z nás pod názvem Google představí pouze internetový vyhledávač, případně emailového klienta, nabízí tento poskytovatel řadu zajímavých volně dostupných aplikací, jež jsou uplatnitelné a použitelné v edukačním procesu.

5.3.3 Online sociální sítě

Definovat pojem sociální sítě se jeví jako značně obtížné. V obecné poloze lze říci, že se jedná o určitý druh online služby, která umožňuje sdílení a komunikaci. Charakteristické jsou také profily, jež prezentují jednotlivé osoby do sdílení a komunikace zapojené. Tyto osoby jsou vzájemně propojeny stejným tématem, zaměřením. Existuje řada sociálních sítí, každá se však vyznačuje určitým zaměřením a lokací a tím pádem cílovou skupinou. Všechny však mají jedno společné a to sdílení a komunikaci.

5.3.4 Virtuální světy

Virtuální světy, neboli 3D světy, lze v tomto kontextu rozdělit na klasické sociální sítě převedené do 3D – jednoduché trojrozměrné prostředí, ve kterém je možno vyvíjet hry a aplikace, v současné době mnohokrát skloňovaný Minecraft., nebo hry hrané ve 3D s dalšími hráči.

5.4 Prostředky nesoucí učební obsah

Podle Zounka (2012, s. 116) představují všechny tyto prostředky „*implicitní spojení formy a obsahu*.“ Hlavním znakem těchto prostředků je jejich možnost okamžitého zapojení do výuky a učení. Jejich výhoda tedy spočívá v možnosti okamžitého uplatnění, je však nutno vybrat ten „správný“ model, jelikož zde není možná editace a úprava dle vlastních potřeb.

5.4.1 Učební objekty

Lze charakterizovat jako „jakoukoliv digitální, nebo nedigitální samostatnou součást výukového obsahu, která může být využita, nebo opakovaně použita, případně na ni může být poukazováno v procesu učení založeném na digitálních technologiích.

5.4.2 Hry a simulace

Ve vzdělávání jsou dobře využitelné i relativně nenáročné hry, které nevyžadují vyspělé technologie a pokročilé znalosti uživatelského prostředí. Takovým příkladem mohou být různé kvízy dostupné na internetu. Díky simulaci je možno napodobit určitou požadovanou aktivitu, činnost, vzorec chování, případně měnit hodnoty samotného procesu a sledovat reakce, výstupy.

5.4.3 e-booky

Tímto pojmem jsou označeny knihy v elektronické či digitální podobě. Nemusí se však nutně jednat pouze o knihy. Do této kategorie lze zahrnout také časopisy, dokumenty, skripta či manuály. Některé z těchto médií nesoucí učební obsah je však přístupná pouze ve speciálním zařízení, jakým mohou být např. čtečky elektronických knih. Tím se okruh možných uživatelů zužuje.

5.5 Nástroje mobilních technologií

U veřejnosti jsou spíše známy pod označením mobile learning, či m-learning. V podstatě se jedná o jakoukoliv vzdělávací aktivitu za pomoci mobilních zařízení. Tato technologie, která se dokáže připojit k internetu pomocí sítě wifi, či mobilních operátorů, nebo se dokáže mezi jednotlivými uživateli spárovat, nabízí v rámci vzdělávání a výuky zajímavé možnosti. V řadě mobilních zařízení lze využívat stejné, nebo podobné systémy, jako v klasických PC, řada z nich disponuje záznamovým zařízením, takže pořízené záznamy je možno v reálném čase sdílet s ostatními v rámci např. diskusních fór. Podle Zounka (2012, s. 126) je m-learning příkladem využití nových technologií, které jsou nástavbou a podporou jiných technologií používaných ve vzdělávání. Vůči e-learningu se nejedná o nástupce, ale pouze o doplněk, nástavbu, která tradiční pojetí e-learningu činí ještě dostupnější a více user friendly.

6 VÝHODY A NEVÝHODY E-VÝUKY

Stejně jako při uplatňování jiných učebních metod i zde spatřujeme výhody a nevýhody. Někdy to může vypadat tak, že si výhody a nevýhody dokonce odporují, jsou ve vzájemné kolizi. V každém případě však nové technologie otevírají ve vzdělávání nové možnosti a příležitosti. Při jejich využití je třeba dbát, aby dokázaly naplnit očekávání jednotlivých účastníků a aby učební proces byl dostatečně efektivní. Obecné podmínky a přístupy k učení, stejně jako specifické podmínky podpory učení, jsou obecně platné a je třeba jich dbát i při využití nejmodernějších technologií.

Výhody a nevýhody elektronické výuky nelze jednoduchým způsobem taxativně vyjmenovat. Je zapotřebí se na celou problematiku podívat z širšího úhlu pohledu. Zounek (2012, s. 132-148) rozdělil problematiku na několik pohledů, pohled studenta, vyučujícího a pohled organizace.

6.1 Z pohledu studenta

Lze výhody spatřit v tom, že přístup ke vzdělávání a informacím je díky novým technologiím neustále k dispozici. Učební pomůcky lze snadno stáhnout do počítače, chytrého telefonu, či tabletu a mít je tak neustále k dispozici, případně je prostřednictvím sítě poskytnout dalším, nebo je snadno přizpůsobit svým potřebám. Díky tomu lze studovat při každé příležitosti. Cestou do zaměstnání, na dovolené, při čekání na úřadech... Student je tak pánem svého studijního času a uzpůsobuje si jej tak svým potřebám a možnostem. Nevýhodou lze spatřovat v obtížné dostupnosti některých technologií, či zřízení pro vybrané skupiny studentů, kdy i přes poměrně nízké ceny ne všichni mohou disponovat potřebným materiálním vybavením, či přístupem k internetu. Další nevýhodou může být i samotný negativní postoj k novým technologiím.

6.2 Z pohledu vyučujícího

Z pohledu vyučujícího lze výhody spatřit v přípravě výuky, kdy jsou k dispozici jednoduché a bezplatné nástroje, pomocí nichž lze snadno tvořit nejrůznější výukové materiály nejen pro výuku samotnou, ale i pro dokreslení a podporu hlavního směru činnosti. Tyto pak lze snadno pomocí sítě zpřístupnit studujícím. Možnost sledovat výukový proces ve smyslu přehledu studijních výsledků je také značnou devizou. Nevýhody z pohledu vyučujícího lze vidět zejména v dynamickém rozvoji technologií, kdy lze snadno ztratit orientaci a přehled, online komunikace vytlačuje komunikaci běžnou, přirozenou. Díky snadné dostupnosti může nastat situace, kdy vyučující nebude zvládat značné množství studentů a ztratí se tak možnost adekvátního řízení učebního procesu. Stejně jako u studentů i zde může platit neznalost, či neochota, nechť vyučujícího seznámit se a pracovat s moderními technologiemi, či jejich nedostatečná vybavenost.

6.3 Z pohledu poskytovatele

můžeme mezi výhody zařadit administrativní agendu v elektronické podobě, kdy je na jednom místě k dispozici řada důležitých informací, se kterými může instituce dále pracovat a využít je k přípravě řady dalších podkladů. Pozitivní je i ekonomická stránka této výuky a zvýšení dostupnosti a dosažitelnosti. Mezi negativa pak lze zařadit počáteční náklady při zavádění e-learningu, chybějící, nebo nedostatečný přístup k internetu, omezená funkčnost, či zastaralost vybavení.

6.4 Pohled UJAK

Obdobně na výhody a nevýhody nahlíží Zlámalová (2008, s. 101-104), kdy připouští, že i e-learning má své výhody a nevýhody. Podstatné je, z jakého úhlu pohledu jej posuzujeme. Jinak posuzuje výhody a nevýhody vzdělávací instituce a jinak vzdělávaný.

Z pohledu studujících lze za výhodu e-learningu považovat uspořádání učiva do menších přehledných celků, které mohou být doplněny audio a video prvky, což výrazně usnadňuje a zpříjemňuje vlastní proces učení. Nespornou výhodou je jeho dostupnost kdykoliv a kdekoliv, ať už je to doma, v práci, na dovolené, či v kteroukoliv denní i noční dobu. Někteřím studujícím vyhovuje způsob testování - odpadá např. stres z obávaného zkoušejícího, či jsou rétoricky méně vybaveni. Dalším nesporným kladem je snížení nákladů na vzdělávání. E-learningový kurz včetně závěrečného testování např. zajistí jednotný obsah i rozsah zákonných školení a pro zaměstnavatele představuje úsporu finančních prostředků. Nižší náklady na studium mají i studující, kterým odpadají např. výdaje na dopravu a ubytování.

Tento způsob vzdělávání dává příležitost postihnout i tu část obyvatelstva či zaměstnanců, pro které jsou klasické prezenční formy studia nevhodné. Příkladem mohou být zdravotně handicapovaní, či zaměstnanci z různých poboček. Předpokladem je schopnost na odpovídající úrovni samostatně studovat a mít vlastní zodpovědnost za cíl, kterého má být dosaženo.

Podstatnou výhodou pro obě strany je snadná aktualizace vzdělávacího obsahu, kdy lze jednoduchým způsobem a operativně provádět opravy a aktualizace.

Za negativní aspekt lze kromě závislosti na technologickém zabezpečení považovat především to, že v některých oblastech, zejména pro sféru dovedností a talentových projevů, tzv. „soft skills“, nelze e-learning využít. Nehodí se také pro některé typy studujících, zejména pro starší lidi, kteří nemají základní počítačovou gramotnost, mají obavy z nových věcí nebo jim chybí motivace.

E-learning je založen na samostudiu a možnosti zvolit si vlastní studijní tempo, které odpovídá aktuálním studijním podmínkám a schopnostem. Tato forma studia předpokládá didakticky kvalitně zpracované studijní materiály, které musí nahradit vzájemnou konektivitu mezi studentem a vyučujícím, která je v prezenční výuce běžná. Pracovní materiály obsahují průvodce studiem, sebehodnotící otázky, shrnutí, úkoly a testy, hypertextové odkazy, audio a video prvky. Text musí studujícího podněcovat a podporovat, jelikož odpovědnost za studium je výhradně na něm samotném. Předpokladem je vysoká motivovanost ke studiu.

V případě firemního vzdělávání je klíčové, aby pracovník ke vzdělávací aktivitě přistupoval nikoliv s pocitem, že ji musí absolvovat, ale že o ni má zájem, protože mu přinese nové znalosti, přispěje k profesnímu rozvoji, zefektivní jeho práci. Kromě motivace k úspěšnému studiu je nezbytná i dostatečná sebekázeň a cílevědomost.

Podstatnou nevýhodou e-learningu je, že při vzdělávání chybí sociální kontakty se spolužáky, přednášejícími, možnost sdílet zkušenosti, diskutovat o problémech, zkrátka vše, co je u klasických vzdělávacích forem běžné, co nám poskytuje kromě nových vědomostí i něco příjemného navíc a umocňuje zážitek ze studia.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 VZDĚLÁVÁNÍ VE VYBRANÉM PROSTŘEDÍ ČD

Vznik vzdělávání železničních zaměstnanců je bezesporu datován do doby vzniku železnice samé a je spjato s všeobecně známou skutečností, že železniční provoz musí být vzhledem k zajištění bezpečnosti prováděn podle jednotných pravidel. Už v období první republiky byly zaznamenány první kvalifikační kursy. Spolu s odbornými zkouškami vykonávali určené zaměstnanci i postupové zkoušky, což byla zvláštní kvalifikační příprava určená pro vybrané profese. Se vznikem nové organizační struktury Československých státních drah (ČSD) bylo v květnu 1963 zahájeno budování široké sítě zařízení určených pro výchovu a zvyšování kvalifikace železničních zaměstnanců. V roce 1963 byl pro tyto účely založen Ústav podnikové výchovy a pro potřeby vzdělávání vedoucích zaměstnanců sloužil Ústřední dopravní institut (ÚDI). Po roce 1989 kdy došlo k rozdělení Československa a současně také k rozdělení ČSD vznikla státní organizace České dráhy, která je od roku 2003 akciovou společností. Z rozhodnutí generálního ředitele ČD byl v roce 1994 zřízen Ústav podnikového vzdělávání se sídlem v Praze (ÚPV) a v roce 2005 vznikl Dopravní vzdělávací institut (DVI), který se vzděláváním na železnici zabývá doposud. (Dopravní vzdělávací institut, online, cit. 2016-05-01).

Jedním z kréd současné politiky ČD je udržení vysoké úrovně poskytovaných služeb, což při stále se zvyšující konkurenci na dopravním trhu závisí na kvalitní práci zaměstnanců – odborníků v technických, dopravních i obchodních profesích. Tato oblast tak podporuje základní cíle podniku – získat, rozvíjet a udržet vysoce kompetentní pracovníky, kteří budou schopni a připraveni dosahovat náročných cílů.

Vzdělávání zaměstnanců Českých drah lze v zásadě rozdělit do 2 kategorií:

- obligatorní neboli povinné vzdělávání, které slouží k získávání odborné způsobilosti zaměstnanců pro výkon pracovní činnosti a týká se zejména zaměstnanců v provozních profesích. Tuto oblast vzdělávání zabezpečují České dráhy prostřednictvím své výše uvedené dceřiné společnosti DVI spolu s výukou jazyků, jako povinnou součástí kvalifikace pro vybrané kategorie zaměstnanců.
- vzdělávání odborné a manažerské, které je zajištěno externími vzdělávacími subjekty a je určeno především pro zaměstnance řídicích složek společnosti a zaměstnance se specifickými povinnostmi. (České dráhy, online, cit. 2016-05-01)

Bakalářská práce je dle výše uvedeného popisu zaměřena na vzdělávání odborné a manažerské. Školení, či kurz je možno vybrat dvěma způsoby a to buď z nabídky odboru zajišťujícího školení, nebo požádat o schválení záměru absolvovat kurz či školení, které není v nabídce zaměstnavatele. V obou případech je nutno vyplnit přihlášku, která je online. Už v této fázi tedy jsou používány online nástroje, v tomto případě e-booky v podobě přihlášky ke studiu. V případě elektronické přihlášky navíc online nástroje, který umožňuje zpětnou vazbu v podobě vyplnění a odeslání přihlášky zpět a následným vyhodnocením a zpracováním. Nejedná se tedy o zapojení online nástrojů přímo do výuky, nicméně v celém procesu hrají také svoji roli. Jelikož jsou přihlášky pouze v elektronické podobě, můžeme hovořit o 100% využití tohoto online nástroje.

Systém výběru tématu pro vzdělávací kurzy, či školení na této úrovni probíhá na základě požadavku vedení společnosti v přímé vazbě na vzdělávací politiku společnosti. Celkový počet jednotlivých kurzů, školení je úzce spjat se samotnými řídicími složkami společnosti, jelikož tyto jsou organizovány převážně pro ně. Už z logiky věci vyplývá tato přímá úměra: vyšší počet školení znamená větší potřebu se vzdělávat a doplňovat informace, kompetence. Předchozí vedení společnosti bylo sestaveno z členů pocházejících z řad bankovního sektoru, což se výrazně odrazilo v celkově nižší počtu organizovaných kurzů.

Oddělení, jež má ve své kompetenci organizaci vzdělávání, na každé období vypracovává plán školení. Podněty a podklady pro „naplnění“ plánu dodává nejen vedení společnosti, ale i zaměstnanci tohoto oddělení a to na základě stanovené vzdělávací politiky a aktuální potřeby.

Převážná většina kurzů a školení je hrazena z prostředků společnost. Pouze vybrané projekty jsou spolufinancovány zaměstnanci, kteří se do kurzu přihlásili a účastní se jej. V podstatě se jedná o tu skupinu vzdělávacích aktivit, která je zakončena nějakou zkouškou, výstupem, certifikátem. Výše spoluúčasti je individuální.

Edukační proces ve výše uvedeném prostředí zajišťují externí firmy. Jejich výběr není náhodný a odehrává se na základě předchozích zkušeností, či referencí. Vzhledem k povaze a velikosti společnosti není o zájemce, jež v této oblasti nabízejí své služby, nouze. Tento převis nabídky má pro společnost České dráhy příznivý dopad a to v podobě nejen velmi výhodných finančních podmínek, kdy se cena tematicky zaměřeného semináře pohybuje v rozmezí 20 – 30 tisíc korun, což představuje částku v rovině zřizovacích nákladů, ale i v podobě osobnosti přednášejících, kteří se často řadí mezi světově uznávané špičky.

Jako nejznámější představitele mohu jmenovat vynikajícího herce, pedagoga a uznávaného a oceňovaného lektora kurzů rétoriky Jana Přeučila, neméně známého, blízkého pana prezidenta Václava Havla, ikonu české etikety, pana Ladislava Špačka, populárního psychologa Jeronýma Klimeše, a v neposlední řadě mezinárodně uznávaného experta na poradenství pana Pavla Vosobu.

Prostředí a prostory, ve kterých jsou přednášky realizovány, jsou v převážné většině organizovány přímo v prostorách společnosti ČD. V určitých případech je bráno v potaz i časové vytížení některých „vyšších úředníků“, tudíž organizace mimo tyto prostory je nemyslitelná. Pojem „externí“ tak může znamenat jak externí firmu, tak externí prostory.

Počet účastníků v jednotlivých seminářích je velmi individuální. Záleží na povaze, zaměření a cílové skupině. Existují případy individuálních „lekci“, tyto jsou však ojedinělé. Ve vazbě na předchozí je tak počet účastníků od 1 do cca 50 osob na jeden seminář.

Semináře organizované pro tuto úzkou skupinu (úzkou, ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců této společnosti) jsou rozděleny do několika skupin s různým tematickým zaměřením. Jejich přehled se základním popisem uvádím níže.

7.1 Povinné vzdělávání

V roce 2015 byly v oblasti povinného vzdělávání organizovány pouze dvě školení. Školení IT bezpečnosti se účastnilo cca 1.100 účastníků a to v rozmezí 1 měsíce. Pro toto školení byla použita forma e-learningu. Každý účastník se ze svého PC připojeného k interní síti pomocí jedinečného uživatelského účtu přihlásil do prostředí, které bylo pro tento účel vytvořeno. Bylo tedy pouze na samotném účastníkovi, kdy se do prostředí připojí a školení absolvuje. Ve formě prezentace byla předložena učební látka, ve které byl umožněn libovolný pohyb vpřed i vzad. Uživatel se tak mohl vracet a opakovat si probíranou látku dle libosti. Závěrečným souhlasem s porozuměním látky byl spuštěn ostrý test pro ověření získaných vědomostí. Tento byl hned po ukončení vyhodnocen, stejně jako v prostředí UJAK. Dalším ze školení bylo školení BOZP, které probíhalo formou blended learningu, kdy lektor za pomoci online nástrojů nesoucích učební obsah přednesl a vysvětlil učební látku. Závěrečné přezkoušení probíhalo formou elektronického testu s vyhodnocením v reálném čase. Počet účastníků byl shodný jako v předchozím školení.

V oblasti povinného školení je tedy preferována forma e-learningu a využije ji 100% účastníků. Z dlouhodobého hlediska jde o konstantní stav.

7.2 IT vzdělávání

V segmentu IT vzdělávání byl v roce 2015 organizován jeden kurz a to ITIL V3 Foundation, kterého se účastnilo 10 zaměstnanců. I zde byly použity online nástroje, které sloužili jako nosič a předkladatel nových informací a to ve formě online prezentace, která byla komentována a provázena lektorem. V průběhu několikadenního školení bylo možno si získané informace průběžně ověřovat v online testech. Celý seminář byl zakončen certifikačním online testem. I v tomto případě lze hovořit o e-learningu v podobě blended learningu.

V tomto segmentu je tedy online výuka zastoupena 100%.

7.3 Jazykové vzdělávání

Sekce jazykového vzdělávání je poměrně hojně využívána. Za stejné období jako u předchozích školení bylo realizováno 50 kurzů pro 120 účastníků. Kurzy jsou rozděleny podle jazyku a úrovně účastníků. I samotný princip výuky je individuální a záleží na jazykové vybavenosti a ochotě lektora využívat ve výuce nové technologie. V základních kurzech jsou převážně využívány tištěné materiály a pracovní sešity. Zde o e-learningu a využívání online nástrojů nelze hovořit. Naproti tomu u pokročilých studentů jsou online nástroje již využívány a to k podpoře samotné výuky formou studijních materiálů, i materiálů sloužících k ověření získaných znalostí. Míra jejich využití je, jak je již uvedeno výše, individuální a záleží na samotném vyučujícím, zda tento prvek do procesu edukace zařadí.

V podstatě lze říci, že online systémy jsou v tomto případě používány pouze v 15 % zastoupení, a nelze zde hovořit o e-learningu v pravém slova smyslu.

7.4 Profesní vzdělávání

V tomto odvětví firemního vzdělávání bylo ve sledovaném období organizováno 13 kurzů, celkem pro 485 osob. Z celkového počtu byl pouze jeden kurz v režimu e-learningu, kdy v celé fázi edukace, tedy jak vysvětlení látky, tak závěrečné ověření znalostí, probíhalo v online prostředí, s vyhodnocením v reálném čase. Ve vztahu k počtu účastníků se jedná o kurz s nejvyšším počtem. Z hlediska objektivit je nutno zdůraznit jeho nabídku po celý rok.

V 90 % případů, byl použit online nástroj v podobě prostředků nesoucích učební obsah, tedy nějaká forma online prezentace, dokumentů, skript. V případě potřeby oslovení širší masy s nabídkou školení dostupného po delší časový úsek můžeme konstatovat, že e-learning je nejvhodnější volbou.

7.5 Manažerské vzdělávání

O manažerském vzdělávání již bylo krátce hovořeno v předchozí části. V této oblasti vzdělávacího procesu jsou využívány především přednášky, které se vzhledem k úzké cílové skupině neopakují. Tyto s elektronickou formou výuky nemají mnoho společného. Kromě několika málo studijních opor, jež byly k dispozici online, zde e-learning mnoho uplatnění nenalezne. Mezi hlavní důvody, proč tomu tak je, je především zaměření a obsah semináře. Stále totiž existuje řada oblastí, které se bez standardního výkladu neobejdou. Manažerské vzdělávání je dále rozděleno do několika podskupin, každá se svými specifiky.

7.5.1 Odborná železniční témata

Tvoří jednu ze zajímavých kapitol z hlediska podnikového vzdělávání. Z pohledu e-learningu však již méně zajímavou, jelikož tato forma vzdělávání zde není využívána, respektive její využití je pouze okrajové a to v podobě online nástrojů, kdy řada „studijních“ materiálů, převážně legislativního charakteru, je volně k dispozici online

a přednášející s nimi v této podobě pracují. Jako zástupce je možno zmínit Zákon o drahách č. 266/1994 sb., Mezinárodní organizace v evropském železničním systému, Strategie skupiny ČD, Historické souvislosti vývoje železniční sítě a vazby na současnost, Evropská legislativa v železniční dopravě, Defektoskopie v národním a evropském železničním systému aneb „zdravotnictví vlaků“, či Kapacita železniční infrastruktury versus rozsah a kvalita vlakové dopravy. Tyto online nástroje jsou v tomto segmentu vzdělávání zastoupeny v 85 % případů.

7.5.2 Měkké dovednosti (soft skills)

Jsou lidské dovednosti v oblasti chování, které můžeme znát i pod názvem interpersonální dovednosti. Můžeme mezi ně řadit schopnosti lidí komunikovat, společně pracovat, jednat, řešit konflikty, organizovat, rozhodovat.... Mají vztah k emoční inteligenci (EQ) a jsou doplňkem k odborným dovednostem tzv. tvrdým dovednostem (hard skills).

V této části vzdělávání nelze e-learning využít, jelikož povaha školení vyžaduje odborné vedení, přímý kontakt, často spojený s názornou ukázkou a reflexí. Jako příklad mohu uvést semináře s tématy Emoční sebeobrana, Komunikujte s lehkostí, Neverbální komunikace – jak číst v gestech partnera – mluví i když nic neříká, Business etiketa a principy společenského chování, Rétorika a kultivovaný jazykový projev.

7.5.3 Manažerské dovednosti

Stejně jako v předchozí části, ani zde e-learning, v jakékoli své podobě nenašel využití. Opět je to dáno zaměřením vzdělávání. Přestože by v některých případech bylo možno použít nějaký online nástroj, volila vzdělávací instituce jinou, pro ni lépe uchopitelnou formu prezentace.

Opět jako příklad mohu uvést několik seminářů, jako: Typologie osobnosti, aneb jak vyjít s každým, Nejčastější společenská klopýtnutí při pracovních jednáních, Time management, Osobnost a autorita manažera, Efektivní manažerské delegování, Týmová spolupráce aneb jak týmovou spoluprací dosáhnout cíle.

7.5.4 Ostatní

V poslední části této oblasti už byly v některých případech použity online nástroje v podobě webové prezentace. Z celkového počtu se však jedná o zanedbatelnou část a to 8% případů. Dress code pro firmy a instituce - módní trendy, Úvod do problematiky společenské odpovědnosti firmy, Firemní kultura pro nové paradigma dneška, Psychohygienu pro každý den, Energetický audit.

7.6 Prozákaznické vzdělávání

Tuto část původně neměla být v bakalářské práci vůbec prezentována. Vzhledem k zajímavosti tématu je však nutno ji zmínit. Prozákaznické vzdělávání se týká provozních zaměstnanců, nikoli „úzké“ skupiny, o které je hovořeno. Ve vzdělávání provozních zaměstnanců je e-learning využíván v 90 % případů a tvoří část, která by vydala na celou bakalářskou práci. Zmíněna je z toho důvodu, jelikož se zde vzdělávání nově začíná realizovat pomocí moderních technologií, tzv. m-learning, což je vzdělávání pomocí mobilních technologií. Tato technologie je zatím ve fázi testování, nicméně už je vytvořeno prostředí, tedy aplikace, pomocí které bude celý edukační proces probíhat. Mobilní zařízení, kterými disponuje každý z vlakového personálu, již nyní fungují jako e-booky, tzn. že, potřebné předpisy jsou zde k dispozici online, vybrané i offline. Navíc zde funguje určitý druh diskusního fóra, kdy jednotliví zaměstnanci mohou anonymně vkládat své dotazy ohledně předpisů a „administrátor“ v podobě tvůrce předpisu, dává k jednotlivým podnětům komentáře a vysvětlení.

Tabulka 1: Využití e-vzdělávání a online technologií v prostředí ČD

školení forma	povinné	IT	jazykové	profesní	mana- žerské	prozá- kaznické	podíl
e-learning	50						10 %
blended- learning	50	100					30 %
m-learning						100	0 %
standardní způsob			100	100	100		60 %
online nástroj	100		15	90	23		45 %

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

7.7 Vyhodnocení doplňkového dotazníku

Pro dokreslení postoje a spokojenosti vybraných zaměstnanců se způsobem a formami podnikového vzdělávání podstoupili vybraní zástupci této skupiny dotazníkové šetření. Výsledky šetření, které má pouze dokreslit celkový obraz podnikového vzdělávání v organizaci, jsou ve stručnosti prezentovány v textové podobě. Počet jednotlivých odpovědí na dané otázky jsou uvedeny v příloze „A“.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 148 respondentů, což představuje cca 1/6 z vybraného okruhu zaměstnanců. Věkové složení respondentů pokrylo celou škálu. Skupina do 20 let a 50+ byla každá zastoupena v průměru 6 %, další dvě skupiny rozdělené věkovou hranicí 35 let, byly zastoupeny téměř shodně a to 41 a 47 %. Je zde tedy zastoupena jak skupina čerstvých absolventů škol, tak skupina, jež se na trhu práce pohybuje delší dobu. Z dotázaných se v době šetření nějakého kurzu či školení organizovaného současným zaměstnavatelem účastnilo 99 %, což svědčí o snaze organizace o profesní a osobnostní růst zaměstnanců. Objektivně je však nutno podotknout, že na výše uvedeném výsledku se nemalou měrou podílí skutečnost, že 88 % absolvovaných seminářů bylo hrazeno zaměstnavatelem, přičemž více jak 64 % z nich bylo povinných. Dalším významným faktorem je doba trvání zaměstnaneckého poměru, kde 58 % z respondentů je u současné organizace zaměstnána více jak 10 let. U otázky na výběr „bližší“ formy školení 23 % jednoznačně preferuje online výuku, kdy volbu zdůvodňují především možnostmi vlastní organizace výuky. Standardní formu pak volí 42 %, přičemž argumentují osobním kontaktem s vyučujícím, možnostmi průběžného dotazování a konzultací probíraného s ostatními. K blended learningu, tedy kombinaci standardní a elektronické výuky se hlásí 30 % dotázaných. Pouhých 5 % se neupřednostňuje žádný z uvedených způsobů. Výstupy ze školení jsou hodnoceny kladně, kdy 94 % se dozvědělo nové informace a poznatky, které 87 % z nich uplatnilo v praxi. Škála nabízených vzdělávacích aktivit je pro 89 % dostačující, ostatní by volili převážně kurzy zaměřené na rozšíření uživatelských znalostí jednotlivých PC programů, případně kurz k získání řidičského oprávnění.

ZÁVĚR

Z výsledků celé práce je zřejmé, že podnikové vzdělávání získává stále více na oblibě a je ze strany zaměstnanců hodnoceno kladně. Řada uchazečů se již při výběru zaměstnavatele podle tohoto kritéria i orientuje a upřednostňuje ty společnosti, jež osobnostní a profesní rozvoj zaměstnanců nabízejí a umožňují.

V prostředí společnosti České dráhy, konkrétně pro zaměstnance generálního ředitelství, je organizována řada školení. Výběr témat je závislý na vzdělávací politice společnosti ve vztahu k požadavkům vedení. Vzhledem k povaze témat, která ve větší míře neumožňují elektronický způsob výuky, je preferováno distanční vzdělávání.

Přehled využití jednotlivých způsobů výuky je sumarizován v tabulce č. 1., ze které vyplývá, že využití klasické podoby e-learningu je z celkového počtu pořádaných kurzů pouze 10 %. Jak je uvedeno výše, významně se na tomto počtu podílí zaměření seminářů. Využití je zejména při potřebě hromadného proškolení a ověření znalostí.

Kombinace prezenční a online formy vzdělávání je již zastoupena ve větší míře a to v počtu 30 %. Odehrává se zejména na poli povinného a IT školení. Standardní forma vzdělávání je využita tehdy, kdy je po celou dobu nutná vzájemná interakce mezi vzdělávaným a přednášejícím. Tato nutnost vyvstává zejména u manažerského a jazykového školení a je v celkovém počtu zastoupena 60 %. S jistotou lze konstatovat, že obliba tohoto způsobu výuky výrazně dominuje nad elektronickým.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že tomuto způsobu dává přednost téměř polovina respondentů (42 %). Připočteme-li blended learning, kde se převážně hlavní vzdělávací proces odehrává prezenčně a samotné ověření znalostí probíhá online, zjistíme, že obliba vzrostla na 72 %.

Důvodem je převážně sociální hledisko, kdy je jako hlavní důvod označován kontakt se spolužáky, možnost vzájemné interakce a kooperace. Oproti tomu zastánci e-learningu (23 %) argumentují zejména možnostmi vlastní organizace výuky.

Určitou roli také hraje vlastní osobnost vzdělávaného. Jeden raději hovoří, protože je na vysoké rétorické úrovni a dokáže plynule navazovat myšlenky, další je spíše ostýchavý a je mu příjemnější elektronická forma, jelikož zde právě není osobní kontakt s lektorem a odpovědi jsou věcné a tematicky zaměřené, nikoli „květnaté“ jako v případě studenta rétora.

V případě online nástrojů prezentovaných v této práci, které jsou využity v téměř polovině případů (47 %), se veskrze jedná o prostředky nesoucích učební obsah, které lze s určitou nadsázkou zařadit do formy blended learningu, jelikož hovoříme o statických textech a obrázcích, jež mají pouze podpůrnou či doprovodnou funkci. Z toho důvodu jsou v tabulce uvedeny samostatně.

Cíle práce, jež byly v úvodu práce stanoveny:

- popsat širší souvislosti rozdílných druhů výuky pro podnikové vzdělávání
- zmapovat a popsat systém a způsob podnikového vzdělávání ve vztahu k použitým formám médií v prostředí společnosti České dráhy
- představit výhody a nevýhody mezi tradičním způsobem vzdělávání a elektronickou výukou

byly splněny.

Výuka pomocí e-learningu je v prostředí ČD využívána velmi často. Díky své povaze především v rámci školení provozních zaměstnanců, kdy je zapotřebí v dané oblasti proškolit velký počet zaměstnanců rozmístěných po celé republice. Nelze tedy tvrdit, že v podmínkách Českých drah není e-learning využíván. Je však nutno rozlišit, pro jakou cílovou skupinu je školení či seminář určen a jaké je jeho zaměření a od toho se bude odvíjet jeho forma.

V rámci manažerského vzdělávání bude v dohledné době i nadále převážně využívána forma prezenční, jelikož se jedná o školení, jež vyžaduje vzájemnou interakci. Otázkou však zůstává, do jaké míry je nutná fyzická přítomnost přednášejícího. Není možné jej nahradit např. videokonferencí? Kam až je možno v rámci „suplování“ osobního kontaktu zajít? Kde nalézt odpověď? V psychologii, sociologii, andragogice...?

V ostatních sférách však věřím v postupný přechod na online vzdělávání, jelikož je pro společnost výhodnější a to zejména z důvodů snažší a větší dostupnosti, neomezenému pokrytí, nižších finančních nákladů, větší flexibility a postupné modernizace a digitalizace. Příkladem může být v práci uvedené zavádění m-learningu a to je pominuta skutečnost, že např. při výuce strojvedoucích je použita virtuální realita v prostředí simulátoru, tak jako je tomu u leteckých společností. Zde je tedy již nyní zřetelný progres a směr, kudy vést další podnikové vzdělávání.

Elektronická výuka nejenže poskytuje možnost sestavení studijního kurzu na míru, ale zvyšuje i šance na to, aby výuka byla efektivní a přinášela radost a užitek nejen uživatelům, ale byla i přínosem pro celou organizaci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J., 2015. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. 1. vydání. Praha: Grada. ISBN 987-80-7452-113-3.

FARKOVÁ, M., 2009. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2480-5.

JIRÁK, J., KÖPPLOVÁ, B., 2003. *Média a společnost*. 2. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-287-4.

KOLÁŘ, Z. a kol., 2012. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. 1. vydání. Praha: Grada, ISBN 978-80-247-3710-2.

PETŘÍKOVÁ, J., 1998. *Média – prostředky transferu informací*. 1. vydání. Brno: FF MU, ISBN 80-210-1992-1.

SAK, P. a kol., 2007. *Člověk a vzdělávání v informační společnosti: vzdělávání a život v komputerovaném světě*. 1. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-230-0.

VÁGNEROVÁ, M., 2012. *Vývojová psychologie – Dětství a dospívání*. 2. vydání. Praha: Karolinum, ISBN 978-80-246-2153-1.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A., 2007. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1904-7.

ZLÁMALOVÁ, H., 2008. *Distanční vzdělávání a eLearning“ učební text pro distanční studium*. 1. vydání. Praha: UJAK. ISBN 978-80-867-2356-3.

ZOUNEK, J., SUDICKÝ, P., 2012. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-903-6.

Seznam použitých internetových zdrojů

BUSINESS CENTER. *Listina základních práv a svobod*. [online]. © 1998-2015 [cit. 2015-11-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>.

BUSINESS CENTER. *Zákoník práce*. [online]. © 1998-2015 [cit. 2015-11-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

BUSINESS CENTER. *Zákon o zaměstnanosti*. [online]. © 1998-2015 [cit. 2015-11-05]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h2.aspx>.

ČESKÉ DRÁHY. *Vzdělávání*. [online]. © 2008 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/skupina-cd/personalistika/vzdelavani/-784/>.

DOPRAVNÍ VZDĚLÁVACÍ INSTITUT. *Historie*. [online]. © 2006 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.dvi.cz/o-nas/historie/>.

FLAT WORLD BUSINESS. *The web expansion – from web of things to web of thoughts*. [online]. © 2016 [cit. 2016-04-02]. Dostupné z: <https://flatworldbusiness.wordpress.com/flat-education/previously/web-1-0-vs-web-2-0-vs-web-3-0-a-bird-eye-on-the-definition/>.

MEDIÁLNÍ SLOVNÍK. *Média*. [online]. © 2015 [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: <http://www.mediaguru.cz/medialni-slovník/medium/>.

MINISTERSTVO DOPRAVY. *Zákon o drahách*. [online]. © 2006 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: http://www.mdcz.cz/NR/rdonlyres/0781CE10-7336-4FD0-BE27-94CE8CFFDED8/0/26694k_152013uplzeni.pdf.

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon o uznávání odborné kvalifikace*. [online]. © 2010-2016 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18>.

SEZNAM ZKRATEK

ATL	-	Above the line
BTL	-	Below the line
BOZP	-	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CNS	-	Centrální nervová soustava
ČD	-	České dráhy
ČSD	-	Československé státní dráhy
DVI	-	Dopravní vzdělávací institut
EQ	-	Emoční kvocient
ICT	-	Informační a komunikační technologie
ILT	-	Integrative learning technologies
ITIL	-	Information technology infrastructure library
LMS	-	Learning management systém
PLE	-	Personal learning environment
ÚDI	-	Ústřední dopravní institut
ÚPV	-	Ústav podnikového vzdělávání
VLE	-	Virtual learning environment

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Členění médií	29
--------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Využití e-vzdělávání a online technologií v prostředí ČD	53
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Zastoupení médií v domácnostech	27
---	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - DotazníkI

Příloha B - Opatření GŘ ke vzdělávání.....III

Příloha A - Dotazník

1. Účastnil jste se nějakého školení, kurzu, semináře pořádaného zaměstnavatelem?
 - a) ano (99)
 - b) ne (1)
2. Školení bylo...
 - a) povinné (64)
 - b) nepovinné (5)
 - c) povinné i nepovinné (30)
 - d) žádného školení jsem se neúčastnil/a (1)
3. Školení bylo absolvováno
 - a) ve volném čase (74)
 - b) v rámci pracovní doby (25)
 - c) žádného školení jsem se neúčastnil/a (1)
4. Dozvěděl/a jste se na školení nové informace, nové poznatky?
 - a) ano (47)
 - b) spíše ano (47)
 - c) ne (5)
 - d) žádného školení jsem se neúčastnil/a (1)
5. Uplatnil/a jste získané poznatky v praxi?
 - a) ano (87)
 - b) ne (6)
 - c) nebyla příležitost (6)
 - d) žádného školení jsem se neúčastnil/a (1)
6. Jak dlouho jste u ČD zaměstnán?
 - a) méně než 1 rok (13)
 - b) 1 – 5 let (13)
 - c) 6 – 10 let (16)
 - d) 11 a více let (58)
7. Váš věk je
 - a) do 20 let (7)
 - b) 21 – 35 let (47)
 - c) 36 – 50 let (41)

- d) 51 a více (5)
- 8.** Která forma školení je pro Vás přijatelnější
- a) elektronická (23)
 - b) standardní, s přednášejícím (42)
 - c) kombinace elektronické a standardní (30)
 - d) žádnou z uvedených forem nepreferuji (5)
- 9.** Zdůvodněte předchozí odpověď
- a) výuku si naplánuji podle svého času (18)
 - b) osobní kontakt, mohu se průběžně dotazovat (35)
 - c) výuku si přizpůsobím svému tempu (6)
 - d) mohu konzultovat s ostatními (37)
 - e) jiné (4)
- 10.** Uvítal/a by jste školení, které zaměstnavatel nenabízí?
- a) ano (5)
 - b) nabídka školení mi vyhovuje (89)
 - c) školení se neúčastním (6)
- 11.** Hradil/a jste někdy nějaké školení?
- a) ano (4)
 - b) ne (88)
 - c) hrazeného školení bych se neúčastnil/a (8)

Ředitelům
KGŘ, O15, O17, O22, O23, O25, O30
KNPZ, O9, O10
KEN, O1, O2, O3, O6, O8, O2012
KNOD, O12, O16, O20
KNP, O11, O18
KNSM, O31
KNOM, O27, O28, O29

číslo jednací [redacted]
odpověď na č. j. [redacted]

v Praze dne 15. 06. 2010
vyřizuje [redacted]

Věc: Opatření k přihlašování na externí vzdělávací akce pro zaměstnance GR

Z důvodu jednotného postupu při přihlašování se na externí vzdělávací akce vydávám toto opatření.

Odbor personální, oddělení vzdělávání a personálního rozvoje (dále jen O10/3) zajišťuje účast zaměstnanců GR ČD na vzdělávacích akcích pořádaných externími subjekty. Zajištěním účasti je v tomto smyslu míněno posouzení žádosti, zajištění schvalovacího procesu a vedení databáze o zajišťovaných akcích. Odbor účetnictví (dále jen O1) provádí úhradu za vzdělávací akce. Na konkrétní vzdělávací akci se přihlašuje po schválení O10 každý žadatel sám.

Úhrada za vzdělávací akce bude provedena výhradně dle níže popsaného postupu. Podání žádosti dodatečně po vzdělávací akci nebude akceptováno. V tomto případě si hradí žadatel náklady na vzdělávací akci z vlastních zdrojů.

Zajištění účasti probíhá následujícím postupem:

1. Žadatel, vyplní povinné údaje v elektronickém formuláři "Žádost o schválení účasti na vzdělávací akci a poskytnutí zálohy na úhradu", který nalezne v prostředí Lotus Notes (menu Soubor – Databáze – Otevřít – Server: ALBATROS/Ceske drahy – Databáze: Aplikace- Žádosti o schválení účasti na vzdělávací akci – Otevřít).
2. Každý zaměstnanec vygeneruje nový elektronický formulář přes tlačítko "Podat žádost". Ve formuláři jsou již předvyplněny osobní údaje uživatele Lotus Notes, které jsou needitovatelné. Z tohoto důvodu nelze podávat žádost za jiného zaměstnance. Výjimku tvoří náměstci GR, ředitelé odborů a ředitelé kanceláří. V tomto případě je možné, aby žádost vyplnil sekretariát odboru, přičemž v kolonce „Poznámka“ část 5) uvede jméno skutečného žadatele (tajemník GR, náměstek GR, ředitel odboru, ředitel kanceláře).
3. Po vyplnění formuláře je důležité, aby žadatel elektronický formulář uzavřel tlačítkem "Uzavřít a tisknout" (jinak nebude formuláři přiřazené číslo žádosti, neuloží se do databáze, žádost nebude O10/3 akceptována a bude vrácena žadateli).
4. Vytisknutý a vyplněný formulář předloží žadatel svému řediteli odboru k podpisu. Ředitel odboru schvaluje žádost v části 2) (žádost RO schvaluje GR nebo NGR, žádost tajemníka GR a NGR schvaluje přímo GR).

5. K podepsanému formuláři přiloží žadatel nabídkový list (katalog, pozvánku) agentury, která pořádá požadovanou vzdělávací akci.
6. Kompletně vyplněnou žádost (včetně bankovního spojení a variabilního symbolu, pokud není variabilní symbol znám, uvede se číslo Žádosti) doručí žadatel na O10/3 nejméně 7 pracovních dní před termínem úhrady zálohy účastnického poplatku, nebo 7 pracovních dní před termínem splatnosti vzdělávací akce.
7. O 10/3 posoudí význam vzdělávací akce z hlediska odborné přípravy nebo personálního rozvoje žadatele a také z hlediska efektivního hospodaření s finančními prostředky. Žádost schválí nebo zamítne ředitelka personálního odboru.
8. V případě schválení vzdělávací akce se žadatel přihlásí u pořádající organizace sám. Na akci je možno se přihlásit v okamžiku, kdy bude jeho žádost schválena (v aplikaci se objeví příznak – Stav – „Schváleno“).
9. V případě zamítnutí žádosti informuje O 10/3 žadatele o důvodech, které k zamítnutí vedly, případně navrhně náhradní řešení.
10. Úhradu vzdělávací akce provádí O1. Po provedení úhrady akce O1 změní v aplikaci příznak – Stav – na „Uhrazeno“. V případě, že žadatel potřebuje pro organizátora akce potvrzení o úhradě poplatku za vzdělávací akci, potvrzení mu na jeho žádost vydá O1.
11. Žadatel je povinen po absolvování vzdělávací akce osobně doručit [redacted] daňový doklad za vzdělávací akci nebo zajistit jiný způsob doručení daňového dokladu. Pokud nebude daňový doklad doručen, bude účastník povinen hradit veškeré výlohy na vzdělávací akci.
12. Žadatel je povinen v případě své neúčasti na proplacené vzdělávací akci oznámit tuto skutečnost [redacted]. V případě nedodržení tohoto bodu bude žadateli provedena srážka ze mzdy ve výši vynaložených nákladů na vzdělávací akci.
13. Neúplně vyplněné žádosti o úhradu vzdělávací akce vrátí O10/3 žadateli a nebude garantováno splnění výše uvedených termínů.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petr Wegschmied

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Využití a dopad různých forem médií na podnikové vzdělávání

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 48

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 10

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 9

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Radomír Havlík CSc