

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Návrh digitální formy podnikového vzdělávání
zaměstnanců**

Bakalářská práce

Autor: Attila Sovány

Vedoucí práce: doc. PhDr. Radmila Dytrtová, CSc.

2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Attila Sovány

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Návrh digitální formy podnikového vzdělávání zaměstnanců

Název anglicky

Design of a digital form of corporate education of employees

Cíle práce

Cílem závěrečné práce je návrh digitálního vzdělávání zaměřeného na vzdělávání a učení zaměstnanců.

Metodika

Na základě nastudované a analyzované literatury bude navržena digitální forma vzdělávání pro cílovou skupinu a bude posouzena možnost jejího využití v praxi.

Doporučený rozsah práce

Určeno pravidly pro psaní závěrečných prací.

Klíčová slova

Digitální vzdělávání, vzdělávání dospělých, vzdělávání zaměstnanců

Doporučené zdroje informací

BENEŠ, Milan. Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 176 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.

SMÉKALOVÁ, Lucie. Didaktika vzdělávání dospělých: distanční text. 1. vydání. Týn nad Vltavou: Nová Forma, 2016. 101 stran. ISBN 978-80-7453-675-5.

TOLLINGEROVÁ, Dana a KNĚŽŮ, Věra. Programované učení. 1. vyd. Praha, 1966.

ZLÁMALOVÁ, Helena. Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. 144 s. ISBN 978-80-86723-56-3.

ZLÁMALOVÁ, Helena. Příručka pro autory distančních vzdělávacích opor: jak tvořit distanční studijní text. Vyd. 1. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, Národní centrum distančního vzdělávání, 2006. ISBN 80-86302-39-3.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

doc. PhDr. Radmila Dytrtová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 12. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Návrh digitální formy podnikového vzdělávání zaměstnanců

vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom, že na moji bakalářskou/závěrečnou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom, že odevzdáním bakalářské/závěrečné práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych poděkoval všem respondentům, kteří si našli čas na vyplnění dotazníkového šetření, a také vedoucí mé práce, doc. PhDr. Radmila Dytrtová, CSc., za vedení a pomoc při zpracovávání této práce.

Abstrakt

Tématem bakalářské práce byl „Návrh digitální formy podnikového vzdělávání zaměstnanců“. Hlavním cílem bylo vytvoření návrhu digitálního vzdělávání zaměřeného na vzdělávání a učení zaměstnanců. Druhým cílem bylo následné posouzení možnosti využití a realizace daného návrhu v praxi.

Odborná literatura související s výše zmíněnými cíli byla v teoretické části studována, analyzována a komparována. Definice a teoretická východiska této části byla užitá pro zbytek bakalářské práce. Následná tvorba návrhu vzdělávacího kurzu z této literatury vycházela.

Možná podoba návrhu, konkrétně celoročního distančního digitálního vzdělávacího kurzu angličtiny pro zaměstnance jednoho podniku, byla následně v praktické části navrhnutá a sestavena na základě prostudované a zanalyzované literatury.

Posouzení možnosti využití výše zmíněného vzdělávacího kurzu angličtiny v praxi bylo provedeno za pomoci kvantitativní metody, konkrétně standardizovaného dotazníku. Tento plně anonymní dotazník byl rozeslán mezi zaměstnance Podniku A. Názor a zájem samotných zaměstnanců byly stěžejními parametry posouzení možnosti využití návrhu kurzu angličtiny v praxi.

Po dokončení sběru dat a následném vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření byla v závěru doporučena realizace celoročního distančního digitálního vzdělávacího kurzu angličtiny.

Klíčová slova

Digitální vzdělávání, vzdělávání dospělých, vzdělávání zaměstnanců

Abstract

The theme of bachelor's thesis was „Design of a digital form of corporate education of employees“. The main goal was creation of design of digital education aimed at educating and teaching employees. The second goal was subsequent consideration of option of usage and realization of the mentioned design in practise.

Specialised literature related to goals mentioned above was studied, analysed and compared in the theoretical part. Subsequent creation of design of educational course was based on the literature pointed out. Definitions and theoretical basis of this part were used for the rest of the bachelor's thesis.

The possible form of the course, specifically yearlong distant digital educational English course for employees of one company, was subsequently designed and confected based on the studied and analysed literature in the practical part.

Consideration of option of usage of the above mentioned educational English course in practise was accomplished via quantitative method, specifically via standardised questionnaire. This completely anonymous questionnaire was distributed between employees of the Company A. The opinion and interest of the employees were the fundamental parameters of consideration of option of usage of the design of the English course in practise.

Following the completion of data collection and subsequent evaluation of singular questions of the survey, the realization of the yearlong distant digital educational English course was recommended (see the Epilogue).

Keywords

Digital education, education of adults, education of employees

Obsah

ÚVOD	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA	11
1 Cíl a metodika	11
2 Vzdělávání, didaktický proces a e-learning	12
2.1 Učení a vzdělávání	12
2.2 Celoživotní vzdělávání a vzdělávání dospělých	14
2.3 Podnikové vzdělávání	15
2.3.1 Oblasti podnikového vzdělávání	16
2.3.2 Základní úkoly a způsoby podnikového vzdělávání	17
2.3.3 Prostředí podnikového vzdělávání	18
2.4 Didaktika, androdidaktika a didaktický proces	19
2.5 Cíle didaktického procesu	20
2.5.1 Hierarchie cílů	21
2.5.2 Typologie a vlastnosti cílů	22
2.5.3 Stanovování cílů	23
2.5.4 Bloomova taxonomie kognitivních cílů	23
2.6 Distanční vzdělávání	24
2.7 E-learning	26
3 Tvorba digitálního distančního vzdělávacího kurzu	28
PRAKTICKÁ ČÁST	29
4 Návrh digitální formy distančního vzdělávacího kurzu	29
4.1 Obecný popis digitálního vzdělávacího kurzu	29
4.2 Cílová skupina	29
4.3 Cíle vzdělávacího kurzu	30
4.4 Postup a kroky realizace vzdělávacího kurzu	31

4.4.1	Realizační tým (+ technický tým).....	31
4.4.2	Materiálně-technické zajištění	32
4.4.3	Marketing a diseminace	33
4.4.4	Časový harmonogram	34
4.5	Návrh první lekce.....	34
4.6	Finanční rozpočet	35
5	Charakteristika regionu	36
5.1	Dotazníkové šetření	36
5.2	Jednotlivé otázky a zhodnocení výsledků dotazníkového šetření	37
5.3	Vlastní doporučení	52
ZÁVĚR		53
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		55
SEZNAM GRAFŮ		58
SEZNAM PŘÍLOH.....		59

ÚVOD

Vzdělávání a rozvíjení zaměstnanců je v dnešní době důležitou součástí každé společnosti a firmy, která chce odolat konkurenci a být výdělečnou a úspěšnou. Benefity jsou oboustranné, jak pro zaměstnance, který se vzdělává a rozvíjí a tím se stává kompetentnějším a zvyšuje svoji hodnotu na trhu práce, tak i pro firmu samotnou, která má následně kompetentnějšího a všestrannějšího zaměstnance, schopného vykonávat práci v lepší kvalitě i větší kvantitě.

Digitální forma vzdělávání je finančně méně nákladná a také časově flexibilní, a to nejen pro firmu a její zaměstnance, ale i pro třetí stranu, která toto vzdělání poskytuje. Zároveň pro zaměstnavatele odpadá nutnost shánět účelné prostory pro další vzdělávání, neboť si každý zaměstnanec podmínky pro připojení zajišťuje sám. Také vzhledem k dnešní době Covidu-19, kdy musí velké množství společností mít zaměstnance na takzvaném „home office“ neboli práci z domova, je tato digitální forma optimální.

I já osobně se setkávám „home officem“ jak u sebe v práci, tak u příbuzných, kteří musí také zůstat doma. Právě kvůli tomuto i výše zmíněným důvodům jsem se rozhodl si jakožto svoji bakalářskou práci vybrat: „Návrh digitální formy podnikového vzdělávání zaměstnanců“.

V první části se budu zabývat teoretickými východisky pro vzdělávání, vzdělávání dospělých, distanční vzdělávání, e-learning atd. Jednotlivé poznatky budu analyzovat a komparovat. Z vyvozených výsledků následně sestavím část praktickou, která bude sestávat z návrhu digitálního vzdělávacího kurzu a dotazníkového šetření.

Hlavními výstupy mé práce jsou tedy návrh možné podoby digitálního distančního vzdělávacího kurzu a posouzení jeho využití v praxi. Dále pak zjištění, jak velký by o takovýto kurz byl mezi zaměstnanci společnosti zájem. Jelikož se jedná o podnik poskytující vzdělávací kurz zaměstnancům, jedná se o vzdělávání neformální. Kurz tedy nebude zakončen oficiálním certifikátem.

Pro první úkol vytvořím návrh digitálního distančního vzdělávacího kurzu. Druhý úkol zajistím vytvořením dotazníkového šetření a jeho následným rozesláním zaměstnancům jedné společnosti.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Cílem závěrečné práce je návrh digitálního vzdělávání zaměřeného na vzdělávání a učení zaměstnanců. Hlavním cílem je vytvoření návrhu celoročního distančního digitálního vzdělávacího kurzu angličtiny. Úroveň angličtiny je A1-B1. Kurz je určen pro začátečníky a výstupem je schopnost a kompetence úspěšných absolventů užívat anglický jazyk na základní komunikativní úrovni B1.

Dalším cílem je průzkum mínění zaměstnanců podniku. Průzkum proběhne za pomoci anonymního dotazníkového šetření, na které zaměstnanci odpoví.

Na základě nastudované a analyzované literatury bude navržena digitální forma vzdělávání pro cílovou skupinu a bude posouzena možnost jejího využití v praxi. Na základě teoretické části bude navržen a sestaven návrh celoročního distančního digitálního vzdělávacího kurzu pro zaměstnance jednoho podniku.

Klíčovými parametry posouzení možnosti jeho využití v praxi budou zájem a názor samotných pracovníků podniku. Šetření proběhne za pomoci kvantitativní metody, a to anonymního standardizovaného dotazníku. Získaná data budou následně vyhodnocena.

2 Vzdělávání, didaktický proces a e-learning

Pro sestavení kvalitního digitálního vzdělávacího kurzu je nezbytné nejprve chápat základní pojmy a umět je následně využívat a syntetizovat. Je třeba porozumět, jak takovýto kurz vzniká, jak se uvádí do chodu a zdali je udržitelný a účelný.

Proto se v této kapitole věnuji především teoretickým východiskům, jejich studiu a analýze, komparaci a přípravě, a v neposlední řadě definici základních pojmů. Pro další využití v praktické části je důležité všechny výše zmíněné body splnit.

2.1 Učení a vzdělávání

Pojmem učení označujeme celoživotní proces osvojování si vědomostí, znalostí, dovedností, ale i postojů, hodnot a morálních zásad. Celý proces je silně ovlivněn sociokulturním prostředím, výchovou, ale i biologickými aktéry, jako jsou inteligence a věk. Nejedná se však o řízený proces, je spontánní a automatický. Je základní podmínkou existence a vývoje jedince i společnosti. Beneš (2014, str. 18-19) tvrdí, že učení je zaměřené na zvládnutí životních problémů, že životní problémy jednotlivce a společnosti se dají vyřešit učním.

Vzdělávání je na rozdíl od učení proces záměrný. Jedná se o řízené učení, ke kterému dochází většinou v předem daných edukačních prostorách, jako jsou gymnasia, konzervatoře, odborná učiliště, nebo i domy dětí a mládeže. Beneš (2014, str. 16) tvrdí, že se tímto pojmem rozumí především proces rozvíjení schopností a proces zprostředkovávání znalostí a dovedností. Jde tedy o didaktickou záležitost. Dále Beneš (2014, str. 16) definuje vzdělávání jako:

- cílevědomý proces realizace pedagogických cílů.
- plánovaný proces systematického a obsahového, věcně a časově strukturovaného zprostředkovávání.
- proces, jež je institucionalizovaný a vedený profesionály.

Podle Zlámalové (2008, str. 23) se vzdělávání dělí na formální, neformální a informální.

- Formální vzdělávání je uskutečňované ve vzdělávacích institucích a je doloženo celostátně platným i mezinárodně uznávaným certifikátem.
- Neformální vzdělávání se odehrává mimo formální vzdělávací instituce. Jde především o zájmové, kulturní a komunální vzdělávání. Cílí na poznání a řešení problémů, nikoli na získání oficiální kvalifikace.
- Informální vzdělávání označuje neorganizované, nesystematické získávání poznatků zajištěné každodenním životem a kontaktem s lidmi. Probíhá jakékoliv činnosti, od cestování a chůze do práce po koukání na televizi.

Barták (2015, str. 7-8) s tímto rozdělením souhlasí, avšak jeho definice formálního, neformálního a informálního vzdělávání se lehce liší od Zlámalové.

- Formálním vzděláváním se rozumí proces řízeného učení a vyučování s jasnou cílovou orientací a jasným, řízeným, dlouhodobým, soustavným, plánovitým a přímým působením vzdělavatele na vzdělávaného, které se opírá o obsah vzdělávání. Souhlasí, že tento proces probíhá ve vzdělávacích institucích.
- Neformálním vzděláváním označujeme řízený proces, jež je zabezpečený mimoškolními vzdělávacími institucemi. Zajišťuje osvojení znalostí a dovedností a většinou k němu dochází prezenčně. Výhodou je flexibilita, vzdělávaný přímo reaguje na vzdělavatele a dává mu okamžitou zpětnou vazbu. Ten následně může svoji výuku upravit potřebám právě vzdělávaného.
- Informální není primárně cílené na systematické vzdělávání a dosahování vzdělávacích cílů. Jedinec se zde vzdělává realizací svých osobních potřeb, zálib a zájmů ve svých volnočasových aktivitách. Nenachází se zde žádná organizovaná vzdělávací jednotka zajišťující dosahování již výše zmíněných vzdělávacích cílů, jedná se o samovolné, spontánní jednání jedince.

I přes malé odlišnosti se v hlavních bodech Zlámalová i Barták shodují a je možné zde vyvodit jasné definice.

- Formální vzdělávání je řízené a odehrává se ve formálních vzdělávacích institucích. Po úspěšném zakončení získává jedinec mezinárodně uznávaný certifikát.

- Neformální vzdělávání je řízený proces, který však není zajištěn formálními vzdělávacími institucemi. Odehrává se především formou kulturního, zájmového a komunálního vzdělávání a není zakončen oficiálním certifikátem.
- Informální vzdělávání je neorganizované, nesystematické a spontánní. Primárním cílem není dosahování vzdělávacích cílů a nenachází se zde organizovaná vzdělávací jednotka.

Výsledkem vzdělávání je dosažené vzdělání. Beneš (2014, str. 16) uvádí, že pojem vzdělání označuje vnitřní kvalitu osobnosti člověka. Tím pádem není přenositelné a na rozdíl od vzdělávání se nemůže stát zbožím.

2.2 Celoživotní vzdělávání a vzdělávání dospělých

Zlámalové (2008, str. 27) tvrdí, že celoživotní vzdělávání jedince označuje vzdělávání v průběhu jeho celého života, od mateřské školky přes univerzitu a následně další vzdělávání dospělých a organizované vzdělávání seniorů. Na rozdíl od celoživotního učení v sobě tento proces nezahrnuje informální a neformální vzdělávání.

Podle Beneše (2014, str. 11) označujeme vzdělávání dospělých pojmem andragogika. Jde o: „*vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení dospělých*“ a očekáváme od něj stabilizaci a rozvoj společnosti. Existují různé koncepce andragogiky, avšak v našem pojetí jde o specifickou součást věd o výchově, vyučování a vzdělávání.

Vzdělávání dospělých neustále nabývá na popularitě a je čím dál tím důležitější pro uplatnění na trhu práce. Dle Beneše (2014, str. 159) to potvrzují všechna data z průmyslových zemí. Konkrétně další kvalifikační vzdělání je jedním z nejrychleji rostoucích a expandujících sektorů služeb, a to jak podle počtu přibývajících účastníků, tak podle počtu vynaložených prostředků. Nevzrůstá však pouze objektivní hodnota dalšího vzdělávání, ale i hodnota subjektivní.

Podle Beneše (2014, str. 159) zde dochází k zásadnímu zvratu. Zatímco odborné vzdělávání zajištěné odbornými a vysokými školami, jež obvykle slouží jako vstupenka do povolání, je ve většině zemí světa regulováno státem, další vzdělávání

těmto regulacím nepodléhá. Další vzdělávání tedy probíhá vně stáních zásahů a přebírá roli dalšího odborného vzdělávání. Dochází zde k privatizaci udělování titulů a oprávnění k výkonu povolání. Další odborné vzdělávání lze tedy označit za předpoklad osobní a společenské prosperity.

Vzdělávání dospělých zahrnuje veškeré aktivity související se získáváním určitého stupně vzdělání dospělými jedinci. Jde tedy o řádné školské vzdělání. Podle Smékalové (2016, str. 26) dochází u dospělých ke zpomalení tempa poznávacích procesů. Na druhou stranu se zde objevuje schopnost uplatňovat tzv. „postformální myšlení“ - schopnost člověka na základě logických premis i emočních prožitků vyvozovat závěry a navzájem je kombinovat.

2.3 Podnikové vzdělávání

Bartoňková (2010, str. 16) definuje firemní neboli podnikové vzdělávání jako vzdělávací proces pořádaný podnikem. Tento proces zahrnuje veškeré vzdělávání zajištěné daným podnikem, ať už za fyzické přítomnosti v podniku samotném, tak i mimo podnik, například ve škole nebo v jiném specializovaném zařízení.

Podle Palána (Bartoňková, 2010, str. 16) jde o snižování rozdílu mezi kvalifikací objektivní a kvalifikací subjektivní. To je zajištěno systematickým procesem změny úrovně znalostí, dovedností a změny pracovního chování zaměstnanců. Dochází také ke změně motivace.

- Subjektivní kvalifikace zde označuje souhrn schopností, dovedností, zkušeností, návyků a postojů, jež jedinec získal během svého života a které se potenciálně dají využít pro výkon určité práce či činnosti.
- Objektivní kvalifikace pak určuje požadavky na kvalifikaci pracovníka, které vyplývají z předem daných parametrů, jako jsou např. náročnost, odbornost nebo tempo práce. Zjednodušeně řečeno se objektivní kvalifikací rozumí kvalifikovanost práce subjektivní kvalifikací soubor schopností a znalostí, jež jsou využitelné pro výkon určité práce (Bartoňková, 2010, str. 16).

Dále Palán (Bartoňková, 2010. str. 16) rozlišuje pojmy profesní vzdělávání a další profesní vzdělávání.

- Profesní vzdělání zahrnuje všechny formy vzdělávání dospělých související s výkonem profese, a to včetně té přípravy školské. Jde tedy o přípravu na zaměstnání.
- Další profesní vzdělávání podle Palána vyjadřuje všechno a jakékoliv vzdělávání v pracovním životě jedince, které souvisí s jeho profesí. Řadí se mezi vzdělávání dospělých a přímo ovlivňuje jejich profesní zařazení i jejich ekonomickou aktivitu. Hlavním cílem je vytvoření a zachování optimálního souladu mezi kvalifikací jedince a kvalifikovaností práce neboli vytvoření a zachování subjektivní a objektivní kvalifikace.

2.3.1 Oblasti podnikového vzdělávání

Koubek (Bartoňková, 2010, str. 17) rozlišuje tři oblasti v systému formování schopností člověka.

- Oblast vzdělávání, kam patří základní všeobecné znalosti a dovednosti získané ve škole a školských systémech
- Oblast kvalifikace neboli odborná profesní příprava, kam spadají základní příprava na povolání, přeškolení a doškolení a také profesní rehabilitace.
- Oblast rozvoje neboli další vzdělávání, rozšiřování kvalifikací a formování osobnosti pracovníka. Rozvoj se zaměřuje na celkovou kariéru jedince a nikoli na momentální odvedenou práci. Byť je někdy složité je od sebe rozlišovat, dá se říci, že tato oblast je orientována víc na potenciál než na kvalifikaci.

Podle Bartoňkové (2010, str. 17) zahrnuje podnikové vzdělávání následující: orientaci, doškolení, přeškolení, profesní rehabilitaci a zvyšování kvalifikace.

- Orientace označuje vzdělávání v rámci adaptačního procesu a přípravu jedinců na pracovní činnost.
- Doškolením se rozumí prohlubování kvalifikace. Jde tedy o další odborné přípravy v oboru, v němž zaměstnanec pracuje.

- Přeškolením je na mysli rekvalifikace, kdy člověk formuje pracovní schopnosti pro nové povolání.
- Profesní rehabilitace znamená opětovné začlenění osob se zdravotními problémy, kvůli kterým nemohli vykonávat původní zaměstnání.
- Zvyšování kvalifikace neboli další vzdělávání zaměstnanců.

2.3.2 Základní úkoly a způsoby podnikového vzdělávání

Podle Koubka (Bartoňková, 2010, str. 18-19) patří mezi hlavní úkoly podnikového vzdělávání zajišťování longitudinální a transverzální flexibility.

- Longitudinální neboli podélná flexibilita vyjadřuje schopnost zaměstnanců přizpůsobovat se novým pracovním požadavkům. Toto je nejdůležitějším úkolem podnikového vzdělávání.
- Transverzální neboli příčná flexibilita má za úkol zajištění pružnosti a kompetentnosti pracovníků. Mluví se zde o rozšíření pracovních schopností a jde o to, aby pracovníci ovládali znalosti a dovednosti potřebné pro výkon jiných pracovních míst.

Bartoňková (2010, str. 19) tvrdí, že se první úkol váže především na legislativní a technologické změny, zatímco druhý úkol je často spojen s kariérovým plánováním a s organizačními změnami. Zároveň oba úkoly souvisejí s dvěma hlavními přístupy k podnikovému vzdělávání od Buckleyho a Capleho.

Buckley a Caple (Bartoňková, 2010, str. 19) uvádějí reaktivní způsob a proaktivní způsob.

- Reaktivním způsobem je myšleno vyšetřování výkonnostních i dalších problémů a řešení již existujících problémů.
- Za proaktivní způsob označujeme především očekávání nastávajících změn a do jisté míry předpověď budoucnosti a adekvátní přípravu podle daných očekávání a předpovědi. Příkladem může být očekávání organizační změny v podniku, kvůli kterým bude následně od zaměstnanců očekáván jiný druh

práce a rozdílný pracovní výkon. Jedná se tedy o řešení konkrétní, specifické problematiky.

2.3.3 Prostředí podnikového vzdělávání

„V podstatě každá organizace se snaží přetrvat v prostředí, udržet se v něm, přičemž toto prostředí neurčuje jenom vzdělávací potřeby, ale také cíl a design příslušné organizace. Charakter vnějšího i vnitřního prostředí firmy ovlivňuje i podobu strategie vzdělávání a rozvoje pracovníků dané firmy“ (Bartoňková, 2010, str. 23).

Jak je již výše zmíněno, firemní prostředí se dělí na vnější a vnitřní. Bartoňková (2010, str. 23-27) tvrdí, že vnější prostředí firmy podléhá dění vně společnosti. Vnější dění rozlišuje na čtyři základní prostředí, a to sociální, technologické, ekonomické a legislativní. Každé z nich svým působením zasahuje do dění podniku.

- Sociální neboli demografické prostředí a informace o tomto prostředí je pro firmy velmi důležité. Společnosti a obzvláště pak nadnárodní korporáty mohou na základě těchto informací činit adekvátní rozhodnutí ovlivňující budoucí chod celé společnosti/korporátu. Jedním z hlavních indikátorů je ku příkladu demografické složení pracovní síly pro následující léta.
- Technologické prostředí ovlivňuje chod a fungování celé společnosti. Schopnost a kompetence zaměstnanců správně užívat nejnovější technologie je klíčová pro konkurenční schopnost firmy a její úspěch.
- Ekonomické prostředí je samozřejmě také nedílnou součástí úspěšného chodu podniku. Na základě inflace, deflace, stagflace, hospodářského cyklu a fluktuace, případných státních či evropských dotací a dalších musí podniky činit zásadní rozhodnutí, která ovlivní běh celé organizace. Bohužel firmy v České republice vynakládají nejméně výdajů na další vzdělávání zaměstnanců v porovnání s firmami v ostatních sledovaných zemích.
- Legislativní prostředí je rovněž nepominutelné, určuje, co je zakázáno. Od státního i mezinárodního práva a zákonů se odvíjí chování všech firem i nadnárodních korporátů. V souvislosti se vzděláváním dospělých ovlivňují dění v České republice především zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

Konkrétně v České republice ovlivňují podnikové vzdělávání především zákoník práce, zákon o nezaměstnanosti, zákon o vysokých školách a příslušné vyhlášky, např. vyhlášky upravující rekvalifikační vzdělávání.

Do vnitřního prostředí se podle Bartoňové (2010, str. 27) řadí všechny interní procesy i s podmínkami a prostředky pro vykonávání těchto procesů. Pro efektivní fungování firemního vzdělávání existují dvě základní obecná východiska, která jsou spojena s užíváním systematického, strategického a kompetenčního způsobu přístupu. Obecnými východisky jsou:

- existence a propojenost podnikové strategie a politiky, strategie řízení lidských zdrojů a strategie vzdělávání pracovníků.
- tvorba organizačních a institucionálních předpokladů pro firemní vzdělávání.

2.4 Didaktika, androdidaktika a didaktický proces

Didaktika je teorie vzdělávání, která se zabývá obecnou problematikou vyučování, jako jsou jevy, formy, postupy a cíle vyučování. Není samostatnou vědní disciplínou, bereme ji jako součást pedagogiky.

Smékalová (2016, str. 8-9) definuje pojem didaktika jako teorii vzdělávání a vyučování, ve které se ptáme na dvě základní otázky, a to:

- co budeme vyučovat? – tato otázka se vztahuje ke vzdělávacímu obsahu a souvisí s odborností a odbornými kompetencemi vzdělavatele.
- jak to budeme vyučovat? – tato otázka směřuje k vzdělávacímu procesu a zahrnuje všechny didaktické kategorie (cíle, obsah, metody, formy, prostředky, ...).

Androdidaktika spadá pod andragogiku a definuje se jako teorie vyučování dospělých. Od andragogiky se liší svou konkretizací. Podle Smékalové (2016, str. 10) se andragogika zabývá všemi disciplínami, které se různou mírou podílejí na edukačním procesu. Androdidaktika si na druhou stranu klade za cíl efektivní didaktický proces. Hlavním cílem tedy je úspěšný přenos informací vzdělávacího obsahu z vyučujícího na vyučovaného, který se pak odráží v podobě nově nabytých vědomostí, dovedností,

schopností, postojů atd. Zjednodušeně se dá říci, že předmětem androdidaktiky je didaktický proces, zatímco předmětem andragogiky je proces edukační.

Jak již bylo zmíněno, didaktický proces označuje přenos informací vzdělávacího obsahu z vyučujícího na vyučovaného. Smékalová (2016, str. 13) tvrdí, že jde o jistou interakci a vzájemné působení mezi činnostmi těchto dvou stran. Důležitá je zde oboustranná zpětná vazba. Předmětem tohoto procesu jsou nejen vyučující a vyučovaný, ale i další didaktické kategorie. Mezi ně řadíme cíle, obsah, metody, formy, prostředky, didaktické principy, zásady, podmínky a výstupy.

Celý didaktický proces se dělí na pět konkrétních fází (motivační, expoziční, fixační, diagnostická, aplikační).

- Fáze motivační podněcuje aktivitu účastníků.
- Fáze expoziční zprostředkovává nové vědomosti a dovednosti.
- Při fixační fázi dochází k fixaci a uchycení nových vědomostí a dovedností.
- Diagnostická fáze ověřuje a hodnotí, zdali došlo k dosažení cílů a žádané fixaci vědomostí a dovedností. Diagnostika není jednostranná, probíhá jak ze strany vyučujícího, tak ze strany vyučovaného.
- U fáze aplikační se nabyté vědomosti a dovednosti aplikují v praxi.

2.5 Cíle didaktického procesu

Cílem didaktického procesu je úspěšný přenos informací vzdělávacího kurzu ze vzdělavatele na vzdělávaného. Podle Smékalové (2016, str. 36) se cíle vyjadřují jako očekávané výsledky vzdělávacího procesu, co by účastníci měli umět a jak by se měli rozvíjet. Hlavní významem spočívá v tom, že se řadí mezi nejdůležitější didaktické kategorie. Účastníky tyto cíle dále motivují, usměrňují a aktivizují.

Dále Smékalová (2016, str. 36) tvrdí, že z tohoto můžeme odvodit dvě nejvýznamnější funkce cílů, a to:

- funkci řídicí, která naviguje a udává směr vzdělávaným při studiu i vzdělavatelům při tvorbě vzdělávacího obsahu.

- funkci zpětnovazební, která slouží pro změření kvality a hloubky osvojených dovedností a vědomostí za pomoci testů, úkolů a otázek a indikuje tedy míru efektivity didaktického procesu.

Dle Bartáka (2015, str. 21) je pojem cíl definován jako záměrné působení a vyjadřuje:

- kdo má koho co naučit, případně upevnit, prohloubit, zdokonalit a prověřit naučené.
- s jakým předpokládaným výsledkem toho má dosáhnout, v jaké kvalitě a v jakém časovém rozsahu.

Cíle Barták (2015, str. 21) dále člení na:

- hlavní, směrné cíle, které udávají základní zaměření celého vzdělávacího procesu.
- a na cíle dílčí, operační, jež vycházejí z cílů hlavních a dále je konkretizují a specifikují jejich obsahovou, časovou a finanční stránku.

2.5.1 Hierarchie cílů

Existuje zde také určitá hierarchie cílů. Smékalová (2016, str. 37) zde převzala a upravila myšlenku Kurelové. Podle Smékalové (2016, str. 37) vypadá hierarchie cílů následovně:

1. nejobecnější cíl
2. obecné cíle
3. cíle modulu
4. cíle lekce

Nejobecnější cíl je cílem nejvyšším, jde zejména o seberealizaci účastníků. Tomuto cíli jsou pak podřízené cíle obecné, které odpovídají profilu absolventa. Obecné cíle jsou naplněny cíli modulu, jež představují monotematicky uzavřený celek. A těm jsou nakonec podřízeny cíle lekce, které zastupují dílčí témata modulu. Tuto provázanost (hierarchii a podřízenost jednotlivých cílů) označujeme jako jednu z vlastností cílů, a to konzistentnost. Všechny cíle ale musí být formulovány pouze z pohledu studenta. Pro správné stanovení a vytvoření didaktických cílů je nezbytná identifikace a vazba

na cílovou skupinu. Tyto cíle musí být splnitelné. Také je vhodné nastavení víceúrovňových cílů pro případ, že by studenti některé cíle již ovládali.

2.5.2 Typologie a vlastnosti cílů

Dále u cílů rozlišujeme jejich typologii. Smékalová (2016, str. 38) přejímá tři typy cílů od Kalhouse, Obsta a Petty, podle kterých se typologie cílů dělí na cíle kognitivní, afektivní a psychomotorické.

- Kognitivní neboli poznávací cíle určují, co by měl student znát, jde tedy o intelektuální dovednosti.
- Afektivní neboli postoje cíle vyzdvihují hodnotu poznatků a reflektují pozitivní hodnotovou orientaci. Jedná se o postoje, názory a hodnoty.
- Psychomotorické neboli výcvikové cíle rozvíjejí praktické dovednosti, které se týkají smyslového vnímání, pohybů, koordinace vjemů a dalších senzomotorických dovedností.

Dalším bodem jsou dle Smékalové (2016, str. 39-40) vlastnosti cílů. Vlastnosti didaktických cílů mají odrážet skutečnost, jaké mají cíle být. Proto musí být tyto vlastnosti respektovány při samotné formulaci cílů. Jako konkrétní vlastnosti cílů uvádí jednoznačnost, kontrolovatelnost a přiměřenost. Dále přebírá jeden pojem od Byčkovského, a to konzistentnost, a následně druhý pojem od Kalhouse a Obsta, a to komplexnost.

- Jednoznačnost určuje vlastnost bránící různé interpretaci.
- Kontrolovatelnost vyjadřuje vlastnost umožňující zjistit, zdali bylo cíle dosaženo.
- Přiměřenost zjišťuje, zdali jsou cíle splnitelné.
- Konzistentnost, jak již bylo zmíněné, vyjadřuje určitou vnitřní provázanost mezi jednotlivými cíli neboli zda jsou cíle nižší podřízené cílům vyšším.
- Komplexnost kontroluje, jestli byly stanoveny všechny tři typy cílů za podmínky, že to podmínky didaktického procesu umožňují.

2.5.3 Stanovování cílů

Při stanovování cílů je nutné si dávat pozor na jejich formulaci. Podle Byčkovského (Smékalová, 2016, str. 41-42) se cíle mají formulovat ve formě požadovaného výkonu, v podmínkách, ve kterých mají být vykonány a vymezuje rovněž formu výkonu.

- Požadovaný výkon se určuje především za pomoci aktivních sloves a slovesných vazeb ve spojení s předmětem činnosti. Tyto aktivní slovesa se užívají k vyjádření kognitivních cílů a určují požadovaný typ osvojení učiva na základě jejich poznávací náročnosti.
- Podmínky, ve kterých mají být cíle vykonány vymezují, pomocí kterých pomůcek, v jakém rozsahu, jakým způsobem, v jakém prostředí a s jakými psychickými i fyzickými požadavky může být cílů dosaženo.
- Norma udává minimální potřebné vědomosti a dovednosti studujících, určuje počet úloh, časový limit, počet nepřesností atd.

Kalhous a Obst (Smékalová, 2016, str. 42) tvrdí, že při stanovování a formulaci cílů dochází často k chybám, které studujícím brání jejich porozumění a splnění. Jedná se především o:

- příliš obecnou formulaci cíle.
- formulaci cíle z pohledu vzdělávací jednotky, nikoliv z pohledu vzdělávaného.
- formulaci cíle z pohledu vzdělavatele, nikoliv vzdělávaného.
- formulace cíle jakožto názvu vzdělávací jednotky.

Pro správnou formulaci didaktických cílů je nutné brát zřetel na požadavky pro formulaci cílů a na požadavky na vlastnosti cílů. „*Základní pomůckou při stanovení a formulování cílů jsou otázky „co“ mají studující umět (co po nich budete vyžadovat) a „jak“ to mají umět (jak s tím, co mají umět musí pracovat)*“ (Smékalová, 2016, str. 42).

2.5.4 Bloomova taxonomie kognitivních cílů

Taxonomie je biologický vědní disciplína zabývající se klasifikací organismů a jejich hierarchickým uspořádáním. V našem pojetí se však jedná o třídění kategorií od

nejjednodušší po nejsložitější. Jedné vyšší kategorii vždy odpovídá několik kategorií nižších.

Podle Smékalové (2016, str. 43-44) taxonomii kognitivních cílů, také jinak Bloomovu taxonomii kognitivních cílů, rozpracoval americký pedagogický tým pod vedením B. S. Blooma. Bloomovo schéma vypadá následovně:

znalost → porozumění → aplikace → analýza → syntéza → hodnocení.

Jakožto pomůcku může vzdělavatel využít aktivní slovesa, která mu pomohou se správnou formulací didaktických cílů.

- Znalost – dokázat zopakovat, definovat, doplnit, reprodukovat atd.
- Porozumění – dokázat interpretovat, popsat vlastními slovy, vypočítat atd.
- Aplikace – dokázat demonstrovat, vyzkoušet, použít, diskutovat atd.
- Analýza – dokázat provést rozbor, rozlišit, rozhodnout, specifikovat atd.
- Syntéza – dokázat klasifikovat, kombinovat, vyvodit obecný závěr atd.
- Hodnocení – dokázat obhájit, porovnat, posoudit, oponovat, ocenit, uvést klady a zápory atd.

Je důležité, aby vzdělavatel formuloval cíle i na vyšších úrovních Bloomovy taxonomie než pouze na znalostech. Porozumění a učení řešením problémů je žádané.

2.6 Distanční vzdělávání

Rozlišujeme tři formy studia, a to prezenční studium, kombinované studium a distanční studium. V moderní literatuře se dále čím dál častěji objevuje pojem „blended learning“.

- Prezenční forma studia je nejčastější, jedná se o kontaktní setkání vyučujícího se studenty v jedné místnosti.
- Kombinované studium je kombinací distanční formy studia a prezenční formy studia tam, kde to vyžaduje náročnost a obtížnost probírané látky. Jedná se o mezistupeň právě mezi těmito dvěma formami studia.
- Distanční vzdělávání.

„Blended learning“ označuje typ studia, které propojuje prezenční formu studia s e-learningem. Dalo by se to tedy označit za formu kombinovaného studia. Tento typ je populární především v zahraničí.

Podle Zlámalové (2008, str. 17) je distanční vzdělávání koordinovaná forma řízeného multimediálního samostatného studia vedená vzdělávací institucí. Vyučující je v něm po většinu času fyzicky vzdálen od svých studentů. Multimediálnost v tomto případě znamená využití všech dostupných didaktických a technických prostředků, které umožní prezentovat učivo a komunikovat se studenty.

V dalším ze zdrojů Zlámalová (2006, str. 9) tvrdí, že: *„je to typ vzdělávacích aktivit (kurzů, studijních programů), které jsou připraveny a realizovány distanční formou studia, tedy využívají alternativu k prezenční formě studia“*.

Lze tedy usoudit, že jakákoliv forma studia uskutečňovaná primárně za fyzické absence vzdělavatele a studentů se dá označit jako distanční forma studia. Ke kontaktu dochází alternativní formou, přes internetové prostřední nebo při fyzickém setkání jednou za určitou jednotku času, kdy vyučující zadá látku, kterou následně studenti analyzují, učí se ji a vyplňují úkoly. Jedná se ale především o samostudium.

Výhody

Samozřejmě sebou distanční studium přináší řadu výhod i nevýhod. Podle Zlámalové (2008, str. 32) mezi hlavní výhody patří především:

- velká časová úspora.
- vlastní postup studia.
- soběstačnost a klid na studium.
- udržování kontaktu s vzdělavatelem v případě nesnází.

Nevýhody

Mezi nevýhody a rizika Zlámalová (2008, str. 32) zařazuje hlavně:

- problémy s koncentrací.
- nedostatečná motivace.

- absence kolektivu.
- absence vzdělavatele.

2.7 E-learning

E-learning neboli elektronické vzdělávání má mnoho pojetí. Jedná se o vzdělávání za pomoci počítačů a technologií, vzdělávání za pomoci webových a síťových technologií. Často se bere jako podmnožina distančního vzdělávání.

Podle Zlámalové (2008, str. 129) představuje e-learning multimediální podporu vzdělávacího procesu, která využívá technologií pro zvýšení kvality vzdělávání a jeho zefektivnění, a je: „*aktuálním technologickým prvkem pro distanční vzdělávání i pro využití v rámci prezenčního vzdělávání*“.

Armstrong (2007, str. 481) tvrdí, že e-learning rozšiřuje a doplňuje prezenční formu vzdělávání a je založen na počítačových sítích. Může ale obsahovat i další informační technologie. Dle Armstronga není e-learning technologií, ale dá se definovat jako učení založené na technologiích.

Existuje vícero druhů e-learningu. Základními variantami jsou on-line a off-line e-learning.

On-line e-learning se dále dělí do dvou základních podob, a to synchronní verze a asynchronní verze.

- Synchronní verzi rozumíme přímé neustálé připojení v jeden daný okamžik. Vzdělavatel a studenti jsou spolu navzájem propojení v čase. Je mnohem náročnější.
- Asynchronní verze nevyžaduje neustálé připojení. Komunikace mezi probíhá klasickou elektronickou poštou přes zprávy v aplikacích a programech. Tato verze je tedy méně náročná.

Off-line e-learning využívá studijních materiálů ve formě CD, DVD, disket, e-učebnic (učebnice v počítačové formě) atd. Nevyžaduje tedy internetové připojení k jinému zařízení.

Dle Zlámalové (2008, str. 130) lze zjednodušeně říci, že při on-line e-learningu využíváme informačních a komunikačních technologií pro zefektivnění distančního studia, zatímco off-line slouží především k podpoře samostudia za pomoci technologických nástrojů.

Výhody

Zlámalová (2008, str. 131-132) tvrdí, že mezi hlavní výhody e-learningu patří:

- vyšší flexibilita.
- vyšší efektivita výuky.
- lepší dostupnost.
- menší náklady pro obě strany.
- vlastní postup studenta.
- snadná možnost aktualizace látky.
- větší a jednodušší možnosti testování studenta.
- možnost interaktivity.
- snadná administrace pro vzdělavatele.
- zlepšování a zvyšování dovedností v oblasti ICT.

Nevýhody

Naopak k nevýhodám se dle Zlámalové (2008, str. 132-133) řadí:

- závislost na technologiích.
- vysoká náklady na pořízení náležitostí.
- nekompatibilita některých komponentů.
- nevhodnost pro některé kurzy.
- nevhodnost pro některé studenty.
- přesytenost elektronickými interakcemi.

3 Tvorba digitálního distančního vzdělávacího kurzu

Při přípravě distančního kurzu může nastat několik možností. Jedná se o převod existujícího kurzu na distanční formu, převod již hotového kurzu a tvorbu kompletně nového kurzu.

V našem případě se jedná o možnost třetí, tvorbu kompletně nového distančního kurzu. Podle Zlámalové (2008. str. 61) je nutné zachovat při tvorbě kurzu zachovat následující postup:

- Analyzovat poptávku a vybrat téma.
- Sestavit realizační tým (manažer, autorský kolektiv a ICT technik).
- Vybrat a připravit potřebné množství autorů.
- Zajistit studium organizačně (administrátor).
- Vytvořit studijní „balíček“ a odborně posoudit jeho didaktickou a obsahovou stránku.
- Uskutečnit pilotní kurz.
- Vyhodnotit pilotní kurz (vzdělavatele, studující, organizátory).
- Provést potřebné změny a úpravy vzdělávacího kurzu.
- Vykalkulovat finanční náklady a výnosy kurzu a stanovit výši školného.
- Atestovat certifikaci.
- Propagovat kurz a zajistit nabídku.

Vzhledem k výše vypsáním bodům je zřejmé, že má autorka na mysli distanční kurz pro formální vzdělávání. V mém případě není nutné a ani možné dodržet všechny tyto body. Jak již bylo v úvodu zmíněno, jedná se o podnikové, tudíž neformální vzdělávání. I přesto se jedná o výbornou kostru pro vzdělávací kurz.

Tři body budou tedy upraveny či rovnou vynechány, a to stanovení výše školného, neboť zaměstnanci školné platit nebudou. Finanční kalkulace se bude odvíjet na základě dohody mezi školiteli a zaměstnavateli. Dále pak oponentské řízení, zaměstnavatel bude moci sám rozhodnout, zdali je s kurzem pro zaměstnance spokojený nebo nikoliv. A nakonec samozřejmě atestace certifikace, jde o vzdělávání neformální.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Návrh digitální formy distančního vzdělávacího kurzu

4.1 Obecný popis digitálního vzdělávacího kurzu

Vzdělávací kurz se zaměřuje na výuku britské angličtiny. Výstupem kurzu je dovednost užívat angličtinu na úrovni B1. Je tedy pro začátečníky. Cílí se na zaměstnance, kteří se s anglickým jazykem během života nepotkávali a neovládají jej ani na základní úrovni, ale chtějí se tento jazyk naučit.

Kurz je celoroční, probíhá pravidelně 2x týdně, vždy v pondělí gramatika a ve čtvrtek převedení teorie do praxe – konverzace. Jeden vyučovací úsek trvá 2 hodiny. V jedné skupině je 8-12 lidí, v případě velkého zájmu se vytvoří vícero skupin.

V pondělí se probírá gramatika, tudíž především pravopis, spisovnost a nová slovíčka. Vzdělavatel přednáší látku a aktivně zapojuje účastníky do lekce, a to formou otázek a krátkého procvičovacího textu.

Čtvrtek je konverzační den. Vyučující mluví se svými žáky a zapojuje do konverzace teorii a nová slovíčka z pondělí. Mimo jiní se nahlas předčítají články z anglických časopisů a překládají se a dělá se poslech anglických videí.

4.2 Cílová skupina

Přestože je anglický jazyk světovým jazykem, spousta lidí jej stále neovládá na základní komunikativní úrovni (B1). Většinou jde především o starší generace (40+), ale i spousta lidí mladších 40. let má s komunikací v cizím jazyce problémy.

Chtějí-li však účastníci zůstat konkurence-schopní a dále se rozvíjet a zvyšovat svoji hodnotu na dnešním dynamickým, neustále se proměňujícím trhu práce, je téměř nemožné se bez anglického jazyka obejít a jeho neznalost je velmi výraznou nevýhodou.

Vzdělávací kurz cílí na zaměstnance dané společnosti, kteří ve svém povolání potřebují či využijí anglický jazyk na základní komunikativní úrovni B1. Jedná se

především o zaměstnance, kteří se během života s angličtinou mnohokrát nepotkali, ale chtějí se ji naučit. Věk není v tomto případě kritériem.

4.3 Cíle vzdělávacího kurzu

Cílem je vytvoření strukturovaného kompletního návrhu digitálního distančního vzdělávacího kurzu na anglický jazyk. Hlavním cílem je rozšířit jazykové komunikační dovednosti a znalosti zaměstnanců, kteří jsou úplnými začátečníky na úrovni A1, a dovést je až k základní komunikativní úrovni B1.

Na konci tohoto kurzu budou zúčastnění zaměstnanci umět samostatně porozumět jednodušším textům a poslechům, budou ovládat základy gramatiky a umět spisovně psát a budou schopni samostatně aktivně komunikovat. Jejich slovní zásoba bude dostatečná, aby v případě nedorozumění dokázali situaci objasnit a vlastními slovy popsat, co potřebují/na co se ptají/čemu nerozumí. Zároveň budou schopni rychle a efektivně najít ve slovníku/na internetu slovíčka/slovní spojení, která v dané situaci potřebují, a zapojit je do vět.

Absolvent kurzu:

- aktivně komunikuje na úrovni angličtiny B1 ve všech ohledech (poslech, konverzace, psaní, gramatika, překlad).
- se samostatně zapojuje do konverzací.
- dokáže samostatně popsat a vysvětlit případný problém či nejasnosti.
- umí ve slovníku či na internetu rychle a efektivně vyhledat potřebná slova a slovní spojení.
- dokáže tato slova/slovní spojení zapojit a využít gramaticky správně během komunikace.

4.4 Postup a kroky realizace vzdělávacího kurzu

Při realizaci projektu je zapotřebí dodržet zvolený postup, který povedou ke zdárnému vytvoření kurzu. Je nezbytné celý kurz naplánovat a rozdělit na několik jednotlivých kroků, které budou po pořadí plněny.

Jelikož se jedná o distanční formu, není třeba pro studenty zařizovat místo konání a technické zajištění. Každý účastník si nutné náležitosti, jako připojení k internetu nebo potřebné programy z Microsoft Office balíčku jako Microsoft Teams, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint atd., zajišťuje sám.

Materiální zajištění v podobě výukových materiálů, jako jsou texty, poslechy, pracovní listy, anglické časopisy a různé úkoly, bude včas rozesláno vzdělavatelem. Pracovní texty i další materiály je možné pro lepší a jednodušší práci vytisknout, avšak toto záleží ryze na vůli a ochotě jednotlivých studentů.

Plánování a realizaci kurzu je vhodné začít minimálně tři měsíce před započítím. Pro návrh digitálního distančního vzdělávacího kurzu je nutné naplánovat:

- tým, který bude mít kurz na starosti (vyučující).
- technický tým.
- materiálně-technické zajištění.
- téma celého vzdělávacího kurzu.
- časový harmonogram kurzu.
- minimální a maximální počet účastníků v jedné skupině.
- marketing a diseminaci.
- včasné rozeslání informací.
- finanční rozpočet kurzu.

4.4.1 Realizační tým (+ technický tým)

Tým, který má na starosti sestavení a uvedení vzdělávacího kurzu do chodu a jeho celoroční průběh, je jednočlenný. Všechny náležitosti související s kurzem a probíranou látkou zajišťuje vzdělavatel. Jelikož předmětem kurzu je angličtina od úrovně A1 do úrovně B1 a vyučované skupiny nepřesáhnou počet dvanácti lidí, není

zapotřebí asistenta ani žádných dalších vyučujících. V případě vícero vyučovaných skupin se samozřejmě přímočaře navýší i počet vyučujících, každá skupina ale má v jeden čas jednoho vzdělavatel. Nestane se, že by vyučující měl v jeden termín dvě skupiny, mezi kterými by „pendloval“. Zároveň nedojde ani ke sloučení do větší skupiny, maximální i minimální počet účastníků je stanovený. K dispozici bude i technický tým v případě jakýchkoliv problémů s přístupem na straně vyučujícího.

Vzdělavatel má na starosti následující úkoly.

- Sestavení kurzu a zajištění jeho uvedení do chodu.
- Zajištění celoročního průběhu kurzu.
- Materiální zajištění v on-line podobě. To v sobě zahrnuje prezentace a pracovní listy, poslechy a překlady, články a časopisy i slovníky a testy. Ke všem zdrojům mají zaměstnanci přístup v on-line formě.
- Kontrolu docházky a ověření znalostí. Kurz sice není oceněný diplomem, ale zaměstnavatel vyučujícího finančně oceňuje, tudíž bude jistě požadovat zpětnou vazbu ohledně dosaženého vzdělání jeho zaměstnanců a kontrolu absence zaměstnanců.
- Pravidelný reporting zaměstnavateli.
- Vytvoření dotazníkového šetření ohledně spojenosti zaměstnanců s kurzem. Toto slouží především jako zpětná vazba pro vzdělavatele i zaměstnavatele.
- Určení své mzdy, popřípadě ceny kurzu. Tento bod závisí na projednání se zaměstnavatelem.

4.4.2 Materiálně-technické zajištění

Materiální zajištění má na starosti samotný vzdělavatel. Učební materiály ve formě pracovních listů, poslechů, textů, online učebnic a časopisů atd. budou vždy přístupné online, každý účastník kurzu k nim bude mít přístup a bude si je moci během celé doby trvání kurzu stáhnout a vytisknout. Vyučující vždy doporučí, které materiály je vhodné si stáhnout a u kterých stačí elektronická podoba.

Technické zajištění si každý účastník zařizuje sám. Stabilní internetové připojení, techniku v podobě počítače, potřebné programy především z balíčku aplikací

Microsoft Office, jako jsou Microsoft Team, Microsoft PowerPoint či Microsoft Forms a další, musí mít každý zúčastněný k dispozici.

Požadavky na výše zmíněné dostane každý účastník individuálně přes firemní email. V případě nesplnění některého z požadavků na straně zaměstnance je zde možná domluva se zaměstnavatelem. Je v zájmu obou stran, aby zaměstnanec kurz absolvoval.

4.4.3 Marketing a diseminace

Marketing a diseminace je nedílnou součástí každé akce a každého kurzu. Úkolem tohoto segmentu je vzbudit zájem mezi potenciálními zájemci. V tomto případě vzdělavatel nabízí své služby zaměstnavateli a ten pak zajišťuje veškerý marketing, propagaci a diseminaci kurzu mezi své zaměstnance.

Tento proces proběhne především on-line formou prostřednictvím elektronické pošty v podobě informačních emailů a také za pomoci oficiálních webových stránek společnosti. Také konkrétní nadřazení mohou svým podřízeným tyto informace předat a vzbudit tak jejich zájem. Zároveň budou na pracoviště umístěné letáky s informacemi a odkazem na webové stránky, toto však bude jediná forma papírové inzerce, neboť v porovnání s internetovou inzercí je vysoce neefektivní, pomalá a neekologická.

Zaměstnancům přijde email od zaměstnavatele se všemi potřebnými informacemi, jako jsou jazyková úroveň kurzu, časová náročnost kurzu, jak bude kurz vůbec probíhat, informace ohledně materiálního zajištění a nutných technických podmínek pro účastnění se kurzu (nutné stabilní internetové připojení atd.), informace ohledně absencí a způsob zakončení kurzu. Tyto informace budou zároveň přítomné i na oficiálních webových stránkách a na papírových letácích.

4.4.4 Časový harmonogram

Vzdělávací kurz bude probíhat celý rok, pokaždé v pondělí a ve čtvrtek od 18:00 do 20:00. Výjimky a důvody nepřítomnosti jsou ze stejných důvodů, jako v práci (svátky, nemoc, dovolená...).

Od ledna do listopadu bude probíhat pravidelná výuka. Červnový a prosincový měsíce budou využity k otestování dosažených znalostí a vědomostí účastníků jak v gramatice, tak v konverzaci, s těžně však je měsíc prosincový. Pokud by se zaměstnanci v prosincovém zkuškovém období lekcí nezúčastnili, nahradí si je v nejbližších termínech.

<i>Měsíc/den</i>	<i>Pondělí (18:00-20:00)</i>	<i>Čtvrtek (18:00-20:00)</i>
Leden	Gramatika	Konverzace
Únor	Gramatika	Konverzace
Březen	Gramatika	Konverzace
Duben	Gramatika	Konverzace
Květen	Gramatika	Konverzace
Červen	Zkouška/test	Zkouška/test
Červenec	Gramatika	Konverzace
Srpen	Gramatika	Konverzace
Září	Gramatika	Konverzace
Říjen	Gramatika	Konverzace
Listopad	Gramatika	Konverzace
Prosinec	Zkouška/test	Zkouška/test

4.5 Návrh první lekce

Tato podkapitola obsahuje návrh první lekce vzdělávacího kurzu.

Jednotné číslo		
1. osoba	I...am	Já...jsem
2. osoba	You...are	Ty...jsi
3. osoba	He/She/It...is	On/Ona/Ono...je
Množné číslo		
1. osoba	We...are	My...jsme
2. osoba	You...are	Vy...jste
3. osoba	They...are	Oni...jsou

My name is ...

Jmenuji se ...

I am X years old.

Je mi X let.

I like pasta.

Mám rád těstoviny.

I like playing football.

Rád hraji fotbal.

One-two-three-four-five-six-seven-eight-nine-ten-eleven-twelve

Jedna-dva-tři-čtyři-pět-šest-sedm-osm-devět-deset-jedenáct-dvanáct

Apple

Jablko

Pear

Hruška

Strawberry

Jahoda

Table

Stůl

Chair

Židle/křeslo

4.6 Finanční rozpočet

Finanční rozpočet se plně odvíjí od dohody mezi školiteli a zaměstnavatelem. Jelikož se jedná o dlouhodobou spolupráci, je pravděpodobné, že dojde k podpisu smlouvy na dobu určitou či neurčitou, pokud bude o vzdělávací kurz projeven zájem.

Čistě teoretická kalkulace za jednu skupinu vychází z následující tabulky.

Náklady pro zaměstnavatele		
Mzda vzdělavatele	1 vyučující úsek	3 000 Kč
	1 měsíc = v průměru 8 vyučovacích úseků	24 000 Kč
	1 rok	288 000 Kč
Marketing a diseminace	0 Kč	
Materiálně-technické zajištění	0 Kč	
Celkové náklady za 1 rok za 1. skupinu	288 000 Kč	

5 Charakteristika regionu

Posouzení možnosti realizace mého návrhu celoročního distančního digitálního vzdělávacího kurzu v praxi bylo provedeno za pomoci kvantitativní metody standardizovaného dotazníku. Klíčovými parametry zde byly především názor a zájem samotných respondentů.

Dotazníkové šetření proběhlo mezi zaměstnanci jednoho podniku. Jelikož jsem nedostal svolení vedoucích podniku ani jednotlivých respondentů používat pravý název společnosti nebo pracovníků, bylo zapotřebí zachovat jejich úplnou anonymitu. Proto jsem se rozhodl pro fiktivní název. V následujících krocích bude tato firma nazývána „Podnik A“ a případní respondenti „respondent A“, „respondent B“ atd.

Kvůli výše zmíněným důvodům nemohu přesně specifikovat náplň práce, avšak obecně vzato se jedná o výzkum, vývoj a následné testování automobilových technologií. Respondenti jsou z různých pracovních odvětví a pozic.

5.1 Dotazníkové šetření

Dotazník se skládá ze tří demografických otázek, tří otevřených otázek a dvanácti uzavřených otázek. Zároveň je konceptualizován od abstraktních, obecných otázek, ke konkrétním otázkám. Respondent měl díky tomu možnost zamyslet se nad svými odpověďmi u případně přehodnotit, zdali si za svým dosavadním názorem ohledně daného tématu opravdu stojí.

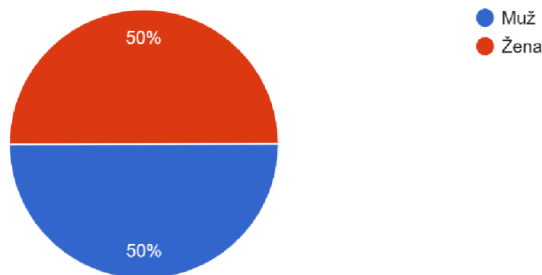
K vytvoření dotazníku bylo pro svoji jednoduchost, spolehlivost a možnost rychlého rozeslání využito formuláře Google Forms.

Dotazníkové šetření bylo realizováno v Podniku A ve dnech od 28.2.2022 do 4.3.2022. Dotazník jsem respondentovi A poslal před internet za pomoci odkazu. Ten jej následně přes stejný odkaz rozeslal dál svým kolegům.

5.2 Jednotlivé otázky a zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Otázka č. 1) Jsem:

1) Jsem:
18 odpovědí

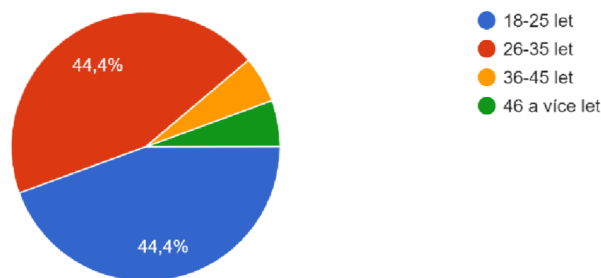


Graf č. 1 pro otázku č. 1

Na dotazník odpovědělo devět respondentů (50 %) a devět respondentek (50 %). Pohlaví je tedy vyrovnané.

Otázka č. 2) Je mi:

2) Je mi:
18 odpovědí



Graf č. 2 pro otázku č. 2

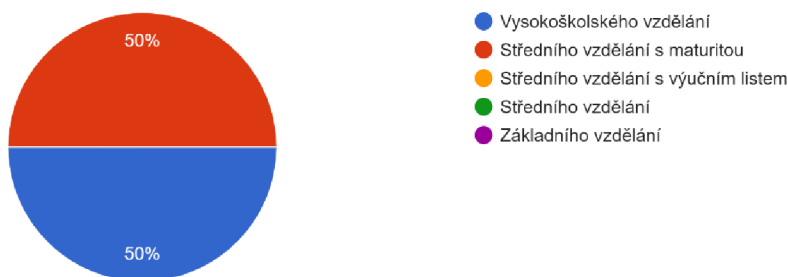
Osmi respondentům je 18 až 25 let (44,4 %), osmi je 36 až 35 let (44,4 %), jednomu je 36 až 45 let (5,6 %) a jednomu je více jak 45 let (5,6 %). Převážně se tedy jedná o mladý kolektiv v nejproduktivnějším věku svého života.

Tento údaj je důležitý, neboť čím mladší je respondent, tím pravděpodobněji ovládá anglický jazyk alespoň na základní úrovni (A1-A2). Také je pravděpodobnější, že využije možnosti dalšího vzdělávání v angličtině. Na rozdíl od starší generace je zde velmi nízká šance, že se mu podaří se komunikace v anglickém jazyce během své kariéry kompletně vyhnout.

Otázka č. 3) Jakého vzdělání jste dosáhl/a?

3) Jakého vzdělání jste dosáhl/a?

18 odpovědí



Graf č. 3 pro otázku č. 3

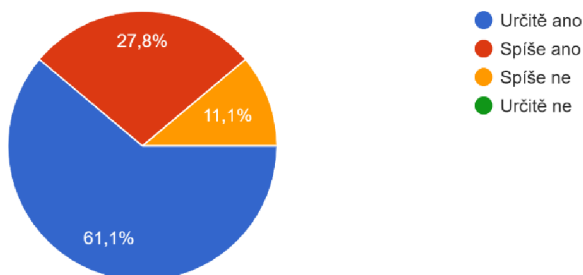
Poslední demografickým údajem je otázka dosaženého vzdělání. Samozřejmě čím vyššího vzdělání respondent dosáhl, tím pravděpodobnější je jeho znalost anglického jazyka. Také úroveň a kvalita angličtiny se podle dosaženého vzdělání přímočaře zvyšuje.

Ani jeden respondent nedosáhl středního vzdělání zakončeného výučním listem, středního vzdělání bez maturity či výučního listu nebo pouze základního vzdělání. Devět respondentů dosáhlo vysokoškolského vzdělání (50 %) a devět středoškolského vzdělání zakončeného maturitní zkouškou (50 %). Vzhledem k povaze a náplni práce není tento údaj překvapivý.

Otázka č. 4) Setkáváte se s angličtinou v každodenním životě?

4) Setkáváte se s angličtinou v každodenním životě?

18 odpovědí



Graf č. 4 pro otázku č. 4

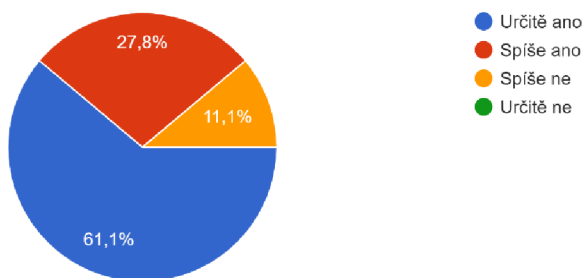
S angličtinou se každodenně setkává jedenáct dotazovaných (61,1 %). Pět uvedlo, že se s angličtinou spíše setkává (27,8 %), než nesetkává. Pouze dva respondenti na angličtinu nenarážejí na pravidelných bázích (11,1 %).

Vzhledem povaze zaměstnání i dnešní době mě poměrně překvapilo, že se našli dva respondenti, kteří se s angličtinou v jakékoliv formě pravidelně nepotkávají

Otázka č. 5) Setkáváte se pravidelně s angličtinou ve svém pracovním prostředí?

5) Setkáváte se pravidelně s angličtinou ve svém pracovním prostředí?

18 odpovědí



Graf č. 5 pro otázku č. 5

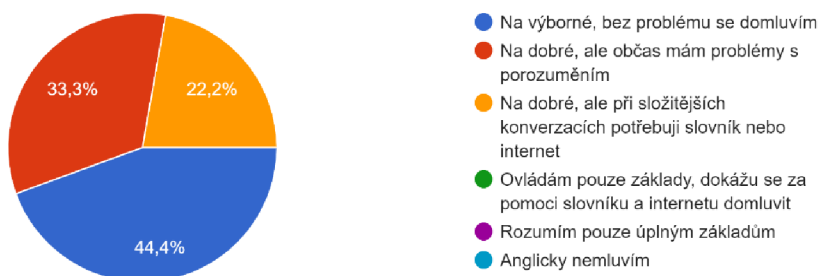
Tato otázka přesně kopíruje odpovědi otázky předchozí.

Je zajímavé, jak se v práci s angličtinou každodenně setkává, spíše setkává a spíše nesetkává stejný počet respondentů, jako u běžného života. Očekával jsem u této otázky mírně nižší % odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“.

Otázka č. 6) Na jaké úrovni je vaše angličtina?

6) Na jaké úrovni je Vaše angličtina?

18 odpovědí



Graf č. 6 pro otázku č. 6

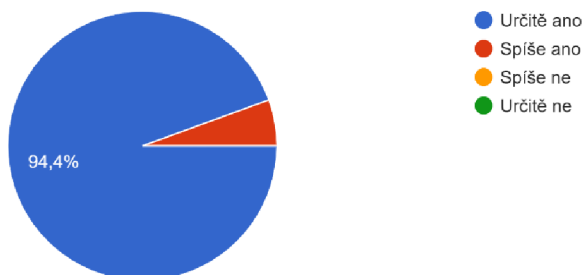
Osm respondentů nemá s angličtinou žádné problémy (44,4 %), šest má pouze občasné problémy (33,3 %) a čtyři potřebují při složitější konverzaci asistenci slovníku či internetu (22,2 %).

Vzhledem k výsledkům u druhé a třetí otázky nejsou tyto odpovědi překvapivé, v dnešní době je anglický jazyk povinným školním předmětem a čím déle vzdělávání trvá, tím více se žáci s angličtinou minimálně ve vzdělávací instituci setkávají.

Otázka č. 7) Myslíte si, že je v dnešní době anglický jazyk nezbytnou součástí života?

7) Myslíte si, že je v dnešní době anglický jazyk nezbytnou součástí života?

18 odpovědí



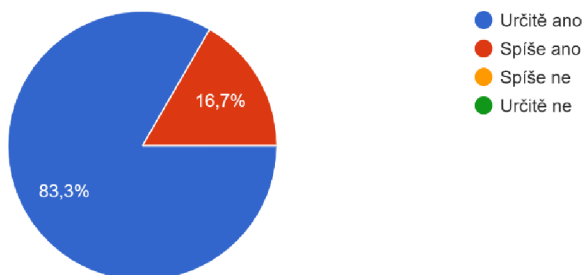
Graf č. 7 pro otázku č. 7

Zde naprostá většina, a to 17 respondentů, považuje angličtinu za nezbytnou součást života (94,4 %). Jeden respondent uvedl, že angličtina spíše je nezbytnou součástí života (5,6 %).

Otázka č. 8) Věříte, že je znalost angličtiny zvyšuje hodnotu jedince na trhu práce?

8) Věříte, že je znalost angličtiny zvyšuje hodnotu jedince na trhu práce?

18 odpovědí



Graf č. 8 pro otázku č. 8

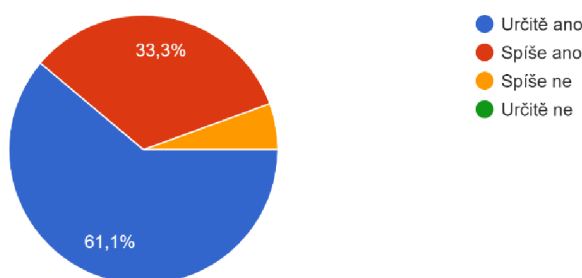
Patnáct respondentů tvrdí, že angličtina jednoznačně zvyšuje hodnotu jedince na trhu práce (83,3 %) a tři uvedli, že angličtina spíše zvyšuje hodnotu jedince na trhu práce, než aby ji nezvyšovala (16,7 %).

Výsledky této odpovědi jsou zajímavé. Očekával jsem stejný nebo vyšší počet odpovědí „určitě ano“, než u otázky předchozí, protože pokud je angličtina každodenní

součástí života, je velice pravděpodobné, že bude zaměstnavateli žádána. Tím pádem jedinec s její znalostí by měl mít vyšší hodnotu na trhu práce.

Otázka č. 9) Řekl/a byste, že je pro Váš osobní rozvoj další vzdělávání se v oblasti angličtiny důležité?

9) Řekl/a byste, že je pro Váš osobní rozvoj další vzdělávání se v oblasti angličtiny důležité?
18 odpovědí



Graf č. 9 pro otázku č. 9

Toto je první otázka, jež nebyla objektivní, ale subjektivní. Mířila na konkrétního zaměstnance, nikoli na obecný názor. Pro jedenáct respondentů je angličtina pro osobní rozvoj určitě důležitá (61,1 %) a šest vybralo odpověď „spíše ano“ (33,3 %). Pouze jeden uvedl „spíše ne“ (5,6 %).

Opět jsem očekával větší % odpovědí pro „určitě ano“ vzhledem k výsledkům čtvrté, páté, sedmé a osmé otázky.

Otázka č. 10) Jaké jsou podle Vás největší benefity znalosti anglického jazyka? Stručně odpovězte.

Tato otázka je první otevřenou otázkou. Respondenti měli možnost se otevřeně vyjádřit. Všechny odpovědi se nachází níže.

- Možnost cestovat po celém světě.
- domluva kdekoli, vyšší plat.
- Domluvíme se takřka všude a můžeme i díky tomu mezinárodně prorazit.
- Domluva.

- Možnost většího uplatnění na trhu práce, trénink mozku.
- Jelikož neumím německy či španělsky tak se i s dalšími kolegy dorozumím pouze v AJ. Plus mám spoustu známých ze zahraničí, co si neosvojili ČJ.
- Větší šance na trhu práce, následná komunikace v mezinárodním prostředí skrz angličtinu, domluva s cizinci. Dneska je znalost alespoň základní angličtiny žádaná.
- Například možnost získání práce v zahraničí, komunikace s lidmi ze zahraničí.
- Domluvíte se v téměř jakékoli zemi na světě.
- Člověk se domluví téměř po celém světě a má větší šanci dostat práci.
- Dorozumění se s více lidmi.
- Osobní život, dovolená, pracovní uplatnění v mezinárodních teamech.
- Využití v pracovním i osobním životě.
- Hledání různých informací v cizím jazyce nabízí mnohem více zdrojů; sledování filmů a seriálů bez dabingu zlepšuje kvalitu zážitku, setkávání se s různými lidmi z jiných kultur a možnost konverzace v aj.
- Pochopení textu, porozumění, sledování aktuálních informací, rozvoj mozku.
- Je to světový jazyk číslo 1.
- Cesta do zahraničí, přátelé cizinci, pracovní možnosti.
- Možnost získat informace ze zahraničních zdrojů, komunikace se zahraničními pracovníky.

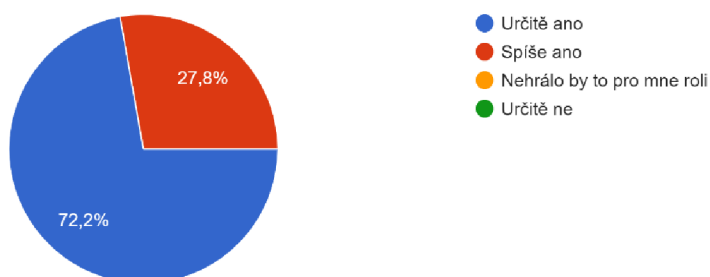
Z výše uvedených odpovědí respondentů lze vyčíst, že největšími benefity jsou:

- možnost domluvy téměř po celém světě a s cizinci.
- možnost cestování.
- větší uplatnění se na trhu práce i v osobním životě.
- získání zaměstnání v zahraničí.
- větší objem informací a množství zdrojů, ze kterých je možné čerpat.
- trénink a rozvoj mozku.

Otázka č. 11) Považoval/a byste za benefit, kdyby firma nabízela svým zaměstnancům možnost dalšího vzdělávání (nejenom v angličtině)?

11) Považoval/a byste za benefit, kdyby firma nabízela svým zaměstnancům možnost dalšího vzdělávání (nejenom v angličtině)?

18 odpovědí



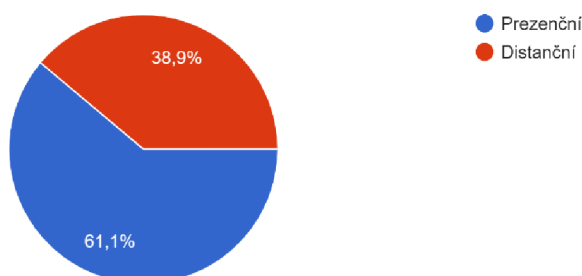
Graf č. 10 pro otázku č. 11

Třináct respondentů by možnost dalšího vzdělávání považovala za jednoznačný benefit (72,2 %). Pět respondentů by takovou možnost za benefit spíše považovalo, než nepovažovalo (27,8 %).

Otázka č. 12) Preferujete prezenční formu studia (lektor a student jsou fyzicky přítomni v jedné místnosti) nebo distanční formu studia (lektor a student nejsou přítomni v jedné místnosti, schůzka probíhá online)?

12) Preferujete prezenční formu studia (lektor a student jsou fyzicky přítomni v jedné místnosti) nebo distanční formu studia (lektor a student nejsou...ítomni v jedné místnosti, schůzka probíhá online)?

18 odpovědí



Graf č. 11 pro otázku č. 12

Jedenáct respondentů upřednostňuje prezenční formu studia (61,1 %), sedm pak upřednostňuje formu distanční (38,9 %).

Otázka č. 13) Jaký je důvod výběru vaší odpovědi v předchozí otázce? Stručně vysvětlete.

Všechny odpovědi respondentů se nachází níže.

- Větší koncentrace na studium.
- face to face je dle mého jednodušší a osobnější.
- Větší pohodlí, ať už jsem kdekoliv, tak mi to nevezme tolik času (DV), tedy pokud by to nebylo přímo na pracovišti.
- Pohodlí.
- Pro výslovnost (trénink) je lepší prezenčně.
- I když jsem zažil dva roky HO. Mluvení napřímo je vždy jednodušší kvůli mimice, tónu atd. Remote call či učení rozhodně neobsahuje vše co normální konverzace může poskytnout.
- Donutí nás se do jazyku více dostat, mám pocit, že při distanční výuce není tak efektivní, aspoň pro mě.
- Distanční výuka má výhodu učení z domova, ale zároveň aspoň za mě vás to tolik nenakopne k učení. Zatímco, když jsem ve škole, tak jsem motivovaný se něco naučit.
- Je to jednodušší a přístupnější.
- Při distanční formě je mnohem složitější udržet pozornost a dostat z výuky maximum.
- Přijde mi lepší se nevázat na prostor a mít u učení svůj klid.
- Zde záleží na předmětu vzdělávání. V mnoha směrech je distanční forma výuky efektivnější, má-li student určitou disciplínu. U studia jazyků je otázka, jakou oblastí daného jazyku se zabýváte: gramatika, struktura a logika jazyku atp. je velmi efektivně zvládnutelná s velkou úsporou času v rámci distanční výuky (zdůrazňuji důležitost disciplíny studenta a následné ověřování znalostí). Pro verbální procvičování jazyku vidím výhodnější osobní kontakt a přímou komunikaci především v prvopočátcích výuky. Následně pro udržování úrovně

verbálních jazykových dovedností je distanční forma také možná a může být obdobně účelná.

- Již jsem absolvovala online kurz a velmi mi vyhovoval.
- Flexibilnější podmínky bez nutnosti dopravy na lekci.
- Lepší interakce, žádné problémy s připojením na internet.
- Protože fyzický kontakt je při konverzaci důležitý, zejména při jeho výuce - zapojuje více smyslů.
- Lepší koncentrace.
- Ideální je kombinace obou forem, prezenční forma je lepší. Distanční forma je časově komfortnější, pokud by lekce neprobíhaly přímo na pracovišti.

Respondenti preferují danou formu z následujících důvodů.

Prezenční forma:

- větší a jednodušší koncentrace a méně rušivých elementů.
- větší motivace.
- osobní kontakt.
- zapojení smyslů.
- mimika, tón, výslovnost jednotlivých slov.

Distanční forma.

- větší komfort.
- větší úspora času.
- při správném provedení obdobně účelná jako prezenční forma.

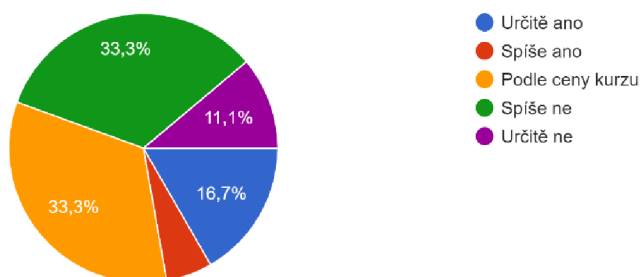
Kombinace prezenční a distanční formy.

- využití nejlepšího z obou forem.
- např. gramatika – distanční
- např. konverzace – prezenční

Otázka č. 14) Kdybyste měl/a možnost ve svém osobním čase účastnit se kurzu angličtiny (například by se ve Vaší blízkosti nově otevřela jazyková škola pro dospělé), využil/a byste toho?

14) Kdybyste měl/a možnost ve svém osobním čase účastnit se kurzu angličtiny (například by se ve Vaší blízkosti nově otevřela jazyková škola pro dospělé), využil/a byste toho?

18 odpovědí



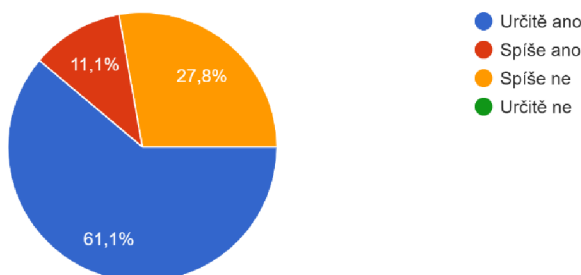
Graf č. 12 pro otázku č. 14

Zde už je názor rozmanitější. Přestože se respondenti ve valné většině shodují, že se s angličtinou pravidelně potkávají v každodenním životě i na pracovišti a že její znalost zvyšuje hodnotu jedince na trhu práce, pouze tři by se kurzu angličtiny ve svém volném čase a za svoje zdroje určitě zúčastnili (16,7 %). Jeden by spíše této možnosti využil (5,6 %), u šesti by se to odvíjelo podle ceny (33,3 %) a šest by spíše nevyužilo této možnosti (33,3 %). Dva by se určitě kurzu nezúčastnili (11,1 %).

Otázka č. 15) Kdybyste měl/a možnost ve svém osobním čase účastnit se kurzu angličtiny zaplaceného vaším zaměstnavatelem, využil/a byste toho?

15) Kdybyste měl/a možnost ve svém osobním čase účastnit se kurzu angličtiny zaplaceného vaším zaměstnavatelem, využil/a byste toho?

18 odpovědí



Graf č. 13 pro otázku č. 15

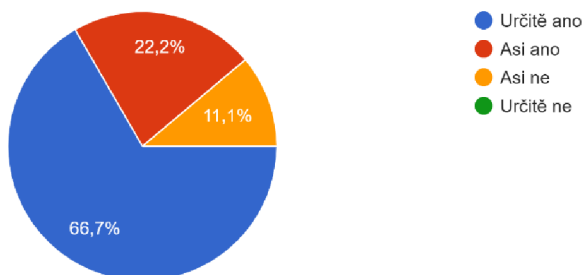
Kdyby se z rovnice vyškrtla nutnost vlastního financování, kurzu angličtiny by se určitě zúčastnilo jedenáct respondentů (61,1 %). Dva by se spíše kurzu zúčastnili (11,1 %) a pět respondentů by ani v rámci možnosti zlepšit svoji angličtinu na náklady svého zaměstnavatele této možnosti spíše nevyužili (27,8 %).

Množství odpovědí „spíše ne“ je vzhledem k čtvrté, páté, sedmé a osmé otázce překvapující. Předpokládal jsem, že hlavním důvodem odpovědí u čtrnácté otázky je cena takového kurzu, která často šplhá až do řádů desítek tisíců korun. Avšak ukazuje se, že nutnost docházet na kurz ve svém osobním čase a absence přímé vidiny konkrétního cíle jsou dostačující k tomu, aby téměř 28 % respondentů kurzu nezúčastnilo.

Otázka č. 16) Pokud by nastala situace, že by Vám zaměstnavatel nabídl lepší pracovní pozici, pokud zlepšíte své jazykové dovednosti v angličtině (např. účastí na kurzu nebo samostudiem), využil/a byste této příležitosti?

16) Pokud by nastala situace, že by Vám zaměstnavatel nabídl lepší pracovní pozici, pokud zlepšíte své jazykové dovednosti v angličtině (např. účastí ...ebo samostudiem), využil/a byste této příležitosti?

18 odpovědí



Graf č. 14 pro otázku č. 16

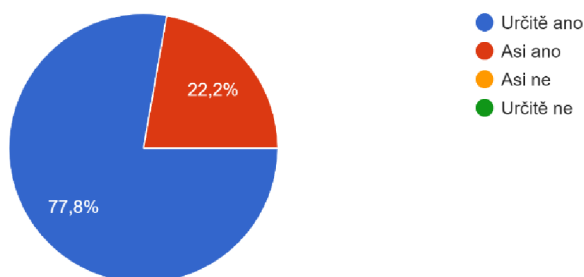
V tomto případě, s konkrétní vidinou povýšení, by svou angličtinu určitě vypilovalo dvanáct respondentů (66,7 %). Čtyři respondenti by nejspíš této šance využili (22,2 %) a dva by jí nejspíše nevyužili (11,1 %).

V porovnání s předchozí otázkou zde v rovnici nahrazuje proplacení kurzu zaměstnavatelem příslib povýšení. Odpověď „určitě ano“ uvedlo obdobný počet respondentů, jako v předchozí otázce, avšak výrazně zde přibylo odpovědí „spíše ano“ a ubylo odpovědí „spíše ne“.

Otázka č. 17) Pokud by nastala situace, že by Vám zaměstnavatel nabídl lepší pracovní pozici, pokud se účastníte kurzu angličtiny, a navíc by Vám tento kurz zaplatil, využil/a byste toho?

17) Pokud by nastala situace, že by Vám zaměstnavatel nabídl lepší pracovní pozici, pokud se účastníte kurzu angličtiny, a navíc by Vám tento kurz zaplatil, využil/a byste toho?

18 odpovědí



Graf č. 15 pro otázku č. 17

Zde, s vidinou povýšení a zaplaceným kurzem angličtiny, čtrnáct respondentů uvedlo, že by se kurzu určitě zúčastnili (77,8 %) a čtyři uvedli, že by se ho nejspíše zúčastnili (22,2 %).

Velice mně překvapuje, že všichni nebo téměř všichni respondenti neuvedli odpověď „určitě ano“. Očekával jsem jednoznačnou převahu právě v odpovědi „určitě ano“, jelikož zde figuruje jak proplacení kurzu zaměstnavatelem, tak i nabídka lepší pozice.

Otázka č. 18) Měl by podle Vás každý zaměstnavatel poskytovat možnost dalšího vzdělávání (nejenom v angličtině)? Stručně odpovězte.

Všechny odpovědi respondentů se nachází níže.

- Ano.
- Ano, vzdělávání zaměstnanců je důležité.
- Záleží na typu zaměstnání, někde už je to automatické, že je tam potřeba, ale tam, kde ne, tak ano.
- Určitě.
- Rozhodně ano.

- Rozhodně ano. Rozdíly v úrovních angličtiny například v České straně Podniku A je kolikrát tak obrovský, že je rozhodně ku prospěchu zaměstnavatele alespoň přiblížit komunikační schopnosti v AJ.
- Záleží, v jakém oboru se zaměstnavatel nachází a čím se zabývá. Ale pokud by šlo o mezinárodní setkávání s různými partnery a podobně, tak určitě by to bylo super.
- Ano.
- Ano, veškeré školení jsou pro zaměstnavatele výhodou, co se týče výkonu práce.
- Ano (nikoliv však povinně), pro zaměstnavatele samotného je to téměř vždy výhodné.
- Ano, určitě.
- Znalosti a vzdělání zaměstnanců je zároveň kapitálem zaměstnavatele. Poskytuje-li tedy zaměstnavatel možnost vzdělávání svým zaměstnancům, čímž potenciálně zvedá hladinu vzdělanosti, znalosti a umu ve své společnosti, tak přirozeným způsobem zvyšuje svůj disponibilní kapitál, dovednosti a potenciální možnost tvorby zisku ve své společnosti.
- Ano - nejenom aj, ale i další jazyky.
- Pokud po svém zaměstnanci vyžaduje komunikační dovednosti v jakémkoliv cizím jazyce, měl by nabízet kurzy a konverzace s lektory.
- Ano, je to v jeho vlastním zájmu.
- Pokud je možný rozvoj pracovníka na dané pozici, tak ano.

Shrnutí uvedených odpovědí respondentů je:

- ano, je to oboustranně výhodné.
- záleží na typu a oboru zaměstnání.
- pokud je možný rozvoj pracovníků, tak ano.
- pokud od svého zaměstnance požaduje např. komunikační dovednosti, tak ano.

5.3 Vlastní doporučení

Po dokončení sběru odpovědí a jejich analýze a vyhodnocení jsem došel k několika zásadním výstupům. Zaměstnanci společnosti Podnik A v naprosté většině případů souhlasí s důležitostí a nezbytností anglického jazyka v dnešní době, a to jak v běžném, každodenním životě, tak i v pracovním prostředí. Nenašel se jediný respondent, který by se s angličtinou nikdy nesetkal.

Dále naprostá většina respondentů tvrdí, že je tento jazyk určitě nezbytnou součástí každodenního života a že jeho znalost zvyšuje hodnotu jedince na trhu práce (byť zde bylo lehce překvapivé, že „určitě ano“ odpovědělo menší procento respondentů než u otázky, zdali je angličtina každodenní a nezbytnou součástí života jedince). Také přibližně tři čtvrtě odpovídajících považuje určitě za benefit, pokud společnost nabízí možnost dalšího vzdělávání. Zbývá přibližně jedna čtvrtina odpověděla „spíše ano“, tudíž to za benefit považuje také, i když pro ně není tak důležitý.

U otázky týkající se samostatného zúčastnění se kurzu (bez zaplacení kurzu zaměstnavatelem nebo nabídnutí lepší pozice ve firmě) byly odpovědi poněkud rozporuplné (účast přesně jedné třetiny by se odvíjela od ceny a přesně jedna třetina by se kurzu nejspíše nezúčastnila). Při další postupné konkretizaci ve formě zaplacení kurzu angličtiny, nabídnutí lepší pozice za podmínky zlepšení angličtiny a kombinaci zaplacení kurzu a nabídky lepší pozice však začaly zcela jasně převládat odpovědi „určitě ano“ a „nejspíše/asi ano“, obzvláště pak první ze dvou zmíněných odpovědí.

Na základě výše zmíněných důvodů můžu tedy doporučit realizace návrhu celoročního digitálního distančního vzdělávacího kurzu angličtiny.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Návrh digitální formy podnikového vzdělávání zaměstnanců“ se konkrétně zabývala návrhem celoročního distančního digitálního vzdělávacího kurzu angličtiny pro pracovníky jednoho podniku a posouzením možnosti jeho využití v praxi.

Hlavním cílem práce bylo vytvoření návrhu celoročního kurzu angličtiny na úrovni A1-B1. Cílem kurzu je dovést účastníky na základní komunikativní úroveň anglického jazyka (B1). Úspěšný absolvent je schopný a kompetentní užívat anglický jazyk na základní komunikativní úrovni B1, také jinak ovládat gramatiku, porozumět textu či poslechu, popsat situaci nebo být schopný konverzace na základní komunikativní úrovni.

Dalším cílem je posouzení možnosti využití návrhu v praxi. Posouzení realizace návrhu proběhlo za pomoci průzkumu mínění zaměstnanců jednoho podniku. Pro průzkum byla využita kvantitativní metoda, a to standardizovaný dotazník. Klíčovým parametrem posouzení možnosti využití návrhu v praxi byl samotný zájem odpovídajících.

V teoretické části nalezneme především definice a analýzu vzdělávání a učení, celoživotního vzdělávání, podnikového vzdělávání, didaktiky, androdidaktiky a didaktického procesu, cílů didaktického procesu, distančního vzdělávání a e-learningu. Také se zde nachází teorie tvorby digitálního distančního vzdělávacího kurzu. Na základě získaných informací a jejich syntéze je následně v praktické části samotný návrh vzdělávacího kurzu.

Praktická část se zabývá konkrétním návrhem celoročního distančního digitálního vzdělávacího kurzu angličtiny. Jsou zde popsány cílová skupina, cíle kurzu, návrh první lekce, teoretický finanční rozpočet a také samotný postup realizace. Hlavním cílem této části je návrh vzdělávacího kurzu, který by bylo možné využít a realizovat v praxi v předem daném podniku.

Dále se v praktické části nalézají dotazníkové šetření. Tato část obsahuje obecnou charakteristiku regionu, základní informace k dotazníkovému šetření, dotazník s jednotlivými otázkami a zhodnocení výsledků. Hlavním cílem zde je posouzení

možnosti realizace kurzu v praxi. Na základě těchto údajů se na konci praktické části nachází vlastní doporučení.

První tři otázky dotazníkového šetření byly demografického charakteru. Otázky čtyři až šest zjišťovaly, jak často se respondenti s anglickým jazykem ve svém životě setkávají a jak ho sami ovládají. Až na dva se respondenti s angličtinou v pracovním i běžném, každodenním životě regulérně setkávají. Nenašel se jediný respondent, který by anglicky alespoň na základní úrovni bez větších problémů nekomunikoval.

Sedmá až desátá otázka reflektovaly názor respondentů na nutnost ovládnutí anglického jazyka a benefity jeho znalosti v dnešním světě. Drtivá většina odpovídajících se shodla, že angličtina je určitě nezbytnou součástí života, a že zvyšuje hodnotu jedince na trhu práce. Přes 90 % respondentů souhlasí, že je pro další osobní rozvoj vzdělávání se v oblasti angličtiny důležité.

Otázky jedenáct až třináct měly za úkol zjistit názor odpovídajících na poskytování možnosti dalšího vzdělávání zaměstnavatelem a preferovanou formu studia. Všichni zaměstnanci považují možnost dalšího vzdělávání za benefit. Necelé dvě třetiny preferují formu prezenční.

Čtrnáctá až osmnáctá otázka zodpověděly, za jakých okolností by se respondenti vzdělávacího kurzu angličtiny zúčastnili a zdali by měla každá firma nabízet možnost dalšího vzdělávání. Na své náklady by se kurzu pravděpodobně zúčastnilo pouze 22,3 %. Při proplacení kurzu zaměstnavatelem by se ho však pravděpodobně zúčastnilo přes 70 %. S vidinou povýšení by se anglicky vzdělávalo téměř 90 % u otázky sedmnácté, s příslibem lepší pracovní pozice a proplacením kurzu zaměstnavatelem, by se ho 77,8 % zúčastnilo určitě a 22,2 % by se ho nejspíše zúčastnilo.

Anglický jazyk je často označován za světový jazyk. Bez jeho znalosti je v dnešní době velmi obtížné obstát nejen na trhu práce, ale i v každodenním životě, ať už se jedná o možnost ucházet se o pracovní pozice pro zahraniční společnosti nebo rovnou v zahraničí, cestování, domluvu s cizinci, vyhledávání aktuálních informací nebo obyčejné sledování nejnovějších seriálů a filmů či čtení nejnovějších knih. Znalost angličtiny zkrátka otevírá jedinci vrata do mnohem širšího, většího světa. Kvůli těmto důvodům a také samozřejmě výsledkům dotazníkového šetření mohu realizace mého návrhu celoročního distančního digitálního vzdělávacího kurzu angličtiny doporučit.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

LITERATURA

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. Expert. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, Jan. Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.

BARTOŇKOVÁ, Hana. Firemní vzdělávání. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

BENEŠ, Milan. Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 176 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.

DVOŘÁKOVÁ, Miroslava et al. Aktuální témata učení a vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2014. 103 s. Česká a slovenská andragogika; sv. 10. ISBN 978-80-905460-1-1.

KUBEŠ, Marián a ŠEBESTOVÁ, Ľubica. 360stupňová zpětná vazba jako nástroj rozvoje lidí. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 147 s. Manažer. Management. ISBN 978-80-247-2314-3.

MATOUŠKOVÁ, Zdena a ŽÁČKOVÁ, Hana. Angažovanost podniků ve vzdělávání zaměstnanců. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NOZV-NVF, [2008?]. 33 s. Working paper NOZV-NVF, č. 3/2008. ISBN 978-80-254-5594-4.

MOULEOVÁ, Alena a LEXOVÁ, Petra. Angličtina I - gramatika a konverzace: učební text pro distanční formu vzdělávání. Vyd. 1. Orlová: Obchodní akademie Orlová, 2006 [i.e. 2007]. 87 s. Informatika v ekonomice v distanční formě vzdělávání na středních školách. ISBN 978-80-87113-34-9.

NEUMANNOVÁ, Anna, LORENCOVÁ, Jana a LEXOVÁ, Petra. Angličtina IV - gramatika a konverzace, obchodní korespondence: učební text pro distanční formu vzdělávání. Vyd. 1. Orlová: Obchodní akademie Orlová, 2006 [i.e. 2007]. 69, 65 s. Informatika v ekonomice v distanční formě vzdělávání na středních školách. ISBN 978-80-87113-37-0.

SMEKALOVÁ, Lucie. Didaktika vzdělávání dospělých: distanční text. 1. vydání. Týn nad Vltavou: Nová Forma, 2016. 101 stran. ISBN 978-80-7453-675-5.

TOLLINGEROVÁ, Dana, KNĚŽŮ, Věra a KULIČ, Václav. Programované učení. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1966. 189 s. Pedagogická teorie a praxe.

VETEŠKA, Jaroslav a TURECKIOVÁ, Michaela. Kompetence ve vzdělávání. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 159 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1770-8.

ZLÁMALOVÁ, Helena. Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. 144 s. ISBN 978-80-86723-56-3.

ZLÁMALOVÁ, Helena. Příručka pro autory distančních vzdělávacích opor: jak tvořit distanční studijní text. Vyd. 1. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, Národní centrum distančního vzdělávání, 2006. 67 s. ISBN 80-86302-39-3.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Jak vytvořit e-learning ve 12 krocích - Pavel Lorenc. *E-learningové kurzy a vzdělávací systémy - Pavel Lorenc* [online]. Copyright © 2022 [cit. 24.02.2022]. Dostupné z: <https://pavellorenc.cz/jak-vytvorit-e-learning-ve-12-krocich/>

Podnikové (firemní) vzdělávání | Andromedia.cz. *Andromedia.cz | Sdílením informací ke konkurenční výhodě* [online]. Copyright © [cit. 24.02.2022] Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/podnikove-firemni-vzdelavani>

Podnikové vzdělávání v České republice | LIGS University . *LIGS University | MBA, MSc, DBA a PhD studium online* [online]. Copyright © Copyright LIGS University [cit. 24.02.2022]. Dostupné z: <https://www.ligsuniversity.cz/cs/blogpost/podnikove-vzdelavani-v-ceske-republice>

Rozvoj vzdělávání, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání) [online]. Copyright © [cit. 10.03.2022]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/trv>

Vzdělávání dospělých | Andromedia.cz. *Andromedia.cz* | *Sdílením informací ke konkurenční výhodě* [online]. Copyright © [cit. 24.02.2022]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych>

Vzdělávání, MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Copyright ©2013 [cit. 24.02.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani>

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 pro otázku č. 1.....	37
Graf č. 2 pro otázku č. 2.....	37
Graf č. 3 pro otázku č. 3.....	38
Graf č. 4 pro otázku č. 4.....	39
Graf č. 5 pro otázku č. 5.....	39
Graf č. 6 pro otázku č. 6.....	40
Graf č. 7 pro otázku č. 7.....	41
Graf č. 8 pro otázku č. 8.....	41
Graf č. 9 pro otázku č. 9.....	42
Graf č. 10 pro otázku č. 11.....	44
Graf č. 11 pro otázku č. 12.....	44
Graf č. 12 pro otázku č. 14.....	47
Graf č. 13 pro otázku č. 15.....	48
Graf č. 14 pro otázku č. 16.....	49
Graf č. 15 pro otázku č. 17.....	50

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Vzor dotazníku

Příloha 1: Dotazník

- 1) Jsem:
 - a. Muž
 - b. Žena
- 2) Je mi:
 - a. 18-25 let
 - b. 26-35 let
 - c. 36-45 let
 - d. 46 a více let
- 3) Jakého vzdělání jste dosáhl/a?
 - a. Vysokoškolského vzdělání
 - b. Středního vzdělání s maturitou
 - c. Středního vzdělání s výučním listem
 - d. Středního vzdělání
 - e. Základního vzdělání
- 4) Setkáváte se s angličtinou v každodenním životě?
 - a. Určitě ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Určitě ne
- 5) Setkáváte se pravidelně s angličtinou ve svém pracovním prostředí?
 - a. Určitě ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Určitě ne
- 6) Na jaké úrovni je Vaše angličtina?
 - a. Na výborné, bez problému se domluvíím
 - b. Na dobré, ale občas mám problémy s porozuměním
 - c. Na dobré, ale při složitějších konverzacích potřebuji slovník nebo internet
 - d. Ovládám pouze základy, dokážu se za pomoci slovníku a internetu domluvit

- e. Rozumím pouze úplným základům
 - f. Anglicky nemluví
- 7) Myslíte si, že je v dnešní době anglický jazyk nezbytnou součástí života?
- a. Určitě ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Určitě ne
- 8) Věříte, že znalost angličtiny zvyšuje hodnotu jedince na trhu práce?
- a. Určitě ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Určitě ne
- 9) Řekl/a byste, že je pro Váš osobní rozvoj další vzdělávání se v oblasti angličtiny důležité?
- a. Určitě ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Určitě ne
- 10) Jaké jsou podle Vás největší benefity znalosti anglického jazyka? Stručně odpovězte.
- 11) Považoval/a byste za benefit, kdyby firma nabízela svým zaměstnancům možnost dalšího vzdělávání (nejenom v angličtině)?
- a. Určitě ano
 - b. Spíše ano
 - c. Nehrálo by to pro mne roli
 - d. Určitě ne
- 12) Preferujete prezenční formu studia (lektor a student jsou fyzicky přítomni v jedné místnosti) nebo distanční formu studia (lektor a student nejsou fyzicky přítomni v jedné místnosti, schůzka probíhá online)?
- a. Prezenční
 - b. Distanční
- 13) Jaký je důvod výběru vaší odpovědi v předchozí otázce? Stručně vysvětlete.

- 14) Kdybyste měl/a možnost ve svém osobním čase účastnit se kurzu angličtiny (například by se ve Vaší blízkosti nově otevřela jazyková škola pro dospělé), využil/a byste toho?
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Podle ceny kurzu
 - Spíše ne
 - Určitě ne
- 15) Kdybyste měl/a možnost ve svém osobním čase účastnit se kurzu angličtiny zaplaceného vaším zaměstnavatelem, využil/a byste toho?
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Určitě ne
- 16) Pokud by nastala situace, že by Vám zaměstnavatel nabídl lepší pracovní pozici, pokud zlepšíte své jazykové dovednosti v angličtině (např. účastí na kurzu nebo samostudiem), využil/a byste této příležitosti?
- Určitě ano
 - Asi ano
 - Asi ne
 - Určitě ne
- 17) Pokud by nastala situace, že by Vám zaměstnavatel nabídl lepší pracovní pozici, pokud se účastníte kurzu angličtiny, a navíc by Vám tento kurz zaplatil, využil/a byste toho?
- Určitě ano
 - Asi ano
 - Asi ne
 - Určitě ne
- 18) Měl by podle Vás každý zaměstnavatel poskytovat možnost dalšího vzdělávání (nejenom v angličtině)? Stručně odpovězte.