

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

Katedra technické a informační výchovy

Bakalářská práce

Pavel Krejčí

**PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ  
S VYUŽITÍM INTEGROVANÉHO PORTÁLU**

Olomouc 2013

vedoucí práce: Mgr. Jan Kubrický

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a použil jen uvedenou literaturu a elektronické zdroje.

V Olomouci dne 31. 3. 2013

.....  
Pavel Krejčí

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu práce Mgr. Janu Kubrickému za odborné vedení, za poskytování cenných připomínek, odborných rad a materiálových podkladů, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ – ROZDĚLENÍ, TERMINOLOGIE .....</b>	<b>7</b>
1.1 Vzdělávání dospělých.....	8
1.1.1 Motivace k učení .....	9
1.1.2 Formy vzdělávání .....	9
1.2 Profesní vzdělávání .....	11
1.3 Vzdělávání úředníků veřejné správy .....	12
<b>2 VZDĚLÁVACÍ PORTÁLY .....</b>	<b>16</b>
<b>3 VZDĚLÁVACÍ PORTÁL V RESORTU SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI .....</b>	<b>17</b>
3.1 UPRATE.....	18
3.1.1 Řešitelé projektu.....	19
3.1.2 Popis systému .....	20
3.1.3 Systémové role .....	25
3.1.4 Technologie.....	27
3.1.5 Zhodnocení projektu.....	27
3.2 VSUPO .....	28
3.2.1 Vzdělávací střediska Úřadu práce ČR .....	29
3.2.2 Legislativa.....	29
3.2.3 Vývoj portálu.....	30
3.2.4 Portálové aplikace.....	30
3.2.5 Systémové role .....	31
3.2.6 Princip .....	33
3.2.7 Formy kurzů .....	34
3.2.8 Druhy kurzů .....	36

3.2.9 Plánované rozšíření.....	38
3.2.10 Statistiky.....	38
3.2.11 Technologie.....	39
3.2.12 Zhodnocení projektu.....	40
3.3 Srovnání obou projektů .....	40
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>43</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ .....</b>	<b>45</b>

## Úvod

Proces vzdělávání nás provází celým životem. V počátečním vzdělávání dochází k osvojení základních dovedností a pracovních znalostí potřebných k výkonu povolání, v průběhu dalšího vzdělávání je zapotřebí dále dosaženou kvalifikační úroveň a získané dovednosti obnovovat, udržovat a zvyšovat. Současná vysoká míra nezaměstnanosti v České republice (8,0% k 31.1.2013) (10) nás nutí k neustálému rozvíjení své kvalifikace tak, abychom byli schopni vyhovět požadavkům a stále rostoucí konkurenci na trhu práce. Ať se jedná o nezaměstnaného nebo zaměstnance, vlastní iniciativa a osobní zájem na svém dalším vzdělávání pozitivně ovlivňují možnost zvýšit svou cenu na trhu práce, udržet si stávající zaměstnání nebo případně získat výhodu při hledání nové pracovní příležitosti. Dostatečná znalostní vybavenost zároveň napomáhá orientaci v současném světě, přispívá k utváření vlastních názorů, stimuluje motivaci k získání nových znalostí. Díky rychlému rozvoji informačních a komunikačních technologií (dále ICT) v posledních letech se stává vzdělávání ještě dostupnějším, současně nabízí nové prostředky a metody, které činí studium poutavějším a zajímavějším. Velkou roli při tom sehrávají právě vzdělávací portály.

Cílem bakalářské práce je analyzovat vzdělávání zaměstnanců, jeho způsoby, možnosti a formy. Dalším cílem je prezentovat, zhodnotit a porovnat dva integrované vzdělávací portály zaměřené na profesní vzdělávání zaměstnanců. Při zpracování bakalářské práce vycházím z analýzy odborné literatury a zdrojů, ze sekundární analýzy dat vzdělávacího portálu VSUPO a z osobních zkušeností s danou problematikou v rámci vzdělávání zaměstnanců Úřadu práce České republiky.

V první kapitole analyzuji vzdělávání z teoretického hlediska prostřednictvím vymezení pojmů, jako jsou vzdělávání, vzdělávání dospělých, motivace k učení, profesní vzdělávání a vzdělávání úředníků veřejné správy, jeho význam a pravidla. Ve druhé kapitole jsem se zaměřil na charakteristiku vzdělávacích portálů jako prostředků pro zvyšování kvalifikace. Třetí kapitola je věnována vzdělávacím portálům v resortu služeb zaměstnanosti. Jsou zde popsány, zhodnoceny a porovnány dva konkrétní projekty.

# 1 Vzdělávání - rozdělení, terminologie

Vzdělávání lze obecně charakterizovat jako proces, ve kterém si prostřednictvím vyučování jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním, tedy učením, přetváří ve vědomosti, znalosti, dovednosti a návyky. Toto vzdělávání se odehrává mezi dvěma činiteli – mezi učitelem, lektorem (tedy vzdělavatelem) a mezi žákem, studentem či účastníkem (vzdělávaným). Z pohledu vzdělavatele jde o vyučování, z pohledu vzdělaného o učení (15).

V České republice je systém vzdělávání rámcově rozdělen na počáteční a další vzdělávání. V síti školních zařízení je zajišťováno vzdělávání počáteční. Zde je poskytováno formální vzdělávání nejdříve všeobecného charakteru, a to primární základní vzdělávání v síti základních škol státních či soukromých a nižší stupeň víceletých gymnázií, dále pak všeobecná nadstavba na čtyřletých gymnáziích a vyšším stupni víceletých gymnázií. Po jeho ukončení následuje vzdělávání zaměřené na profesní přípravu, tedy sekundární na středních a odborných školách a také odborných učilištích, dále pak především terciální prostřednictvím bakalářského studia, jehož úkolem je právě rozvoj profesních kompetencí.

Další vzdělávání se již realizuje především mimo formální vzdělávací systém v neškolních vzdělávacích zařízeních, v rámci firemního vzdělávání a v dalších typech institucí, kde vzdělávání není hlavní nebo rozhodující činností - neformální vzdělávání (12). Realizace probíhá formou kurzů, seminářů apod., a to zpravidla v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucí, neziskových organizací, ale i v klasických školách. Zaměřuje se tedy na získávání vědomostí a dovedností, zkušeností i kompetencí, které mohou jedinci zvýšit možnost jeho společenského i pracovního uplatnění. Mezi neformální vzdělávání, které nevede k získání uceleného stupně vzdělání, můžeme zařadit například jazykové kurzy, různé rekvalifikační kurzy, kurzy autoškoly či obsluhy PC, ale i krátkodobá školení nebo přednášky (seznámení s legislativními změnami, školení bezpečnosti práce či jiná povinná školení zaměstnanců atd.) (15).

Můžeme tedy říci, že v počátečním vzdělávání dochází k osvojení základních dovedností a pracovních znalostí potřebných pro výkon povolání, v průběhu dalšího vzdělávání je zapotřebí dále dosaženou kvalifikační úroveň a dříve získané dovednosti obnovovat, udržovat a zvyšovat (16).

## 1.1 Vzdělávání dospělých

Podle Bartáka (2) je vzdělávání dospělých: „*proces cílevědomého a systematického zprostředkovávání a osvojování lidských zkušeností a poznatků dospělými. Je zaměřeno na zprostředkovávání, osvojování a upevňování vědomostí, dovedností a návyků, rozvoj schopností (zejména poznávacích) a pracovních i jiných aktivit.*“

Nejorganizovanějším a nejsoustavnějším způsobem vzdělávání dospělých je výuka, která je charakterizována jako proces, jenž tvoří jednotu vyučování jako řídicí činnosti učitele (tedy lektora, instruktora či vzdělavatele) a učení jako aktivní činnost účastníků (dospělých jedinců).

Rychlý rozvoj vzdělávání dospělých patří k nejvýraznějším současným trendům ve vývoji vzdělávacích soustav. Je vyvoláván především potřebou neustále inovovat výrobky i služby včetně zavádění moderních technologií, zvyšovat kvalitu, efektivnost, produktivitu a současně konkurenceschopnost.

Veteška s Tureckiovou (15) zase označují vzdělávání dospělých za iniciátora a zároveň kritickou reflexní instanci společenských změn. „*Tato jiná role vzdělávání vnesla do současné civilizace nový trend, bez kterého vyspělá společnost nemůže již existovat*“, uvádějí.

Vzdělávání dospělých můžeme chápat ve dvou rovinách (2):

- a) jako vzdělávací proces – kdy je vzdělávání dospělých obecným pojmem pro vzdělávání dospělé populace. Zahrnuje vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých (tedy získání stupně vzdělání) nebo jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Lze ho tedy chápat jako cílevědomé a cílené zprostředkování, získávání a upevňování schopností, dovedností, znalostí i návyků, postojů i společenských forem jednání a chování osob, které ukončily svou přípravu na povolání a vstoupily na trh práce.
- b) jako vzdělávací systém – kdy jde o systém institucionálně organizovaných a individuálních vzdělávacích aktivit, jejichž cílem je nahradit, doplnit, rozšířit, inovovat, měnit či jiným způsobem obohatit počáteční vzdělávání dospělých osob, které záměrně rozvíjejí své znalosti, dovednosti i postoje nutné pro plnohodnotnou práci a plnění životních a společenských rolí.



### 1.1.1 Motivace k učení

Při vzdělávání dospělých je kladen důraz na kladnou motivaci učení. Lektor (vyučující) by měl iniciovat a podporovat v první řadě kladné motivy učení, například zájem o učební látku, seberealizaci účastníka vzdělávání, důvěru v jeho schopnosti dosáhnout svých osobních cílů a eliminovat některé záporné motivy, jakými jsou strach, pochyby o vlastních schopnostech, pasivita, nízké sebevědomí apod.

**Pyramida motivace k učení** – vychází ze skutečnosti, že je proces vzdělávání založen na získávání informací a odborných vědomostí, na osvojování nových dovedností a pracovních návyků. Díky těmto kvalitativním změnám v procesu vzdělávání je jednotlivec schopen nacházet jiná, nová řešení, dosahovat lepších výsledků a zvýšit tím svoji výkonnost. Zároveň se posiluje jeho pozice na trhu práce i ve společnosti, což má kladný dopad na vyšší míru jeho sociální jistoty. Na vrcholu pyramidy potom stojí individuální užitek každého účastníka vzdělávacího procesu (9).



Obr. 1 Pyramida motivace k učení (9)

### 1.1.2 Formy vzdělávání

V publikaci (7) formuluje Mužík ustálené členění didaktických forem ve vzdělávání dospělých do čtyř základních, kterými jsou:

- a) **přímá (prezenční) výuka** – je klasickou formou výuky, kdy se vyučující i účastník musí plně uvolnit ze svých pracovních povinností a setkat se osobně na učebně. Teorie i praxe ukazují, že tato forma práce lektora je založena na přímém partnerství ve výuce. Lektor si musí v průběhu výuky postupně vybudovat svoji autoritu odbornou, didaktickou i komunikační úrovní svého vystoupení. Prezenční forma je stále velmi

důležitým a v některých oblastech dokonce nenahraditelným způsobem výuky, stále častěji je však doplňována či nahrazována dalšími formami studia.

- b) **distanční vzdělávání** – tato forma se vyznačuje skutečností, že: „*lektor i student jsou v průběhu výuky odděleni v čase i prostoru*“, uvádí Mužík. Komunikace probíhá jednak prostřednictvím studijních materiálů, případně pomocí krátkodobých seminářů či konzultací. Distanční forma vzdělávání se dnes uskutečňuje v různých variantách. Od korespondenčního vzdělávání, které je založeno na studijních skriptech, řešení zkušebních úloh a kontaktu prostřednictvím pošty, se v dnešní době již upouští a je nahrazováno moderními komunikačními kanály. Jiné podoby distančního vzdělávání zahrnují prvky e-learningu, kdy distribuce učiva probíhá přes datové nosiče (CD-ROM, Flash disk apod.) či internet a komunikace mezi lektorem a účastníky se uskutečňuje nejčastěji e-mailem. Často tuto formu doplňují víkendová soustředění, semináře, vstupní přednášky, závěrečná setkání apod.

Zmíněný **e-learning** je dnes rozšířenou a velmi oblíbenou didaktickou metodou. Setkáváme se s ním v souvislosti se vzděláváním téměř na každém kroku. Přesto existuje široká a poměrně nepřehledná řada vymezení tohoto pojmu, pokud se podíváme do různých zdrojů. Barešová (1) uvádí několik různých pohledů a definic, v jedné z nich je e-learning označen za: „*vzdělávací proces, využívající informační a komunikační technologie k tvorbě kurzů, k distribuci studijního obsahu, komunikaci mezi studenty a pedagogy a k řízení studia*“. Pod tento pojem tedy můžeme zahrnout výuku s využitím výpočetní techniky a internetu, používání multimediálních prvků (prezentace, animované sekvence, sdílené pracovní plochy, elektronické testy, atd.), elektronickou komunikaci mezi účastníky, v podstatě tedy jakékoli využívání elektronických materiálních a didaktických prostředků prostřednictvím počítačových sítí vedoucí k efektivnímu dosažení vzdělávacího cíle. Způsob využívání prostředků ICT a dostupnost učebních materiálů jsou závislé především na vzdělávacích cílech a obsahu, charakteru vzdělávacího prostředí, potřebách a také možnostech všech aktérů vzdělávacího procesu (22).

- c) **kombinované studium** – další formou, kterou popisuje Mužík (7), je v praxi velmi rozšířená kombinovaná forma studia. Umožňuje modernizovat výuku převedením její části do individuálního, ovšem lektorem stále řízeného samostudia. Také kombinovaná forma může mít více různých podob, mohou ji například tvořit:

- vstupní semináře, na kterých lektor uvede problematiku, seznámí studenty s učební látkou, způsobem studia i formou ověření získaných znalostí,
- individuální studium, které může mít znaky distančního vzdělávání obvykle v e-learningové podobě,
- tréninkové kurzy, kdy se v průběhu studia konají tréninky s přímou formou práce lektora a jsou zaměřeny na problematiku, kterou si účastník osvojil během individuálního studia,
- závěrečné zkoušky nebo jiné formy ověření získaných znalostí – obhajoby písemných prací, testy, projekty aj.

**d) sebevzdělávání** – vyznačuje se tím, že lektor i účastník vyučovacího procesu jsou prakticky spojeni v jednu osobu. V této souvislosti výrazně roste význam e-learningu a jeho různých podob. Nejde pouze o informační podporu studia na síti, ale o individuální učení prostřednictvím internetu, CD-ROM apod. Kvalita elektronických studijních materiálů velmi výrazně ovlivňuje proces sebevzdělávání a výslednou úroveň dosažených znalostí a vědomostí.

## 1.2 Profesionální vzdělávání

Profesionální vzdělávání bychom mohli charakterizovat jako souhrn vzdělávacích aktivit garantovaných zaměstnavatelem se záměrem doplnit, tedy zvýšit nebo rozšířit, případně i změnit strukturu způsobilosti zaměstnance (12). Mimo zákonné vzdělávání, které je povinné pro všechny zaměstnance organizace, je kritériem pro zařazení jednotlivce do vzdělávacího systému:

- a) vyhodnocený výkon** - zde může na jedné straně sehrát roli snížení motivace k učení nebo špatný styl předchozího učení, na druhé straně může docházet k posilování silných stránek jednotlivce při pozitivním vyhodnocení výkonu
- b) význam připisovaný pracovní pozici a jejímu nositeli** – rozdílné vzdělávací aktivity a možnosti rozvoje jsou nabízeny řadovým pracovníkům, jiné pak pracovníkům připravujícím se na obsazení významnější pozice a ještě jiné zaměstnancům, kteří již takovou pozici obsadili.

### 1.3 Vzdělávání úředníků veřejné správy

Veřejná správa je v moderních vyspělých demokratických státech chápána především jako služba občanům, kteří jsou zde v postavení klientů nebo uživatelů.

Termínem úředníci veřejné správy jsou míněni zaměstnanci úřadů a institucí, které vykonávají územní státní správu a samosprávu v České republice. Úřady veřejné správy, kraje, města a obce se v současné době musí přizpůsobit nejen změnám v legislativě, ale hlavně změnám ve vnímání standardů veřejných služeb. Klienty těchto úřadů a institucí jsou občané, kteří vyžadují odborné a kvalitní služby. Zvyšování kvality služeb ale není možné bez vzdělaných a schopných zaměstnanců veřejné správy, tj. úředníků. Úředníci veřejné správy mají legislativně zakotvenou povinnost průběžně a odborně se vzdělávat, je tedy reálné vytvoření skutečně kvalitní profesní skupiny zaměstnanců. K tomu, aby byli opravdu kvalitními reprezentanty této skupiny, je důležité klást důraz na dodržování etického kodexu a naplňování požadavků na celoživotní vzdělávání.

Úloha veřejné správy se od roku 1989 zásadně změnila, což se promítlo i do systému vzdělávání úředníků veřejné správy. Úřady musí maximálně využívat potenciál svých zaměstnanců a stále hledat nové a účinnější formy jejich vzdělávání, rozvoje, motivace a stimulace. Kvalifikace a kompetence úředníků představují významný ukazatel kvality celé veřejné správy.

Dne 1.1.2003 nabyl účinnosti zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávních celků, a to v návaznosti na ukončení činnosti okresních úřadů. Hlavním účelem zákona je:

- přispět ke zvýšení kvality výkonu veřejné správy územními samosprávnými celky plnou profesionalizací jejich úředníků,
- omezit politický subjektivismus při rozhodování o personálních otázkách,
- přispět touto právní úpravou ke změně pojetí veřejné správy ve službu veřejnosti.

Důležitým cílem tohoto zákona je tedy vytvořit profesionální úřednický sbor, který bude zajišťovat kvalitní, odborný, efektivní a nestranný výkon veřejné správy. Zmíněnou profesionalizací se rozumí přiměřené zvýšení nároků na odbornou způsobilost zaměstnanců veřejné správy a stanovení povinností odpovídajících charakteru jejich práce, což je důležitým předpokladem rovněž pro vytvoření dostatečných správních kapacit. Tento zákon tak ještě

před vstupem České republiky do Evropské unie splnil podmínku kladenou na kandidátské země, kterou byla existence dostatečných správních kapacit veřejné správy.

Hlavním prostředkem k dosažení vyšší úrovně pracovníků územních samosprávních celků je zejména rozšířený systém jejich vzdělávání, který mimo zvláštní odborné způsobilosti zahrnuje v uvedeném zákoně i ustanovení o povinném vstupním vzdělávání a vzdělávání vedoucích pracovníků (8).

Vzdělávání úředníků je důležitý proces, který by měl cíleně zajišťovat kvalifikovanost zaměstnance pro danou pozici v organizaci. Je třeba důsledně dodržovat určitá pravidla, aby výběr vzdělávání vhodně reagoval na potřeby úřadu jako funkčního celku, a současně odpovídal představám osobního růstu zaměstnanců. Uvedený proces je velmi živý, proto je nutné klást důraz také na pružnost komunikace. Toho lze dosáhnout automatizací procesu vzdělávání pomocí specializovaných softwarových aplikací (18).

Celý systém vzdělávání úředníků územních samosprávních celků, který vychází z již zmíněného zákona č. 312/2002 Sb., je založen na vzájemně provázaných principech (8):

- vzdělávání úředníků je povinné, územní samosprávní celek má povinnost zabezpečit prohlubování kvalifikace podle zákona o úřednících včetně vypracování plánu každého úředníka,
- plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníků – jeho rozsah je minimálně 18 pracovních dnů během následujících tří let,
- samotné prohlubování kvalifikace se zajišťuje prostřednictvím vzdělávacích institucí akreditovaných pro příslušný vzdělávací program,
- akreditační řízení zajišťuje Akreditační komise zřízená při Ministerstvu vnitra ČR,
- akreditaci mohou získat fyzické či právnické osoby a též územní samosprávní celky, pokud si o ni požádají,
- ze zákona je akreditovanou institucí Institut pro veřejnou správu Praha – jedná se o příspěvkovou organizaci zřízenou Ministerstvem vnitra ČR,
- vstupní vzdělávání je nový úředník povinen absolvovat nejpozději do tří měsíců ode dne nástupu do zaměstnání – vstupní vzdělávání se nevztahuje na úředníka se zvláštní odbornou způsobilostí,

- vyhláška č. 511/2002 Sb., o uznávání rovnocennosti vzdělání úředníků samosprávných celků ve znění pozdějších předpisů, stanovuje podmínky pro uznání předchozího získaného vzdělání studiem v bakalářských nebo magisterských studijních programech na vysokých školách, nebo může úředník požádat o vydání osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělávání nebo jeho části dle ustanovení § 34 zákona o úřednících, přičemž na řízení o vydání osvědčení se vztahují obecné předpisy o správním řízení,
- v akreditovaných vzdělávacích programech je řešena jednotná certifikace,
- je stanovena odpovědnost a kompetence Ministerstva vnitra ČR pro oblast vzdělávání včetně kontrolní činnosti kvality poskytovaných vzdělávacích služeb akreditovanými institucemi.

System vzdělávání úředníků veřejné správy tvoří čtyři základní úrovně (8):

**a) Vstupní vzdělávání**

Cílovou skupinou vstupního vzdělávání jsou všichni zaměstnanci nově nastupující do pracovního procesu. V jeho průběhu dochází nejen k uvedení nového pracovníka do problematiky veřejné správy, ale především do problematiky organizační i pracovní struktury správního řádu. Jsou zde zahrnuty znalosti základních principů veřejné správy, obecné zásady organizace a činnosti veřejné správy a územního samosprávního celku, základy veřejného práva, pravidel etiky, práv a povinností úředníka. Dále pak toto vzdělávání sleduje základní dovednosti a návyky nutné k výkonu správních činností, znalosti základů užívání informačních technologií, komunikační, organizační a další dovednosti, které se vztahují k pracovnímu zařazení úředníka. Pracovník získává základní informace o úřadu, pracovním místě, legislativě apod. Po absolvování vstupního vzdělávání je vystaveno osvědčení, které je do pěti pracovních dnů započítáno do plnění plánu vzdělávání.

**b) Průběžné vzdělávání**

Průběžné vzdělávání je určeno pro všechny úředníky územního samosprávního celku, kteří již vykonávají státní správu v přenesené působnosti nebo v samostatné působnosti. Je zde zahrnuto prohlubující a specializační vzdělávání zaměřené na výkon správních činností včetně získávání a prohlubování znalosti cizích jazyků. Toto vzdělávání je realizováno především formou kurzů. O účasti zaměstnance na

jednotlivých kurzech rozhoduje vedoucí úřadu nebo personalista na základě potřeb organizace a s přihlédnutím k vzdělávacímu plánu úředníka. Pracovník je povinen se kurzu zúčastnit. Jednotlivé úřady rozhodují o tom, na jaké formy vzdělávání svého zaměstnance vyšlou, které oblasti považují za prioritní nebo kolik finančních prostředků na tento účel vyčlení.

**c) Zvláštní odborná způsobilost (ZOZ)**

Tato úroveň se týká úředníků vykonávajících správní činnosti stanovené vyhláškou Ministerstva vnitra ČR č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územně samosprávních celků. Zkouška zvláštní odborné způsobilosti je v systému vzdělávání těchto úředníků považována za klíčovou, jelikož úředníci se bez ní při výkonu správních činností neobejdou.

**d) Vzdělávání vedoucích úředníků**

Úředník, který je na základě výběrového řízení jmenován do vedoucí funkce, je povinen do dvou let od svého jmenování absolvovat vzdělávání vedoucích úředníků. Toto vzdělávání není zakončeno zkouškou, ale účast se prokazuje osvědčením. Obsahem jsou dvě samostatné části. První, obecná část, která zahrnuje znalosti a dovednosti v oblasti řízení úředníků. Druhá, zvláštní část, potom zahrnuje činnosti stanovené prováděcím právním předpisem a vykonávané podřízenými úředníky.

## 2 Vzdělávací portály

Vymezit pojem „vzdělávací portál“ není jednoduché. V 1. kapitole jsem „vzdělávání“ charakterizoval jako proces, ve kterém si prostřednictvím vyučování jedinec osvojuje poznatky a činnosti, které učením přetváří ve vědomosti, znalosti a dovednosti. Samozřejmě se nejedná o jediný možný výklad tohoto pojmu, v různých publikacích bychom našli spoustu obecných i zcela detailních charakteristik. Taktéž definicí slova „portál“ bychom našli mnoho. Například Západočeská univerzita v Plzni ho na svých stránkách (3) popisuje takto: *„Termínem portál v pojetí informačních technologií označujeme (webovou) aplikaci, která svému uživateli poskytuje jednotným způsobem a centralizovaně informace z různých zdrojů, které uživatele zajímají nebo se ho nějakým způsobem týkají.“* Na základě těchto výkladů si potom pod „vzdělávacím portálem“ představme webový server či obecně internetové stránky obsahující komplexní informace týkající se vzdělávání, poskytující výukový materiál, případně umožňující i přímou formu studia.

Tato bakalářská práce je zaměřena na „integrovaný vzdělávací portál“, který můžeme vnímat jako spojení různých podpůrných výukových softwarů či prostředků v jeden systémový vzdělávací celek, nebo také spojení několika komponent (např. oblast informační, vzdělávací, testovací, administrativní apod.), které vzájemně propojené představují ucelený vzdělávací systém – efektivní nástroj na realizaci vzdělávacích aktivit.

V posledních letech zaznamenaly portály zaměřené na vzdělávání velký rozmach, spojený jak s rychlým rozvojem informačních technologií a jejich stále intenzivnějším pronikáním do našeho každodenního života, tak s neustále rostoucí úlohou a potřebou celoživotního osobního i profesního vzdělávání. Při procházení internetem nalezneme různé formy takovýchto webů, od jednoduchých stránek se vzdělávacím obsahem zaměřeným na jedno konkrétní téma a s možností stáhnout si výukový materiál, až po skutečně integrované portály, které mimo informací a podkladů ke studiu nabízejí i široké spektrum dalších funkcionalit – kompletní správu vzdělávacích kurzů, prostředky na tvorbu vzdělávacího obsahu, evidenci a propojení studentů a vyučujících s možností jejich vzájemné komunikace, přímou e-learningovou výuku, statistické údaje a mnoho dalších. Právě takovéto portály bych chtěl v následujících kapitolách představit.



### 3 Vzdělávací portál v resortu služeb zaměstnanosti

Od poloviny 90. let disponovala síť úřadů práce kvalifikovanými pracovníky schopnými nabízet kvalitní služby v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V druhé polovině 90. let se situace změnila, začaly se projevovat limitující faktory vyžadující změny v systému vzdělávání a odborné přípravy zaměstnanců (21):

- zavádění pilotních opatření evropské strategie zaměstnanosti v Národním akčním plánu zaměstnanosti (NAPZ) 2001 – 2002 poukázalo na nezbytnost další teoretické i praktické odborné přípravy pracovníků služeb zaměstnanosti, zajišťující především jednotný přístup k tvorbě, realizaci, monitoringu a vyhodnocování individuálních akčních plánů a aktivnější přístup ke klientům úřadu práce,
- stabilizace podnikatelské sféry a rozvoj regionů v nových ekonomických odvětvích vyvolaly potřebu větší orientace pracovníků služeb zaměstnanosti na užší spolupráci se zaměstnavateli při vytváření a zadávání nových vzdělávacích programů, které jsou přizpůsobeny konkrétním potřebám zaměstnavatelů v regionu,
- růst skupin klientů obtížně umístitelných na trhu práce spojený s dlouhodobou nezaměstnaností a dalšími handicapami (zdravotní, věkové, etnické apod.) vyvolává nutnost rozvoje modulárních programů pro zabezpečení speciálních poradenských služeb.

Na Úřadu práce ČR pracuje v současné době (k 31.1.2013) přibližně 8300 zaměstnanců (11). Všechny výše uvedené aspekty společně vyjadřují potřebu zajistit komplexní vzdělávací systém podpořený moderními metodami výuky a možnostmi administrace vzdělávacích aktivit právě prostřednictvím integrovaných vzdělávacích portálů, které jsou přizpůsobeny přímo potřebám resortu služeb zaměstnanosti.

Již více než 18 let působím ve státní správě a proto se v následujících kapitolách budu věnovat dvěma integrovaným vzdělávacím portálům, se kterými jsem měl možnost se seznámit v rámci své pracovní činnosti.

## 3.1 UPRATE

Jako první zde představím projekt UPRATE, kterého jsem se sice nemohl sám osobně účastnit, ale v rámci jeho testovacího provozu absolvoval pilotní vzdělávací program jeden z mých blízkých kolegů.

Tato veřejná zakázka je realizována v rámci projektu MPSV „Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti“, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky

Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti

**Hlavní stránka**

Vítejte na hlavní stránce veřejné zakázky „Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti“.

Cílem řešení je zvýšit komplexnost, kvalitu poskytovaných služeb a zároveň rozvinout a modernizovat vzdělávací systém pro zaměstnance služeb zaměstnanosti za účelem zvýšení jejich kvalifikační úrovně.

Veřejná zakázka je realizována v rámci projektu „Vzdělávání zaměstnanců SZ“, který je připraven Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Veřejná zakázka vystupuje pod názvem „UPRATE“. Název vznikl využitím zkratky „UP“ používané běžně ve spojitosti s úřady práce, která zároveň vyjadřuje v angličtině pohyb nahoru, zvýšení. Druhá část názvu využívá anglické slovo „RATE“, které lze přeložit jako „hodnota, kvalita, úroveň“.

Spojení „UPRATE“ pak symbolizuje zvýšení kvality, úrovně služeb poskytovaných klientům úřadů práce díky profesnímu růstu zaměstnanců služeb zaměstnanosti.

Obr. 2 Úvodní stránka projektu UPRATE (13)

V rámci projektu „Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti“ Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV) byla v období leden 2007 - červen 2008 realizována veřejná zakázka pod názvem UPRATE. Tento projekt byl spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky a jeho hlavním cílem bylo zvýšit komplexnost, kvalitu poskytovaných služeb a zároveň rozvinout a modernizovat vzdělávací systém pro zaměstnance služeb zaměstnanosti za účelem zvýšení jejich kvalifikační úrovně. Zaměstnancům by měl umožnit rozšíření znalostí a vědomostí v moderním vzdělávacím systému zaměřeném na zdokonalování dovedností potřebných pro poskytování kvalitních služeb veřejnosti (19).

Název „UPRATE“ vznikl využitím zkratky „UP“, která je běžně používána pro označení úřadu práce a zároveň v angličtině vyjadřuje pohyb nahoru či zvýšení. Druhou částí slovního spojení je anglické slovo „RATE“ značící hodnotu, kvalitu nebo úroveň.

Základním východiskem této zakázky bylo zmapování tehdejšího vzdělávacího systému služeb zaměstnanosti, na jehož základě byla poté zpracována a ověřena metodologie vzdělávacího procesu, byly inovovány stávající vzdělávací programy a vytvořeny nové s využitím moderních způsobů pedagogického procesu (formy výuky – prezenční, distanční, kombinované), moderních didaktických nástrojů a založené na individuálním přístupu k účastníkům vzdělávání (21).

### **3.1.1 Řešitelé projektu**

Veřejnou zakázku řešilo konsorcium společností TREXIMA, spol. s r.o., CC Systems, a.s. a Sdružení CEPAC – Morava.

#### TREXIMA, spol. s r.o.

Poradenská a konzultační organizace, která se zabývá profesionálním poradenstvím v oblasti lidských zdrojů, racionalizací a měřením práce, tvorbou a provozováním rozsáhlých informačních systémů. Díky projektu „Standardizace činností ÚP“ má podrobnou znalost činností vykonávaných pracovníky úřadu práce, úzce spolupracuje s odborníky služeb zaměstnanosti a je také tvůrcem „Integrovaného systému typových pozic“ včetně metodiky popisu kvalifikačních požadavků formou kompetencí.

#### CC Systems, a.s.

Hlavním předmětem činnosti této společnosti se 100% českého kapitálu je vývoj a realizace vzdělávacích aktivit v oblasti vzdělávání dospělých, které jsou realizovány prostřednictvím vzdělávacích institutů po celé ČR. Společnost je akreditována MŠMT ČR, MPSV ČR, MV ČR, MO ČR a získala také akreditaci testovacího střediska ECDL (European Computer Driving Licence).

## Sdružení CEPAC – Morava

Je neziskové sdružení právnických osob:

- Univerzita Palackého Olomouc
- Framo, s. r.o.
- CEPAC Inter Soissons

Jeho hlavní činnosti jsou zaměřeny na rekvalifikační a vzdělávací kurzy, projekty EU, softwarovou podporu a vývoj produktů a je též vlastníkem technologie na tvorbu výukových pomůcek, či tvorbu vzdělávacích a e-learningových portálů.

### **3.1.2 Popis systému**

V rámci uvedené zakázky byl vytvořen Informační systém pro Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti (dále jen IS VZSZ), který zahrnuje nástroje pro organizování a řízení vzdělávacích aktivit a také pro tvorbu a publikování vzdělávacího obsahu. Celý systém je rozdělen na následující samostatné, vzájemně propojené komponenty:

- informační portál,
- vzdělávací portál,
- testovací portál,
- e-learningový portál,
- WebCastový portál,
- systém pro tvorbu a umístění vzdělávacího obsahu.

### **Informační portál**

Je základní částí celého informačního systému, jehož úkolem je řízení vzdělávacího systému pomocí implementovaných modulů:

**a) modul Společnosti**

Umožňuje nastavení parametrů společnosti, včetně podřízených organizačních jednotek a kontaktních údajů.

**b) modul Dotazníky**

V tomto modulu se vytvářejí typy dotazníků včetně otázek, tyto dotazníky jsou potom publikovány v Informačním portálu.

**c) modul Bloky**

Zde se dílčí vzdělávací moduly organizují do tematických, obsahově příbuzných, bloků.

**d) modul Kurzy**

Slouží k přiřazení komponent (osnova, metodika, text, test, příloha) do vzdělávacího modulu, vytvoření kurzu z takto připravených modulů a následně k sestavení a editaci katalogu kurzů.

**e) modul Realizace kurzů**

Umožňuje vytvářet jednotlivé realizace z katalogu kurzů (konkrétní výukové termíny), přiřazovat osoby do kurzu, tisknout osvědčení o jeho absolvování.

**f) modul Uživatelé**

Zde probíhá správa uživatelů - jejich založení, přiřazení pozice ve společnosti, nastavení rolí a také zaslání přihlašovacích údajů uživateli.

**g) modul Pošta**

Modul pro správu, vytváření a rozesílání zpráv jak jednotlivým uživatelům, tak i celým skupinám (rolím).

**h) modul Centrum**

Umožňuje zobrazení základních informací o uskutečněných vzdělávacích akcích a další informace v závislosti na přidělených rolích v systému – přístup na Vzdělávací a E-learningový portál, správu zpráv a podřízených pracovníků (pokud jde o pozici vedoucího).

Přístup k jednotlivým modulům je specifikován konkrétními systémovými rolemi a je rozdělen na dvě úrovně – první s možností editace, druhá pouze pro zobrazení údajů.

## Vzdělávací portál

Tento portál je určený pro prezenční výuku a také samostudium. Umožňuje umístění vzdělávacího obsahu v různých formátech, např. HTML, PDF, ZIP, PPT a dalších, dále zahrnuje statistiky přístupů, hodnocení a přístup k testování znalostí. Přístupnost funkcionalit se liší podle nastavené role. Je možné jej využít i jako elektronickou knihovnu, která umožňuje všem studentům neomezený přístup ke vzdělávacím materiálům, a to i po skončení kurzu.

## Testovací portál

Prostředí pro vytváření a editaci testů k jednotlivým vzdělávacím modulům. V další fázi umožňuje takto vytvořené testy používat využívat pro testování a ověřování znalostí studentů. Tento portál má tři základní funkcionality:

### **a) Editace testu**

Přístup k editaci má pouze uživatel s rolí Metodik a to pouze pro ten modul, u kterého je nastaven jako garant.

Základními typy otázek jsou:

- jedna správná,
- více správných,
- doplnit slovo,
- přiřazení,
- Ano/Ne.

### **b) Realizace testu**

Realizace je zpřístupněna uživatelům v roli Student a pouze pro modul, který je mu v rámci kurzu přiřazen

### **c) Vyhodnocení testu**

Testy může vyhodnotit pouze uživatel, který má pro konkrétní modul přiřazenu roli Lektor. Vyhodnocení testů probíhá automaticky, ovšem lektor má možnost jednotlivé body ještě upravit či dopsat komentáře k dílčím úkolům.

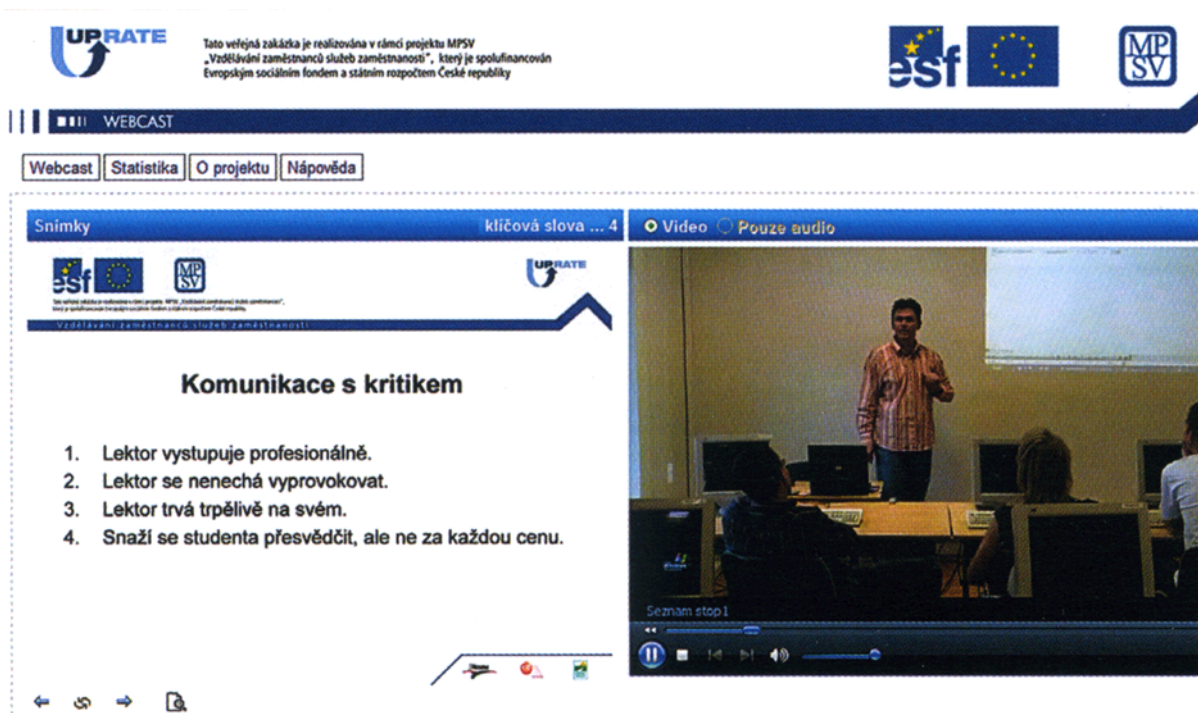
### **E-learningový portál**

Tato oblast je určena pro podporu distanční nebo kombinované výuky, umožňuje komunikaci mezi lektorem a studenty v průběhu studia a dále tyto funkcionality:

- umístění vzdělávacího obsahu,
- zobrazení obsahu v závislosti na přiřazených rolích,
- přístup do Testovacího portálu,
- statistiky a hodnocení,
- diskusní fóra.

### **WebCastový portál**

Tento portál představuje důležitou součást pro doplnění e-learningového způsobu výuky prostřednictvím kombinace streamovaného videa a doprovodných prezentací, přičemž umožňuje distribuci vzdělávacího obsahu více posluchačům/studentům najednou (4). Webcasty jsou doplněny také o navigaci pomocí obsahu, rejstříku nebo vyhledávacího systému.



Obr. 3 Webcastový portál (13)

## System pro tvorbu a umístění vzdělávacího modulu

### Tvorba vzdělávacího obsahu

Pro tvorbu vzdělávacího obsahu byl vytvořen systém využívající vlastnosti textového editoru MS Word, který byl doplněn speciální aplikací umožňující konverzi vytvořených textů do formátu HTML a PDF. Výsledné texty se umísťují na Vzdělávací nebo E-learningový portál. Použití speciálně vytvořených šablon a maker nabízí možnost zkombinovat pohodlnou práci v důvěrně známém prostředí textového editoru s možností vytváření studijních výukových materiálů s jednotnou strukturou. Lze také integrovat široké spektrum multimédií – obrázky, flash animace, streamované video a také odkazy na internetové zdroje nebo lokální soubory. Stejný vzdělávací obsah je možné konvertovat do různých designů a forem.

Každý text modulu může obsahovat tyto základní části:

- výklad,
- příklady,



- cvičení,
- kontrolní otázky,
- autotesty.

### **Struktura vzdělávacího obsahu**

Pro organizování obsahu byly vytvořeny vzdělávací bloky, které tematicky seskupují vytvořené moduly. Takovéto členění do bloků hraje důležitou roli při rozlišování vzdělávacího obsahu v návaznosti na kompetence a typová funkční místa. Zde jsou uvedeny dva příklady vzdělávacích bloků a jim přiřazených modulů:

Tabulka 1: Struktura vzdělávacího obsahu (13)

Vzdělávací blok	Moduly
Manažerské způsobilosti	Vedení a řízení lidí
	Manažerské styly
	Budování týmu
	Řešení konfliktů
Počítačové způsobilosti	Základy práce na PC
	MS Windows
	MS Word
	MS Excel
	MS Outlook + Internet

### **Umístění vzdělávacího obsahu**

Funkčnost Vzdělávacího portálu byla upravena tak, aby každý metodik měl jednotlivé komponenty svého modulu (osnovu, metodiku, texty a testy) ve formátu MS Word umístěny ve zkomprimovaném tvaru na tomto portálu. Zde si je může v případě potřeby stáhnout, upravit a poté je opět zaslat ke konverzi a umístění zpět na portál.

#### **3.1.3 Systémové role**

Přístup k jednotlivým funkcionalitám v rámci celého systému je řízen pomocí nastavených přístupových rolí:

**a) Uživatel**

Tato role slouží pro samotné zaregistrování uživatele do systému a získání přístupových údajů, nemá však žádné další funkčnosti.

**b) Student**

Role umožňující zařazení uživatele do vzdělávacího procesu realizace kurzů jako studujícího. Dotyčný získá přístup do kurzů, ve kterých je zařazen a k vzdělávacím materiálům. Má možnost se přihlásit do vypsání kurzu, zaslat požadavek (Lektorovi, Vzdělávacímu středisku, Garantovi vzdělávání), otestovat své znalosti a hodnotit realizaci kurzů a výukových materiálů.

**c) Lektor**

Uživatel s touto rolí působí u přiřazených kurzů jako vyučující. Ve svém kurzu má přístup k seznamu studentů a k hodnocení jejich testů, ke studijním materiálům, může zhodnotit realizaci kurzů z pohledu lektora a též výukové materiály. Stejně jako student má i lektor možnost zasílat požadavky ostatním uživatelům.

**d) Metodik**

Úkolem metodika je tvorba vzdělávacího obsahu. S touto rolí získává přístup ke zdrojům svých vzdělávacích modulů i materiálů umístěným na Vzdělávacím a E-learningovém portálu. Má možnost editovat testy, hodnotit výukové materiály a zasílat požadavky ostatním účastníkům.

**e) Vzdělávač**

Tento uživatel má funkci organizátora vzdělávacích kurzů ze strany jednotlivých krajských pracovišť Úřadu práce ČR. Prakticky jde o pracovníka úřadu práce, který organizuje, kontroluje a eviduje studium jednotlivých zaměstnanců, v systému má přístup k organizovaným kurzům, sleduje průběh kurzů a úspěšnost studentů, má také přístup k umístěným vzdělávacím materiálům a k jejich hodnocení.

**f) Vzdělávací středisko**

Tato role v systému umožňuje zařadit uživatele jako organizátora vzdělávacích kurzů ze strany jednotlivých vzdělávacích středisek Úřadu práce ČR – v Olomouci, Pardubicích a Písku. Uživatel získá přístup k organizování realizací kurzů i ke studijním materiálům, přiřazuje studenty a lektory do kurzů, rozesílá účastníkům přihlašovací údaje a pozvánky na dané realizace kurzů, sleduje průběh kurzů a tiskne

osvědčení o absolvování. Má možnost hodnotit výukové materiály a sledovat také hodnocení ze strany lektorů i studentů.

**g) Garant vzdělávání**

Úlohou garanta celého vzdělávacího procesu je správa struktury vzdělávacího obsahu (bloků, modulů), správa typů kurzů, dotazníků, společností a jejich organizací. Také garant má přístup ke vzdělávacím materiálům a k jejich hodnocení.

**h) Administrátor**

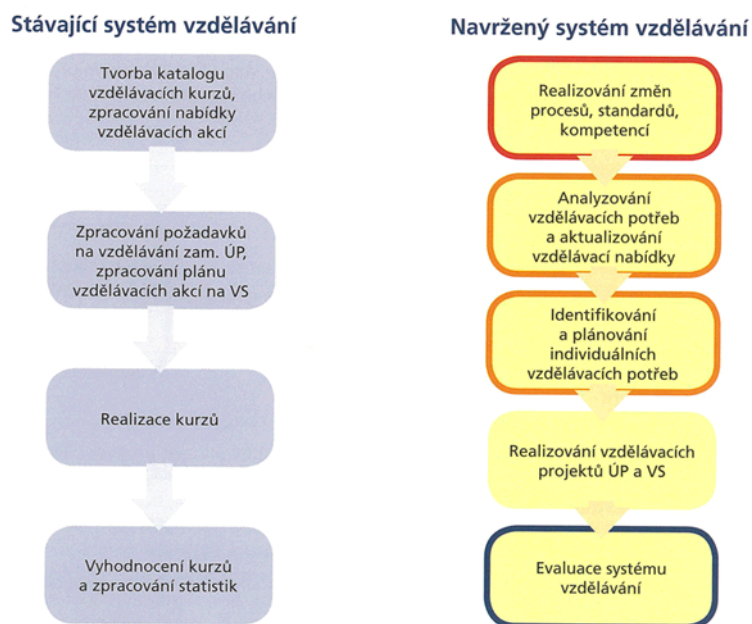
Jde o nejvyšší roli určenou pro nastavení a konfigurování informačního systému.

### **3.1.4 Technologie**

- web server: MS Internet Information Services (IIS) V6.0
- databázový server: MS SQL Server 2005
- podpora výuky: MS Class Server 4.0
- web technologie: ASP.NET 2.0, CSS, Javascript, AJAX

### **3.1.5 Zhodnocení projektu**

Po zhodnocení konkrétních výstupů tohoto projektu bylo možné konstatovat, že se podařilo přispět k zabezpečení kontinuity systému vzdělávání služeb zaměstnanosti, vedoucí ke zvyšování kvality vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti a následně ke zvyšování kompetencí těchto zaměstnanců. Současně byl navržen nový systém vzdělávání, který vyplynul z analýzy získaných informací. Po ukončení projektu byly veškeré jeho výstupy i technologie předány do správy MPSV ČR k jejich dalšímu využívání.



Obr. 4 Srovnání původního a navrženého systému vzdělávání (13)

### 3.2 VSUPO

Dalším příkladem vzdělávacího portálu je VSUPO, jehož název vznikl v roce 2003 jako zkratka Vzdělávacího Střediska Úřadu Práce v Olomouci a nedlouho poté byla zaregistrována i stejnojmenná doména VSUPO.CZ. Přestože od 1. dubna 2011 již zmiňovaný úřad práce nemá vlastní právní subjektivitu, ale stal se Krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky, vzhledem k dlouholeté historii tohoto portálu bylo rozhodnuto, že název i doména zůstanou beze změny.

VSUPO tedy slouží vzdělávacím potřebám zaměstnanců Úřadu práce ČR. Vzdělávací střediska zde uveřejňují a kompletně administrují nabídky kurzů včetně termínů jejich konání, sdílejí podrobné informace o jednotlivých kurzech, poskytují účastníkům vzdělávacích akcí studijní materiály k distančním či e-learningovým kurzům, osoby zodpovědné za vzdělávání na jednotlivých pracovištích Úřadu práce ČR mají k dispozici přehled o studijních výsledcích spádových zaměstnanců.

**VZDĚLÁVACÍ STŘEDISKA  
ÚŘADU PRÁCE ČR**

Neznámý uživatel | Přihlásit

[úvod](#) | [informace](#) | [kurzy](#) | [podpora](#) | [kontakt](#) | [pomoc](#) |

**Vzdělávací střediska úřadů práce**  
nabízí zájemcům z řad zaměstnanců státní správy možnost zúčastnit se vybraných kurzů, které jsou zaměřeny na získání nových profesních znalostí, případně zdokonalení a prohloubení již osvojených vědomostí.

Doporučujeme nainstalovat certifikát VSUPO - [informace zde](#)

**Aktuality:**  
21.02.2013 [Katalog akreditovaných kurzů na rok 2013](#)  
18.02.2013 [Katalog vzdělávacích kurzů pro zaměstnance Úřadu práce ČR na rok 2013](#)  
07.01.2013 [pro Vzdělávače: Manuál - Přihlášení pracovníka do kurzu](#)

© 2003-2013 Informatika ÚP Olomouc

Obr. 5 Úvodní stránka portálu VSUPO (17)

### 3.2.1 Vzdělávací střediska Úřadu práce ČR

Olomoucké vzdělávací středisko úřadu práce bylo zřízeno v roce 1993 společně s dalšími dvěma středisky, která působí v Pardubicích a v Písku. Jejich hlavní činností bylo od počátku působnosti zabezpečení odborné přípravy a realizace vzdělávacích aktivit pro resort služeb zaměstnanosti. Od 1. dubna 2004 se rozsah jejich činnosti rozšířil i o vzdělávání zaměstnanců, kteří na pracovištích úřadu práce zabezpečují agendu státní sociální podpory podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Pracovníci středisek jsou přímo podřízeni Generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR.

### 3.2.2 Legislativa

Současný systém vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti vychází z Usnesení vlády České republiky č. 1542/2005 ze dne 30. listopadu, o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech (dále je Pravidla), která nabyla účinnosti 1. ledna 2006 a z Koncepce systému profesního vzdělávání pracovníků služeb zaměstnanosti, schválené poradou vedení

MPSV k 1. lednu 1993. Tato Pravidla se vztahují na ministerstva a jiné správní úřady (orgány státní správy), které jsou takto výslovně označeny zvláštními zákony. Mimo jiného jsou zde uvedeny náležitosti, cíle a obsahy vstupního vzdělávání úvodního i následného a také prohlubujícího, kam je zařazeno vzdělávání manažerské, jazykové a další oblasti, které stanovuje vláda nebo správní úřady (14).

### **3.2.3 Vývoj portálu**

Portál VSUPO zde uvádím především proto, že na uvedeném úřadu pracuji od roku 1994 a na vývoji a provozu aplikací pro vzdělávací středisko se osobně podílím již od počátku. Prakticky současně se vznikem vzdělávacích středisek vznikla i první potřeba evidence a administrace nejen pořádaných kurzů, ale i účastníků z řad pracovníků úřadu. Protože se v prvních fázích jednalo pouze o několik málo kurzů, k administraci základních údajů postačil tabulkový kalkulátor a textový editor. Postupem času ovšem v souvislosti s rozšiřující se nabídkou vzdělávacích kurzů a s tím souvisejícím větším počtem proškolených zaměstnanců bylo nutné přejít na databázový systém, který by správu vzdělávacích aktivit střediska usnadnil a poskytl více možností následného zpracování a vyhodnocování uložených dat. Byla vytvořena softwarová aplikace ve vývojovém prostředí Borland Delphi, která využívala data uložená v databázových souborech DBF. Přibližně v roce 2000 pak vznikl jakýsi předchůdce dnešního internetového portálu, aplikace provozovaná na lokálním intranetu olomouckého úřadu práce, stále ovšem přístupná pouze pracovníkům vzdělávacího střediska v Olomouci. Tento systém se osvědčil a proto o dva roky později proběhla jednání s MPSV, kdy byla projednána možnost vytvoření centrální webové aplikace, která by byla přístupná také vzdělávacím střediskům v Pardubicích a v Písku. MPSV poskytlo Úřadu práce v Olomouci potřebné hardwarové i softwarové vybavení a po přibližně 6 měsících intenzivní práce byla na doméně vsupo.cz vytvořena první verze portálu, která se od té doby průběžně vyvíjí, zdokonaluje a přizpůsobuje aktuálním potřebám vzdělávání na úřadu práce.

### **3.2.4 Portálové aplikace**

Portál VSUPO je prakticky rozdělen na dvě samostatné, i když propojené, internetové aplikace. První z nich je na internetové adrese VSUPO.CZ (dále jen VSUPO), kde se nachází jak část volně přístupná veřejnosti, primárně ovšem určená všem zaměstnancům Úřadu práce

ČR, tak je zde i zabezpečený prostor pro registrované účastníky vzdělávacího procesu, tedy pro vzděláče, studenty, lektory a konzultanty.

Druhou, dalo by se říci „skrytou“ nebo neveřejnou, částí portálu je internetová aplikace přístupná pouze z WAN sítě MPSV na adrese APL.VSUPO.CZ (dále jen APL-VSUPO). Ta je určena pracovníkům vzdělávacích středisek, kteří jejím prostřednictvím administrují samotné vzdělávací kurzy a provádějí veškeré činnosti od založení nového kurzu až po vydání osvědčení úspěšným absolventům.

Obě aplikace jsou provozovány na tomtéž serveru a využívají společnou Microsoft SQL databázi. Další informace o použitých technologiích jsou uvedeny v jedné z následujících kapitol.

### **3.2.5 Systémové role**

I na tomto vzdělávacím portálu je přístup k jednotlivým funkcionalitám řízen pomocí nastavených přístupových rolí:

#### **a) Student**

Studentem se stává zaměstnanec ve chvíli, kdy je zařazen vzdělávacím střediskem do kurzu na základě elektronické přihlášky. Tento uživatel získá přístupové údaje do VSUPO, kde si může zjistit podrobné údaje o konkrétním kurzu, případně stáhnout studijní materiály (podle povahy kurzu), odpovídat na zadaná cvičení, editovat vybrané údaje o své osobě. Přístupové oprávnění k VSUPO zůstává zaměstnanci zachováno i po skončení kurzu, má tedy kdykoliv možnost nahlédnout do přehledu svých dosud absolvovaných (i nedokončených) kurzů, u vybraných kurzů je zachován i přístup ke studijním materiálům.

#### **b) Lektor/Tutor**

V kontextu tohoto portálu je osoba vyučujícího rozlišena dvěma pojmy – lektor a tutor. Lektor jako vyučující prezenční formy studia, tutor pak pro kurzy distanční a kombinované. Tento uživatel má přístup ke kurzům, ke kterým je přiřazen, má možnost zobrazit seznam studentů, zadávat studentům cvičení a kontrolovat jejich plnění, vkládat nové příspěvky či informace pro studenty.

### c) **Vzdělávač**

Jak bylo uvedeno již u IS VZSZ, vzdělávačem rozumíme pracovníka, který zodpovídá za vzdělávání zaměstnanců ve své působnosti (v současné době je to rozsah krajské pobočky ÚP ČR), monitoruje potřeby jejich dalšího profesního vzdělávání s ohledem na jejich pracovní zařazení, přihlašuje je prostřednictvím portálu do kurzů a eviduje záznamy o absolvovaných kurzech. V současné době tuto funkci zastávají personalisté na krajských pobočkách Úřadu práce ČR, protože vzhledem k povaze své pracovní pozice mají přístup ke všem potřebným údajům.

Na portálu VSUPO jsou to právě vzdělávači, kteří přihlašují zaměstnance jako budoucí studenty do vypsaných kurzů. Zde je tedy odlišnost od IS VZSZ, kde své přihlášení do kurzu provádí sám student.

Vzdělávač má kromě možnosti odeslání přihlášky především přístup k seznamu svých zaměstnanců/studentů a k výsledkům jejich studia. Jsou vytvořeny výběrové sestavy umožňující přehledné sledování plnění vzdělávacích aktivit spádových zaměstnanců, monitoring jejich úspěšnosti i sestavy pro evidenci akreditovaných kurzů podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (20). Ten v § 111 ukládá zaměstnavateli povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Úkolem vzdělávače je mimo jiné tedy i dohlížet na plnění této zákonné povinnosti.

### d) **Konzultant**

Role Konzultanta je určena pro jednoho nebo více pracovníků na krajské pobočce, jejichž úkolem je poskytovat podporu, rady a konzultace studentům při plnění jejich studijních úkolů. Konzultant je využíván především u kurzů Vstupní vzdělávání nebo Základy zákona o státní sociální podpoře pro praxi, kdy studentům poskytuje informace o organizační struktuře úřadu a další podpůrné materiály, následně pak provádí kontrolu vypracovaných úkolů a potvrzuje jejich splnění.

Tato role umožňuje v systému přístup k těm kurzům, ke kterým je uživatel přiřazen, k seznamu studentů v těchto kurzech a také ke studijním materiálům.

Unikátní přístupy pro jednotlivé systémové role jsou prakticky využívány pouze v aplikaci VSUPO, jelikož aplikace APL-VSUPO slouží pouze pro administraci ze strany vzdělávacích



středisek a tudíž není nutné přístup k ní nijak členit. Zde je tedy pouze jedna role zabezpečená přihlašovacím jménem a heslem.

### 3.2.6 Princip

Způsob uskutečňování vzdělávacích aktivit ve všech třech střediscích je v podstatě stejný, přestože jednotlivá pracoviště mají svá specifika, svůj osobitý styl a způsob práce. Obecně se ale dá říci, že základní činnosti jsou v principu stejné.

Prvním krokem v celém procesu je vytvoření nabídky pořádaných kurzů. Každé ze vzdělávacích středisek sestaví a zveřejní Katalog vzdělávacích kurzů na následující kalendářní pololetí, který slouží ke snadné orientaci v plánovaných vzdělávacích akcích. U jednotlivých kurzů jsou zde uvedeny základní informace, jaké cílové skupině zaměstnanců je kurz určen, jeho forma, obsah i rozsah studia.

Přípravu katalogu a konečnou podobu vzdělávací nabídky ovlivňují především tyto faktory:

- změny zákonů, vyhlášek, právních norem – legislativní změny,
- organizační změny,
- změny procesů, standardů, typových funkčních míst a jim odpovídající změny kompetencí,
- poptávka samotných zaměstnanců úřadu, především vedoucích pracovníků,
- zpětná odezva na základě hodnocení systému zúčastněnými subjekty.

Sestavená nabídka je rozeslána na všechna pracoviště Úřadu práce ČR, jeho generální ředitelství a MPSV. Zároveň je obsah katalogu prostřednictvím APL-VSUPO zadán i do databáze portálu. Vzdělávači po přihlášení do VSUPO v nabídkovém listu označí u každého kurzu předběžný zájem, tj. předpokládaný počet účastníků, kteří by měli být uvedeném období proškoleni. Po uzavěrci vzdělávací střediska vyhodnotí předběžný zájem o nabízené kurzy a podle jeho výsledku kurzy zadministrují – tedy osloví vhodné lektory, zajistí učební prostory, technické vybavení, případně další potřebné náležitosti a nakonec zadají do APL-VSUPO odpovídající počet kurzů i s přesnými termíny jejich konání. Tyto vypsání termíny jsou viditelné ve VSUPO i bez nutnosti autentifikace uživatele, proto jsou dostupné

nejen vzdělávačům, ale i všem zaměstnancům (potencionálním studentům), kteří si zde mohou vybrat kurz, o který mají zájem i konkrétní termín, který jim vyhovuje. Následně kontaktují svého vzdělávače, který v aplikaci vyplní elektronickou přihlášku a uloží ji do databáze. Pracovník vzdělávacího střediska přihlášku zpracuje – po kontrole zadaných údajů provede zařazení studenta do kurzu, systém automaticky vygeneruje přístupové údaje a odešle je elektronickou poštou dotčenému zaměstnanci/studentovi.

Kód	Termín	Středisko	Druh	Obsazení	Místo konání
<b>Dávky SSP a aplikace souvisejících Nařízení EU</b>					
OLDSXP13002	23.5.2013 - 24.5.2013	Olomouc	Prezenční	10 z 20	
<b>Jednání s agresivním klientem</b>					
OLY16A13002	30.4.2013 - 30.4.2013	Olomouc	Akreditovaný	22 z 24	Zlín
<b>Jednání s klientem v problémových situacích</b>					
OLDK1P13001	14.5.2013 - 17.5.2013	Olomouc	Prezenční	6 z 15	
OLDK1P13002	11.6.2013 - 14.6.2013	Olomouc	Prezenční	4 z 15	
<b>Komunikace a umění naslouchat</b>					
OLY20A13001	12.4.2013 - 12.4.2013	Olomouc	Akreditovaný	21 z 25	

Obr. 6 Seznam zveřejněných termínů kurzů (17)

V průběhu kurzu, pokud to jeho povaha předpokládá (tedy u kurzů distančních, kombinovaných a e-learningových), mají uživatelé s příslušnými rolemi přístup ke studijním oporám a dalším vzdělávacím materiálům.

Po realizaci kurzu pracovník vzdělávacího střediska provede jeho uzavření, dojde k vygenerování osvědčení o absolvování pro všechny účastníky a ta jsou následně studentům předána buď osobně či zaslána elektronickou cestou.

### 3.2.7 Formy kurzů

Studium vzdělávacích kurzů může probíhat v několika formách. Ty jsou zvoleny tak, aby obsah kurzu byl studentům předán v co nejpříjemnější a nejefektivnější podobě.

#### **a) Prezenční forma**

Klasický způsob výuky, kdy je student v přímém kontaktu s lektorem a své poznatky získává přímo. Výuka je realizována především v učebnách vzdělávacích středisek, v ojedinělých případech také v prostorách pracovišť Úřadu práce ČR a organizována formou přednášek, cvičení a seminářů. Jsou při ní využívány vedle výkladu také tištěné materiály, PowerPointové prezentace či rozbor praktických příkladů. Studium je ukončeno závěrečným testem. V aktuální nabídce vzdělávacích středisek pro rok 2013 je 43 kurzů realizovaných prezenční formou z celkového počtu 47 pořádaných kurzů.

#### **b) Distanční forma**

Jde o multimediální formu řízeného studia, kdy je tutor (vyučující), v průběhu vzdělávání trvale nebo převážnou část oddělení od studujících (5). Ti mají možnost přizpůsobit průběh studia svým možnostem a potřebám, mohou studovat v libovolném místě a především čase, který jim nejlépe vyhovuje. Vzdělávací portál VSUPO a internetové služby obecně přitom slouží pro výměnu studijních materiálů a spojení studenta s vyučujícím. K průběžnému ověřování správného pochopení ucelených částí textu je určeno plnění úkolů zpracovaných do Pracovního sešitu, který mají frekventanti kurzu k dispozici.

#### **c) Kombinovaná forma**

Toto studium je efektivním spojením prezenční a distanční formy, kombinuje prvky obou způsobů výuky. Vedle řízeného samostudia je zde zahrnut i přímý kontakt s tutorem. Obvykle je studium realizováno tak, že kurz je zahájen úvodním prezenčním seminářem (workshopem), na kterém studenti získají potřebné informace, odkazy na studijní materiály a kontakty, poté vlastní studium probíhá individuálně distanční formou dle jejich časových možností a ukončení je provedeno opět prezenčně s případným ověřením získaných vědomostí a jejich vyhodnocením.

#### **d) E-learning**

Touto formou jsou v současné době uskutečňovány kurzy Vstupní vzdělávání a Základy zákona o státní sociální podpoře pro praxi. V podstatě se nejedná o e-learning v pravém smyslu, ale splňuje alespoň částečně některá z vymezení e-learningu uvedených v kapitole 1.1.1 a pro potřeby tohoto vzdělávacího procesu je tedy uvedená forma takto značena a odlišena. V praxi si student po zařazení do kurzu

z portálu stáhne vzdělávací materiály, které dle vlastních možností a potřeb nastuduje, písemně vypracuje zadané úkoly a odevzdá je konzultantovi na svém pracovišti – ten je studujícímu k dispozici i v průběhu kurzu jako podpora a pomoc při řešení úkolů. Konzultant poté závěrečnou práci vyhodnotí a písemné vyjádření předá vzdělávací, tedy osobě odpovědné za vzdělávání na konkrétním pracovišti. Odtud putuje informace vzdělávacímu středisku k zaevidování skutečnosti, že student zadané úkoly splnil.

Pro všechny uvedené formy platí, že studentovi, který splnil všechny náležitosti studia, je po jeho ukončení vystaveno osvědčení o úspěšném absolvování kurzu a současně je informován i vzdělávací na jeho spádovém pracovišti, aby tuto skutečnost zanesl do jeho osobní složky.

### 3.2.8 Druhy kurzů

Jak jsem uvedl, pro rok 2013 je v nabídce vzdělávacích středisek celkem 47 druhů kurzů a z toho je 15 akreditovaných. Kompletní seznam těchto kurzů (katalog) je umístěn na stránkách VSUPO.CZ a je volně ke stažení. Každý kurz je zde podrobně popsán, obsahuje informace o cílové skupině, pro kterou je kurz určen, výukových cílech, obsahové náplni, časovém rozsahu, metodách a prostředcích výuky i organizačním zajištění.

Jako příklad zde uvádím pouze vybrané informace o třech kurzech (6):

- **Vstupní vzdělávání úvodní**

Forma studia: distanční, e-learning

Rozsah: měsíční kurz

Základní informace: kurz se zahajuje bezprostředně po vzniku zaměstnaneckého vztahu a ukončuje se do tří měsíců. Noví zaměstnanci s agendou státní sociální podpory by měli, ještě před vstupním vzděláváním úvodním, absolvovat kurz „Základy zákona o státní sociální podpoře pro praxi“. Délka na zvládnutí obou kurzů se prodlužuje maximálně na pět měsíců od nástupu do zaměstnání.

Výukové cíle: cílem tohoto kurzu je zprostředkovat přijímanému zaměstnanci informace a znalosti směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost

vykonávat činnosti ve státní správě, včetně jeho seznámení s právními normami a specifickou problematikou úřadu práce.

Obsah: organizace a funkce Úřadu práce ČR, právní předpisy a vnitřní normy řízení, etický kodex, protikorupční program, ochrana osobních údajů a další.

Metody a prostředky výuky: samostudium prostřednictvím studijních materiálů přístupných na stránkách VSUPO. Zaměstnanec/student má k dispozici svého konzultanta (tím je jeho přímý nadřízený nebo jiný pověřený zaměstnanec), který mu pomáhá při práci se studijním textem a po vypracování kontrolních úkolů potvrdí svým podpisem osobní list zaměstnance, který zašle e-mailem na Vzdělávací středisko Úřadu práce ČR v Olomouci. Zde vyhotoví osvědčení o absolvování kurzu, které je poté zasláno na pracoviště personalistiky příslušné krajské pobočky ÚP ČR.

- **Zákon o zaměstnanosti**

Forma studia: prezenční

Rozsah: dvoudenní kurz v rozsahu 12 vyučovacích hodin

Základní informace: zákon o zaměstnanosti upravuje většinu oblastí činnosti úřadu práce. Je základním právním předpisem pro všechny zaměstnance úřadu práce.

Výukové cíle: cílem kurzu je poskytnout účastníkům dostatečné právní znalosti s potřebným právním výkladem, včetně rozborů příkladů z praxe a zvýšit tak úroveň jejich právního vědomí.

Obsah: právní úprava zaměstnanosti, vymezení pojmů, státní politika zaměstnanosti, informační a poradenská činnost, uchazeč a zájemce o zaměstnání, kontrolní činnost, zaměstnávání cizinců a další

Metody a prostředky výuky: výuka je koncipována jako kombinace přednášek a rozborů konkrétních případů z praxe

- **Akreditovaný kurz – Komunikace s uživatelem sociálních služeb, komunikace s problémovým klientem**

Forma studia: prezenční

Rozsah: 8 vyučovacích hodin

Výukové cíle: cílem je prohloubit schopnost jednat s klienty se sociálním, psychickým či fyzickým handicapem, se seniory, s tzv. patologickými komunikanty, s klienty nespolupracujícími apod. Dále pak posílit schopnost volby správných komunikačních

strategií, zvýšit schopnost rozpoznávat manipulativní prvky v jednání klientů, předvídat problémové jednání a znát způsoby vzdalování konfliktů a jejich řešení

Obsah: komunikace pracovníka v sociálních službách, definice sporů a konfliktů, taktické jednání jako pomocný nástroj k řešení konfliktů, řízení konfliktů s problémovým klientem, praktický nácvik komunikace a vyjednávání s klientem

### **3.2.9 Plánované rozšíření**

Po celou dobu provozu portálu dochází průběžně k menším či větším úpravám a aktualizacím v návaznosti na nové požadavky, probíhá zapracovávání nových funkcionalit a přizpůsobování obou aplikací aktuálním potřebám vzdělávacích středisek. V lednu 2013 byla například zapracována přehledná evidence akreditovaných kurzů společně s novými statistikami a sestavami právě pro snazší monitoring a administraci těchto specifických kurzů i jejich účastníků, možnost tisku prezenčních listin pro evidenci přítomnosti studentů při zahájení i v průběhu prezenčního kurzu a další drobné úpravy systému. V budoucnu se plánuje například zapracování stručného dotazníku, který by studenti měli možnost nepovinně vyplnit po ukončení kurzu a který by představoval pro vzdělávací střediska užitečnou zpětnou vazbu jak na úroveň samotného kurzu, tak i hodnocení práce lektora/tutora či zázemí vzdělávacího střediska. Podle výsledků by následně bylo možné v rámci možností přizpůsobit průběh kurzu i způsob výuky přímo požadavkům a potřebám studentů.

### **3.2.10 Statistiky**

Statistické údaje slouží nejen k přehledu o průběhu vzdělávacích aktivit, ale usnadňují také zpracování ročních zpráv, které vzdělávací střediska předkládají každoročně MPSV. Střediska vyhodnocují údaje o počtu a struktuře realizovaných kurzů, počty proškolených zaměstnanců v členění podle pracovišť úřadu, finanční náklady na realizované kurzy, tj. honoráře lektorů a tutorů, výdaje na studijní pomůcky a potřeby či technické vybavení, náklady na ubytování a stravování studentů i vyučujících a další.

V databázi VSUPO jsou obsažena data již od roku 1999, obsahuje tedy již dostatečné množství záznamů, které jsou schopny poskytnout kvalitní statistické údaje, sloužící jako podklady pro další rozvoj, modernizaci vzdělávání a přizpůsobení vzdělávacího procesu

aktuálním potřebám. Lze tedy například zjistit, že v letech 1999 - 2012 bylo vzdělávacími středisky celkem uskutečněno 2357 kurzů, kterých se zúčastnilo 37925 studentů.

Tabulka 2: Počet studentů v letech 1999 - 2012 (17)

Počet studentů														
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
VS Olomouc	525	523	639	1454	1254	774	703	1006	1415	1777	1806	2116	1194	2668
VS Pardubice						187	1220	1220	1082	1057	1164	1161	996	2218
VS Písek							966	1057	908	921	1042	1270	1129	2473

Tabulka 3: Počet kurzů v letech 1999 - 2012 (17)

Počet kurzů														
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
VS Olomouc	44	50	46	79	87	70	56	79	75	96	83	93	74	127
VS Pardubice						13	78	84	77	75	81	81	70	115
VS Písek							65	69	67	75	79	87	67	115

### 3.2.11 Technologie

Celý systém je provozován na serveru HP Proliant ML570 s těmito parametry a softwarovým vybavením:

- procesor: Intel Xeon MP 2.7GB
- HDD: 3x 72.8GB
- operační paměť: 1GB RAM
- operační systém: MS Windows Server 2003 SP2
- web server: MS Internet Information Services (IIS) V6.0
- databázový server: MS SQL Server 2000
- technologie: ASP, CSS, Javascript, VBScript

Obě aplikace komunikují na zabezpečeném protokolu SSL (Secure Sockets Layer).

### 3.2.12 Zhodnocení projektu

Portál VSUPO slouží primárně vzdělávacím střediskům pro kompletní administraci a správu vzdělávacích kurzů, pro evidenci studentů v jednotlivých kurzech a sledování finančních nákladů na vzdělávání. Zároveň poskytuje vzdělávačům, jako osobám odpovědným za profesní vzdělávání na pracovišti, přehled o tom, jakých kurzů se zaměstnanci zúčastňují a s jakou úspěšností, a zda absolvovali všechny kurzy, které jsou na jejich pracovní pozici vyžadovány. Účastníkům vzdělávání potom portál nabízí u vybraných kurzů distanční materiály ke stažení, možnost zadávání a řešení úkolů.

### 3.3 Srovnání obou projektů

Srovnám-li zde oba prezentované projekty zaměřené na vzdělávání zaměstnanců resortu služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, každý řeší systém vzdělávání svým způsobem a každý má svá pozitiva i negativa.

**Portál UPRATE** byl realizován jako veřejná zakázka v rámci projektu "Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti" MPSV ČR v období leden 2007 až červen 2008, byl spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR, na jeho řešení se podílely tři společnosti, všechny s dlouholetými znalostmi činností na úseku služeb zaměstnanosti a problematiky vzdělávání dospělých. V rámci projektu byly realizovány pilotní kurzy, které byly po ukončení vyhodnoceny dotazníkovým šetřením a na základě získaných údajů byl navržen nový systém vzdělávání. Všechny výstupy i technologie byly po ukončení projektu předány do správy MPSV ČR.

Ze svého pohledu bych portál zhodnotil takto:

#### **Klady:**

- splňuje požadavky moderního komplexního vzdělávacího systému
- obsahuje všechny prostředky potřebné pro vytváření, správu i vlastní realizaci kurzů (systém pro tvorbu a umístění vzdělávacího obsahu, konfigurátor kurzů,



propracovanou podporu prezenčních, distančních i e-learningových kurzů, vlastní testovací portál pro ověření získaných znalostí atd.)

- kvalita výukových modulů a jejich obsahu
- vysoká variabilita a možnost vytváření nových modulů pomocí šablon, které zajišťují jednotný vzhled
- součástí projektu bylo navržení celého nového systému vzdělávání

### **Zápory:**

- finančně nákladný vývoj i následná údržba, příp. zapracování aktualizací či nových funkcionalit
- nutnost týmu programátorů včetně vyšších požadavků na jejich odbornost
- technologická náročnost pro studenty, lektory i tvůrce vzdělávacího obsahu
- pilotní provoz probíhal současně s vývojem systému
- v nově vytvořeném systému je třeba nejprve vytvořit nové výukové moduly, materiály, zdroje, z nich sestavit jednotlivé kurzy a teprve potom lze začít efektivně realizovat vzdělávací proces (tedy časová náročnost od příprav po možnost zahájení rutinního provozu)
- relevantní statistické údaje budou k dispozici až po určité době ostrého provozu

**Portál VSUPO** vznikl postupně již od roku 2000 na základě potřeb vzdělávacího střediska tehdejšího Úřadu práce v Olomouci. Nové náměty a připomínky k provozu portálu vycházejí především z podnětů pracovníků tohoto vzdělávacího střediska, bez jejichž spolupráce by se portál nemohl vyvíjet a přizpůsobovat aktuálním potřebám vzdělávání na úřadech práce. V poslední době je rozvoji portálu věnována také stále větší pozornost i značná podpora z vedení MPSV, které mají příznivý vliv na zlepšení informovanosti všech zaměstnanců resortu o možnostech vzdělávání a také na koordinaci mezi jednotlivými články vzdělávacího procesu.

Zhodnocení portálu:

**Klady:**

- minimální finanční náklady na vývoj a aktualizace
- vývoj přímo na základě konkrétních požadavků pracovníků vzdělávacích středisek, tedy úzká spojitost s praxí
- pružné přizpůsobení aktuálním potřebám a změnám
- jednoduchost a přehlednost pro účastníky vzdělávání
- databázové údaje již od roku 1999 (statistiky apod.)

**Zápory:**

- tvorba studijních materiálů mimo portál (nejednotnost stylu, vzhledu atd.)
- autoři studijních materiálů nemají možnost je sami vkládat do portálu (tuto činnost koná administrátor)
- malá podpora e-learningových kurzů
- absence testovacích mechanismů
- omezená možnost implementace nových technologií (finanční náklady)

## Závěr

Cílem této práce bylo analyzovat vzdělávání zaměstnanců, jeho formy a možnosti. Dále pak prezentovat dva integrované vzdělávací portály, se kterými jsem se osobně setkal a měl jsem možnost je prozkoumat nejen z pohledu běžného uživatele, ale i ze strany administrátora resp. programátora. Tyto portály jsem následně zhodnotil a porovnal.

V první kapitole jsem provedl analýzu vzdělávání z teoretického hlediska a vymezil jsem pojmy s touto problematikou související. Uvedl jsem rámcové členění systému vzdělávání v České republice na počáteční a další vzdělávání. Charakterizoval jsem vzdělávání dospělých a způsoby jeho chápání, motivaci k učení a prezentoval jsem různé formy vzdělávání. Po charakteristice profesního vzdělávání jsem podrobněji představil systém a principy vzdělávání úředníků veřejné správy a jeho významnou úlohu při zvyšování úrovně jejich kvalifikace a kompetencí, které jsou nezbytné pro poskytování odborných a kvalitních služeb klientům úřadů veřejné správy.

Druhou kapitolu jsem věnoval úvodu do problematiky vzdělávacích portálů, vymezení pojmů a vzrůstající úloze portálů v moderním vzdělávání.

Ve třetí kapitole jsem se zaměřil na vzdělávací portály určené pro vzdělávání zaměstnanců resortu služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Podrobně jsem představil dva zástupce, projekt UPRATE a portál VSUPO. Popsal jsem jejich funkcionality, způsoby správy vzdělávacích kurzů, formy a druhy obsažených kurzů, řízení přístupů prostřednictvím systémových rolí a technologie použité při vývoji těchto internetových aplikací. Dále jsem uvedl specifika obou portálů a v závěru provedl jejich srovnání.

Vysoká nezaměstnanost, nedostatek volných pracovních míst, touha po sebevzdělávání - to všechno jsou motivační faktory, které nás nutí se neustále vzdělávat. Mnohdy nestačí vystudovat střední či vysokou školu a mít tím zaručenou lukrativní, zajímavou a dobře placenou práci. Chceme-li mít šanci uplatnit se na trhu práce, je v našem zájmu své znalosti a schopnosti rozvíjet, učit se, zdokonalovat, vzdělávat. Pro zaměstnance je důvodem pro další vzdělávání snaha udržet si své zaměstnání, případně nutnost dalšího profesního vzdělávání v rámci organizace. Vzdělávací portály možnost tohoto vzdělávání nabízejí, poskytují nepřeborné množství vzdělávacích aktivit v různých formách, neustále se vyvíjejí ve snaze přizpůsobit se našim potřebám. Oba mnou porovnávané portály poskytují komplexní řešení

pro profesní vzdělávání v organizaci, splňují požadavky na jejich funkčnost a plní účel, ke kterému byly navrženy.

## Seznam použité literatury a zdrojů

1. BAREŠOVÁ, Andrea. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: Vox, 2011, 197 s. ISBN 978-808-7480-007.
2. BARTÁK, Jan. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007, 264 s. ISBN 978-808-6723-341.
3. Co je to portál. *IS/STAG: Západočeská univerzita v Plzni* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: [http://is-stag.zcu.cz/napoveda/stag-v-portalu/o-portalu\\_co-je-portal.html#ftn.id2509395](http://is-stag.zcu.cz/napoveda/stag-v-portalu/o-portalu_co-je-portal.html#ftn.id2509395)
4. Co je to webcast. *Projekt How to Webcast* [online]. 2009 [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://www.webcasttolearn.com/cz/co-je-webcast>
5. Formy studia na vysoké škole. *Studentskefinance.cz* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/pruvodce-studiem/informace/studium-vysoke-skoly/prezencni-distancni-kombinovane>
6. Katalog vzdělávacích kurzů pro zaměstnance Úřadu práce ČR na rok 2013. *VSUPO: Vzdělávací střediska Úřadu práce ČR* [online]. 2013 [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: [http://www.vsupo.cz/katalog\\_2013.doc](http://www.vsupo.cz/katalog_2013.doc)
7. MUŽÍK, Jaroslav. *Principy, formy a metodika vzdělávání dospělých*. Praha: Rozlet servis, 2011, 48 s. ISBN 978-80-904824-2-5.
8. MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
9. MUŽNÁ, Barbora a Vladimír PLEŠNÍK. *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let: zásady pro jejich přípravu a realizaci*. Krnov: Reintegra, 2006, 46 s. ISBN 80-239-7286-3.
10. Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

11. Tisková zpráva. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2013 [cit. 2013-04-01]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2013/2013\\_01\\_31\\_tz\\_uredni\\_hodiny.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2013/2013_01_31_tz_uredni_hodiny.pdf)
12. TURECKIOVÁ, Michaela a Jaroslav VETEŠKA. *Trendy v oblasti profesního vzdělávání dospělých*. Praha: Rozlet, 2011, 60 s. ISBN 978-80-904824-3-2.
13. UPRATE, *Veřejná zakázka Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <http://www.uprate.cz>
14. Usnesení vlády ČR č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005, Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech
15. VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 159 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4717-708.
16. VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 185, 10 s. ISBN 978-807-4160-172.
17. VSUPO: *Vzdělávací střediska Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <http://www.vsupo.cz>
18. Vzdělávání úředníka. *TallisWeb* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://www.tallis.cz/vzdelavani.pps>
19. Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4845>
20. Zákon č. 108/2006 Sb., O sociálních službách
21. Závěrečný informační materiál o veřejné zakázce. *UPRATE: Veřejná zakázka Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: [http://www.uprate.cz/data/analyzy-metodiky/uprate\\_brozura.pdf](http://www.uprate.cz/data/analyzy-metodiky/uprate_brozura.pdf)
22. ZOUNEK, Jiří. *E-learning - jedna z podob učení v moderní společnosti*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2009, 161 s. ISBN 978-80-210-5123-2.

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Pavel Krejčí
<b>Katedra:</b>	Katedra technické a informační výchovy
<b>Vedoucí práce:</b>	Mgr. Jan Kubrický
<b>Rok obhajoby:</b>	2013

<b>Název práce:</b>	Profesní vzdělávání zaměstnanců s využitím integrovaného portálu
<b>Název v angličtině:</b>	Professional education of employees using the integrated portal
<b>Anotace práce:</b>	Cílem bakalářské práce je analýza vzdělávání zaměstnanců, jeho způsobů, možností a forem. Dále pak prezentace, zhodnocení a porovnání dvou integrovaných vzdělávacích portálů zaměřených na profesní vzdělávání zaměstnanců v resortu služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.
<b>Klíčová slova:</b>	vzdělávání, portál, úřad práce, e-learning
<b>Anotace v angličtině:</b>	The purpose of the bachelor thesis is the analysis of employee's training, its methods, options and forms. The second part is about the presentation, evaluation and comparison of two integrated educational gateways, that are oriented on the professional training of the employees in the resort of employment service of Ministry of labour and social affairs in the Czech Republic.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	education, portal, labour office, e-learning
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	0
<b>Rozsah práce:</b>	46 stran
<b>Jazyk práce:</b>	Český jazyk