

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019–2021

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Martina Jírová

**Moderní nástroje firemního a zájmového vzdělávání
dospělých u věkové kategorie 40+ v 21. století**

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jindřich Kolek, Ph.D., MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2019–2021

DIPLOMA THESIS

Martina Jírová

**Modern Tools in Corporate and Free – time Adult Education
for the Age Category 40+ in the 21st Century**

Prague 2021

Diploma Thesis Work Supervisor:

Ing. Jindřich Kolek, Ph.D., MBA

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 30. 1. 2021

.....

Martina Jírová

Poděkování

Děkuji panu doktoru Jindřichovi Kolkovi za podporu a ochotu při vedení mé práce, za doporučení ke zlepšení struktury, obsahové a formální části.

Anotace

Diplomová práce se zabývá vývojem, vlivem a využitím moderních nástrojů ve firemním a zájmovém vzdělávání dospělých u věkové kategorii 40+ v 21. století. Tato zajímavá oblast je blíže popsána, analyzována, doplněna o nejnovější trendy a inovativní poznatky, které jsou implementovány v oblastech firemního a zájmového vzdělávání dospělých. Věková kategorie 40+ je podrobně charakterizována včetně změn, které u této věkové skupiny probíhají, a jak tyto změny ovlivňují přístupy ke vzdělávání jako k celoživotnímu procesu a jakým nepředvídatelným výzvám tato věková skupina čelí.

Praktická část se zaměřuje na vyhodnocení efektivity moderních nástrojů a zjištění zájmu a motivace k firemnímu a zájmovému vzdělávání generace 40+.

Na závěr jsou zmíněna doporučení pro rozvoj dovedností v 21. století a ke zvýšení efektivity a kvality ve vzdělávání dospělých jako celoživotního procesu prostřednictvím moderních nástrojů.

Klíčová slova

Celoživotní vzdělávání, digitální gramotnost, digitální kompetence, firemní vzdělávání dospělých, moderní vzdělávací nástroje, zájmové vzdělávání dospělých, rozšířená realita, virtuální realita, trendy.

Annotation

The diploma thesis deals with development, influence and use of modern tools in corporate and free – time adult education for adults in the age category 40+, in the 21st century. This interesting area is described in detail, analyzed, enriched by the latest trends and innovative discoveries which are implemented into both areas of adult education. The age group 40+ is characterized in detail, including ongoing changes and how these changes affect attitudes towards education, as a lifelong process, and what kinds of unpredictable challenges they face.

The practical part focuses on the evaluation of the efficiency of modern tools and goal and motivation findings towards corporate and free – time adult education of the 40+ generation.

In a conclusion, recommendations are given for the development of 21st century skills and for increasing efficiency and quality in adult education, as a lifelong process, through modern tools.

Keywords

Augmented reality, corporate education, digital competence, digital literacy, free-time adult education, lifelong education, modern tools in education, trends, virtual reality.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 MODERNÍ NÁSTROJE VZDĚLÁVÁNÍ	10
1.1 Vývojový koncept moderních nástrojů.....	12
1.2 Charakteristika vybraných moderních nástrojů	13
1.3 Charakteristika moderních nástrojů v jiném rozhraní.....	29
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V 21. STOLETÍ	33
2.1 Charakteristika a vývoj digitálních kompetencí	38
2.2 Charakteristika a členění digitální gramotnosti	41
2.3 Vybrané projekty digitálních kompetencí a digitálního občanství	43
3 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	46
3.1 Charakteristika firemního vzdělávání dospělých v 21. století.....	51
3.2 Charakteristika firemního vzdělávání u věkové kategorie 40+	55
4 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	59
4.1 Charakteristika zájmového vzdělávání v 21. století	61
4.2 Charakteristika zájmového vzdělávání u věkové kategorie 40+	64
PRAKTICKÁ ČÁST	68
5 CÍL VÝZKUMU	68
5.1 Představení zkoumané organizace	68
5.2 Dotazníkové šetření	70
6 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	72
6.1 Zhodnocení dotazníku.....	72
6.2 Verifikace hypotéz.....	92
ZÁVĚR	95
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	97
SEZNAM ZKRATEK	110
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	112
SEZNAM PŘÍLOH	114

ÚVOD

Moderní nástroje ve vzdělávání dospělých v 21. století mají rozsáhlý vliv, nabízí velkolepý výběr a inovativní rozmanitost, a to především ve zvolených metodických technikách, formách, online aplikacích a platformách, které se dostaly do popředí ve spojitosti s pandemií covid-19. Ze dne na den prezenční výuka a vzdělávání byly přeneseny do online rozhraní a tato forma zůstává stále v popředí a stává se běžnou součástí každodenního života.

Cílem této diplomové práce je představit vybrané moderní nástroje ve firemním a zájmovém vzdělávání dospělých, blíže je popsat, charakterizovat jejich vývoj, jejich funkci, jejich význam a rozsah využití ve vzdělávacím procesu v 21. století.

První část pojednává o moderních nástrojích, které jsou podrobně klasifikovány a charakterizovány, jak v širším, tak i v užším pojetí, včetně jejich specifických rysů. Role moderních nástrojů je blíže zachycena ve významných dokumentech: Strategie digitálního vzdělávání 2020 a Strategie vzdělávací politiky do roku 2030. V těchto dokumentech je podrobně popsán význam moderních technologií ve vztahu ke vzdělávání a jejich budoucí vývoj a použití i v jiném rozhraní – virtuální reality.

Druhá část pojednává o vzdělávání dospělých v 21. století s důrazem na nejnovější digitální rysy – digitální kompetence a gramotnost, digitální občanství a digitální bezpečnost. Všechny tyto oblasti jsou blíže objasněny, analyzovány a srovnávány s vývojem v jiných zemích. Doplněním jsou představeny mezinárodních koncepce např.: EU, OECD, UNESCO a jiné. Na závěr jsou zdůrazněny doporučení pro posílení konkurence – schopnosti a podpory k rozvoji digitálních kompetencí pro Českou republiku.

Třetí část pojednává o firemním vzdělávání, přibližuje výhody, ale i nevýhody nejnovějších aplikací, dále popisuje podrobně nejnovější trendy. Tato kapitola se soustřeďuje na generaci věkové kategorie 40+, na jejich vlastní postoje vůči změnám a vývojovým proudům s prvky nových příležitostí, ale i rizik, které s sebou nesou. Také jsou zde představena doporučení, jak se rychle a efektivně přizpůsobit těmto „náročným“ změnám.

Čtvrtá část pojednává o zájmovém vzdělávání, přibližuje výhody, ale i nevýhody, zachycuje mimořádný nárůst a rozsah nabídky těchto online kurzů. Tato kapitola se soustřeďuje na generaci věkové kategorie 40+, zachycuje jejich vlastní zkušenosti, zážitky a poznatky.

Praktická část je členěna na několik podkapitol. Nejdříve pojednává o vytyčených cílech, dále se zaměřuje na popis zkoumané organizace a na představení empirického šetření. Dotazníkové šetření analyzuje data zpracovaná z odpovědí od respondentů zkoumané organizace, výsledky a závěry jsou zachycené v tabulkách a grafech. Klíčovou roli zde představují čtyři hypotézy, které jsou po té vyhodnoceny.

Přínos této práce je v přiblížení oblasti vzdělávání dospělých v 21. století pro věkovou kategorii 40+ jako celoživotního procesu, který se díky moderním technologiím mění, vyvíjí a stává se nepostradatelnou, nenahraditelnou a nezbytnou součástí každodenního života. Věková kategorie 40+ tímto dostává novou šanci, jak se udržet a uplatnit na trhu práce tím, že prohlubuje své znalosti a získává nové dovednosti, také jim další vzdělávání pomáhá nalézt nový smysl života, věnovat se činnostem, které přinášejí radost, pocity naplnění, satisfakce, sounáležitosti a celkového zlepšení psychického a fyzického zdraví.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MODERNÍ NÁSTROJE VZDĚLÁVÁNÍ

„Mezi moderní nástroje vzdělávání patří všechny vzdělávací technologie následujících kategorií: Learning Management System (LMS), Digitální nástroje a média, Informační a komunikační technologie (ICT) a školní infrastruktura.“¹ Jejich role je nepostradatelná, nevyhnutelná a nenahraditelná jako pomůcka při vedení výuky či při samotné přípravě na hodinu.

„Vzdělávacími technologiemi v širším pojetí rozumíme nejúčinnější metody, postupy a prostředky k dosažení vzdělávacích cílů. Tyto obecně nemusí mít technický charakter, patří mezi ně také různé pedagogické metody a postupy, didaktické a metodické zásady. Z moderních metod zde řadíme například metodiku distančního vzdělávání, e-learning, metody vyučování ve virtuálních třídách, vyučování pomocí mobilních technologií apod.“²

V užším pojetí se pak lze zaměřit na konkrétní vzdělávací technologie, popsat jejich charakteristické rysy, význam a celkový přínos ve vzdělávání a ve výuce. „Informační a komunikační technologie (ICT) zahrnují veškeré informační technologie používané pro komunikaci a práci s informacemi. Původní koncept informačních technologií (IT) byl doplněn o prvek komunikace, kdy mezi sebou začaly komunikovat jednotlivé počítače či uzavřené sítě. ICT ovšem nejsou jen hardwarové prvky (počítače, servery), ale také softwarové vybavení (operační systémy, síťové protokoly, internetové vyhledávače a jiné). V moderním světě představují informační a komunikační technologie důležitou a nepostradatelnou součástí státní, podnikatelské i soukromé sféry. Z tohoto důvodu patří jejich ovládnutí mezi klíčové odbornosti.“³

¹ BUILT IN. *Edtech. Education Technology: What Is Edtech? A Guide*. [online]. 2019 [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <http://builtin.com/edtech>

² NAGYOVÁ, I. *Vzdělávací technologie – nástroje*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2013, s. 17. ISBN 978-80-7464-401-6.

³ BEZPALEC, P. *Management ICT systémů* [online]. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2020 [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <http://publi.cz/eknihy/?book=242-management-ict-systemů&search=management+ict+syst%C3%A9m%C5%AF>

Problematika pochopení a orientace, jak všechny moderní nástroje vzdělávání co nejefektivněji využívat, je velice rozsáhlá a vyžaduje trpělivost, důslednost a neustálé sebevzdělávání se. Může to být i výzva k překonání vlastních cílů, které jsou nahrazeny cíli novými a integrovány ve strategiích národních dokumentů.

Z těchto klíčových principů vychází následující dokument – „*Strategie digitálního vzdělávání 2020 (dále SDV), schválený 12. listopadu 2014 usnesením vlády ČR č. 92/2014, který se zaměřuje na vytvoření vhodných podmínek a nastavení procesů, které povedou k cílům, metodám a formám vzdělávání odpovídajícím současnému stavu poznání, požadavkům společenského života i trhu práce, ovlivněným rozvojem digitálních technologií a informační společnosti.*“⁴ Tento dokument má v sobě jasně definované cíle se zaměřením na sestavení a využívání nových metod ve výuce a učení pomocí digitálních technologií, má zlepšit kompetence a informační znalosti. Tato oblast je tedy podpořena systematicky stanovenými směry, aby výše uvedené bylo splněno a cíle dosaženy. „*Záměrem SDV je propojovat a kriticky posuzovat vliv moderního světa digitálních technologií se všemi dimenzemi života českých škol i ministerstva samotného. SDV se také dotýká celoživotního vzdělávání a neformálního vzdělávání, důrazem na otevřené vzdělávání dává vzkaz každému občanovi ČR, že díky technologiím je možné posouvat hranice svého poznání a zkušeností i mimo školy a činit tak v průběhu celého života.*“⁵

Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ byla dne 19. 10. 2020 schválena Vládou ČR a ve vztahu k ICT a vzdělávání si vytyčila následující cíle. „*Jako zásadní úkol se v souvislosti s rychle postupující digitalizací společnosti jeví zaměření vzdělávacího procesu jednak na rozvoj dovedností, jež by neměly být ve střednědobém horizontu nahrazeny automatizací, a jednak rozvíjet takové unikátní dovednosti, které budou využitelné na pozicích s vysokou přidanou hodnotou. Na významu přitom budou nabývat komplexní dovednosti, multidisciplinarita a inforatické myšlení. Vzhledem k dynamice změn musí být vzdělávací systém také dostatečně flexibilní a zaměřovat*

⁴ MŠMT. *Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2014 [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-digitalniho-vzdelavani-do-roku-2020>

⁵ Tamtéž.

se na rozvoj znalostí a dovedností uplatnitelných na budoucím, nikoli současném trhu práce.“⁶

Z výše uvedeného je patrné, že technologie a vzdělávání půjdou vedle sebe a budou se navzájem doplňovat, inspirovat se, aby to vedlo k celkovému blahu a užitečnosti celé společnosti. Tyto dvě entity budou společnost doprovázet, aby je rovnocenně a vědomě užívala, jak v procesu učení se, tak i ve vzdělávání a předávání znalostí a dovedností, a aplikovala je v životě soukromém a profesním.

1.1 Vývojový koncept moderních nástrojů

Moderní nástroje vzdělávání se neustále vyvíjejí a pomalu, ale jistě ovládají celou lidskou společnost. Počítače, mobilní telefony a vysokorychlostní internet jsou součástí běžných aktivit člověka, komunit, průmyslových odvětví a sfér. Rozvíjí výchovu dětí, mládeže, společnosti, podporují uměleckou, sportovní a kulturní tvorbu a jejich neuchopitelná šíře působnosti každým dnem narůstá. Tím, jak se vzdělávací technologie zdokonalují, zvyšují se nároky na vyspělost a technické zdokonalování uživatelů.

*„Vzdělávací instituce nemohou v současné době nadále spoléhat pouze na jediný systém určený k řízení studia a správě elektronických kurzů (LMS) či jediný kutikulární model při přípravě, vedení a hodnocení výukových a učebních procesů.“*⁷

Z toho vyplývá, že flexibilita a inovace musí probíhat v souladu s možným rizikem toho, že oblíbenost technologických nástrojů ve vzdělávání může převažovat nad tradičním podáním v roli učitele. Toto jsou rizika, která budou nastávat a budou vyžadovat rychlost řešení, individuální přístup, výběr nejlepšího nástroje, kombinaci, a to vše pod řádným a logickým rámcem vzdělávání.

⁶ FRYČ, J. a kol. *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2020, s. 31. ISBN 978-80-87601-46-4.

⁷ KITSANTAS, A. a N. DABBAGH. *Learning to Learn with Integrative Learning Technologies (ILT): A Practical Guide for Academic Success*. Charlotte: Information Age Publishing, 2010, s. 21. ISBN 978-1-60752-302-4.

1.2 Charakteristika vybraných moderních nástrojů

Každý moderní nástroj má svoji vlastní autentičnost, vlastní možnosti využití, ale i limity, což se společně projeví ve vzdělávání nebo při učení. To, co je také zásadní, je umět propojit vybraný nástroj se stanoveným cílem, obsahem a formou výuky včetně výběru adekvátních didaktických kategorií.

„Mezi vybrané nástroje patří:

- *blog (weblog),*
- *diskuzní fóra,*
- *e-booky,*
- *e-portfolia,*
- *Google aplikace ve vzdělávání,*
- *hry, simulace a gamifikace,*
- *internetová telefonie a instant messaging,*
- *LMS (systémy pro řízení učení),*
- *masové otevřené online kurzy (MOOC),*
- *mobilní technologie,*
- *online dotazníky a ankety,*
- *online sociální sítě,*
- *plánování času a úkolů,*
- *podcast, screencast a video streaming,*
- *vzájemné hodnocení (peer assesment),*
- *webinář.*“⁸

Blog (weblog)

Blog (weblog) umožňuje publikovat informace na webových stránkách, podporuje zakládání komunit, vkládání komentářů k článkům a nevyžaduje pokročilou znalost a pokročilé dovednosti v oblasti programování a tvorby webových stránek. Tematicky

⁸ ZOUNEK, J. a kol. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi: kniha s online podporou*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 119. ISBN 978-80-7552-217-7.

jsou obsaženy různé oblasti např. politická, vědecká, ekonomická, kulturní a jiné. Prakticky blog může založit každý přes příslušný systém či poskytovatele této služby na internetu.

„Blogování je jistá forma online diáře, přidává novou dynamiku a oživení obsahu webu 1.0. a probíhá i živou formou, kde se blogují probíhající události, konference.“⁹

„Některé weblogy fungují jako rozcestníky obsahující odkazy (tzv. linklogy) nebo videoblogy obsahující videa (tzv. vlogy), vzdělávací tematicke se věnují vzdělávací blogy (tzv. edublogy).“¹⁰

Tyto jsou k dispozici k nahlédnutí a k prostudování na Metodickém portálu RVP.cz. *„Psaní zřejmě v dnešní době nemůže zůstat osamoceno, mnohem více je třeba připravit se na nové didaktické přístupy a vnímat i ty nové formy, které „čteme“ stále častěji: infografika, podcasty a snad i myšlenkové mapy, časové osy, animace, memy a další.“¹¹*

Nepopíratelnou výhodou je podpora učení na bázi sdílení a vyměňování poznatků, rozvoj analytického myšlení, vlastní sebereflexe a individuální styl učení. *„Weblog přivítají ti, kteří preferují vizuálně verbální styl; videoblog je kombinací vizuálně nonverbálního stylu učení a audionahrávky (podcasty) jsou vhodné pro ty s převažujícím auditivním stylem učení.“*

Diskuzní fóra

„Diskuzní fóra jsou vedle e-mailu hlavním nástrojem asynchronní komunikace v prostředí internetu, což znamená, že účastníci diskuze nemusí být připojeni k internetu ve stejnou dobu, celý průběh komunikace je ukládán a k jednotlivým bodům je možné se kdykoliv vracet a opětovně na ně reagovat.“¹²

⁹ MASON, R. a F. RENNIE. *E-learning and Social Networking Handbook: Resources for Higher Education*. New York: Routledge, 2013, s. 3. ISBN 978-0-415-0376-1.

¹⁰ ZOUNEK, J. a kol. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi: kniha s online podporou*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 120. ISBN 978-80-7552-217-7.

¹¹ KOVAŘÍKOVÁ, L. *Různá pojetí školních blogů* [online]. Praha: Národní pedagogický institut ČR, 2020 [cit. 2020-12-02]. Dostupné z: <http://spomocnik.rvp.cz/clanek/22673/ruzna-pojeti-skolnich-blogu.html>

¹² ZOUNEK, J. a kol. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi: kniha s online podporou*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 123. ISBN 978-80-7552-217-7.

Velkou výhodou tedy je, že celý záznam, který je vždy nahráván, si mohou účastníci znovu přehrát a podívat se na dotazy, náměty, vyslechnout si je a poté se sami mohou svými příspěvky zapojit do diskuzního fóra, ale svůj příspěvek nemohou sdílet. Někdy je součástí i moderátor, který má kontrolní funkci a může z příspěvků odstranit či smazat nevhodné komentáře. Diskuzní fóra existují buď samostatně a jsou vázaná např.: na instituci, zájmové komunity a jiné, či jsou součástí moderních nástrojů a platforem.

E-booky

„Elektronická kniha (e-book, digitální kniha) je digitální ekvivalent tištěné knihy, existující ve formě počítačového souboru. Pro pohodlné čtení elektronických knih existuje specializovaný přístroj, čtečka elektronických knih; lze ale využít i další zařízení, např. mobilní telefon, palmtop, tablet či notebook.“¹³

E-booky mají ve vzdělávání široké využití od snadné a spolehlivé přenositelnosti dokumentů, které jsou kdykoli k dispozici, přes možnost jejich převodu do audio podoby až po možnost vpisování do textu a vyhledávání výrazů.

„Díky multimedialitě může být studovaný jev prohlouben o podrobnější informace s aktuálním podtextem. Elektronické učebnice jako jedna z bezpapírových technologií nejsou všelékem vzdělávání, ale pouze nástroj přispívající k modernizaci a zdokonalení technologie, která je efektivní pro vzdělávací proces. Elektronické učebnice nenahradí existenci papírové učebnice v blízké budoucnosti, protože se dokonale doplňují.“¹⁴

E-portfolio

E-portfolio v elektronické podobě shromažďuje soubor výsledků, nové a řešené projekty a nově získané profesní kompetence, které jedinec během učení nabyt. Jedinec

¹³ Elektronická kniha. In: *Wikipedia: otevřená encyklopedie* [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, 2001-, strana naposledy editována 2020-12-21 [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Elektronick%C3%A1_kniha

¹⁴ NOPIYANTI, H., A. ASSIB a S. S. TARJANA. *Journal of English Education (JEE)*. 2019, roč. 4, č. 1, s. 5. ISSN 2502-6909.

je aktivně stimulován a povzbuzován k činnosti, učí se sebereflexi a je spoluzodpovědný za celý učební proces. Svou roli zastává i v rámci CŽV.

Jednou z iniciativ Evropské unie (EU) je Europass E-portfolio, který byl představený v dubnu 2018 jako jeden z webových nástrojů vykazující následující funkce. „*Umožní uživatelům zobrazovat, dokumentovat a sdílet své dovednosti, kvalifikace a zkušenosti shromážděné v průběhu každé životní etapy pomocí nástrojů: profil Europass, online editor, knihovna dokumentů a sledovač aplikací. Hlavní výhody jsou možnosti reflektovat dovednosti pomocí interaktivních nástrojů, vést a podporovat uživatele k identifikaci cílů v rámci CŽV, umožnit jim připravit a sledovat vývoj v profesní a v učící se roli.*“¹⁵

Google aplikace ve vzdělávání

Firma Google představuje široké spektrum vzdělávacích aplikací, které se dají využít v online výuce a učení, jak ve vzdělávacích institucích, tak v rámci sebevzdělávání. „*Google prostředí může zahrnovat materiály poskytované učitelem – Weby Google, materiály vytvořené skupinami studentů – Dokumenty Google, vlastní vyhledávání informací – Google Web a Google Scholar, personalizované komunikace – Gmail, audiovizuální materiály – YouTube a Fotky Google. Nástroje pro realizaci online kurzů je možno využít v tzv. Učebně Google.*“¹⁶

Rozličnost nabídek je opravdu veliká, což vykazuje i fakt, že Google aplikace se stávají více a více vyhledávanějšími mezi studenty a učiteli. „*Google Apps používá více než čtrnáct miliónů studentů a učitelů.*“¹⁷

Google aplikace jsou neustále dostupné online, podporují aktivity a funkce webu 2.0, nástroje se dají personalizovat dle vlastních možností a preferencí, data se dají

¹⁵ EUROPEAN COMMISSION. *Europass: e-Portfolio and Web-based Tools* [online]. [cit. 2020-12-04]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/futurium/en/europass/e-portfolio-and-web-based-tools>

¹⁶ ZOUNEK, J. a kol. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi: kniha s online podporou*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 133. ISBN 978-80-7552-217-7.

¹⁷ GOOGLE. *Bezplatný e-mail a nástroje pro spolupráci pro školy* [online]. Google Apps pro vzdělávání © 2012 [cit. 2020-12-04]. Dostupné z: <http://www.google.cz/apps/intl/cs/edu/>

sdílet, ve většině případů jsou zdarma. Cloudové úložiště vyžaduje práci jen v online režimu, což může představovat jisté omezení.

Hry, simulace a gamifikace

Hry mají v moderních technologiích své místo, posouvají se z roviny vzdělávací a zábavné do roviny využívající nové grafické zpracování a provedení. Tímto se vzdělávací obsah stává oživenou složkou, která, díky inovativnímu zpracování, vzbudí nadšení u každé věkové generace. Hry navrhované pro vzdělávací účely, tzv. vážné hry (serious games), rozvíjejí dovednosti jako „*strategické myšlení, plánování, komunikaci, počítání, vyjednávání a skupinové rozhodování.*“¹⁸

*„Tyto vzdělávací hry jsou považovány za novou oblast, za nové výukové nástroje podporované počítačem, kde dříve získané informace a zkušenosti jsou implementovány k získání nových dovedností a osvojení si strategií k překonání překážek. Také podporují rozvoj logického myšlení a učení se příjemným a zábavným způsobem a učení se tak stává zajímavější, přitažlivější a poutavější.“*¹⁹

Učení založené na hrách (game based learning) je propojené s motivační psychologií. *„Studenti jsou schopni zapojit se do vzdělávacích materiálů a předmětů dynamickým a hravým způsobem. Studenti mohou prozkoumat různé části her jako formu učení a zlepšit si tak konkrétní dovednosti, které vedou k dosažení zvolených výsledků učení.“*²⁰

Oba dva typy učení nabízejí mnoho výhod nejen jako pozitivní směr pro společnost, ale i jako inovativní směr pro vzdělávání, které díky způsobu výuky pojí dohromady složku užitečnou a zábavnou. Dále podporují aktivní komunikaci mezi studenty a pedagogy, digitální gramotnost, kognitivní růst, sociálně emoční růst a samostatnost.

¹⁸ KLOPFER, E. *Augmented Learning: Research and Design of Mobile Educational Games*. Cambridge: The MIT Press, 2008, s. 17. ISBN 978-0-26211-315-1.

¹⁹ ANASTASIADIS, T., G. LAMPROPOULOS a K. SIAKAS. Digital Game-based Learning and Serious Games in Education. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (IJASREE)* [online]. 2018, roč. 4, č. 5 [cit. 2020-12-05]. ISSN 2454-8006. Dostupné z: <http://ijasre.net/index.php/ijasre/article/view/814>

²⁰ Tamtéž.

V poslední době se také objevuje tzv. mobilní hraní (mobile gaming) jako možnost propojení dvou světů: reálného a virtuálního, dochází k jejich vzájemnému přiblížení a prolínání.

Díky nepředvídatelným událostem, které byly vyvolány pandemií covid-19, došlo a stále dochází k růstu mobilního hraní, které je podpořeno chutí vlastnit smartphone, s čímž je spojena nutnost používat nové technologie a aplikace.

Podobnou funkci jako hry mají simulace, kdy je určitý proces či jev napodobován, zkoumán, tímto způsobem se vytvářejí různé modely reality. Pomocí moderní technologie studenti mohou blíže parametry zkoumat, ověřovat, testovat, blíže je popisovat. Toto lze využívat např. při matematické nebo softwarové simulaci v leteckém průmyslu. Takto provedené simulace se mohou přibližovat zážitkové pedagogice.

„Výukové hry a simulace se mohou chápat jako dvě totožné aktivity, přesto mají tyto dvě výukové metody některé odlišnosti; simulace je možné vymezit jako napodobení určitého procesu, jevu nebo systému; výukové hry, je možné vymezit jako soubor seberealizačních aktivit jedinců či skupiny s předem domluvenými pravidly a s cílem pobavit se.“²¹

„Hry a simulace ze své podstaty nutí studenty k aktivitě, v některých případech musejí studenti kontaktovat jiné hráče nebo týmy, aby prodiskutovali následující kroky, což rozvíjí mimo jiné jejich sociální dovednosti.“²²

Další pojem, který je úzce spjatý s problematikou her, je tzv. gamifikace, která využívá herních prvků ke zvyšování míry zapojení a motivace studentů. V oblasti vzdělávání se především jedná o tzv. digitální odznaky ve formě malých generických obrázků. *„Ty mohou být jak vizuální reprezentací dosaženého úspěchu umožňující okamžité sdílení, tak být uchovány pro pozdější použití např. v rámci digitálního portfolia. Systémy udělování odznaků jsou přitom samozřejmě dlouhodobě známy,*

²¹ HORTON, W. *E-learning by Design*. San Francisco: Pfeiffer, 2006, s. 141. ISBN 0-7879-8425-6.

²² RENNIE, F. a T. MORRISON. *E-learning and Social Networking Handbook*. New York: Routledge, 2013, s. 86–87. ISBN 978-0-415-50375-4.

a to jak v podobě reálných odznaků (resp. medailí, nášivek apod.) tak formou ikon v profilech různých služeb (např. u diskuzních fór, v počítačových hrách, kde jsou napojeny přímo na herní mechanismy a často slouží ikona i jako aktivní prvek či spouštěč akce. Digitální odznaky lze tedy považovat za ideální stavební kámen (evidenci) pro rozpoznávání digitální přítomnosti a úspěchů, a dále minimálně za vhodný doplněk k tradičním osvědčením vydávaným pouze v papírové podobě.²³

Začlenění her do výuky přináší pro učitele nemalé výzvy: jak správně zvolit hru a začlenit ji do výukového procesu, aby se zachovaly všechny didaktické zásady učení v online režimu a aby byl vytyčený cíl splněn.

Internetová telefonie a instant messaging („IM“)

IM se dostala do popředí v posledních letech, protože umožňuje, vedle telefonování po internetu a videohovorů, zasílání textových zpráv a souborů a je snáze integrovaná s moderními mobilními aplikacemi. „Nejvyšší hodnocení získaly aplikace BlueJeans, Google Hangouts a Zoom. Dále následuje Skype a GoToMeeting a po nich Microsoft Teams a Slack. Videohovory lze organizovat skrze mobilní aplikace Facebook Messenger, WhatsApp, Viber, WeChat aj.“²⁴ Tato forma usnadňuje komunikaci mezi vyučujícími a studenty i ze zahraničních institucí, záznam je nahráván a ukládán na sdílené úložiště a může být k dispozici později. V případě rychlé výměny aktuálních a krátkých informací se využívá tzv. instant messaging, mezi které patří: ICQ, Jabber aj.

„Pokud potřebujeme elektronicky komunikovat se skupinou kolegů, nebo studentů, nebo cizích lidí, můžeme využít následující prostředky: Skype, ICQ, Jabber, Facebook, LinkedIN, Blog, Diskusní fórum a jiné.“²⁵ Je patrné, že elektronická komunikace se dostává do vůdčí role před komunikací „face to face“ vzhledem k možnostem, které dokáže nabídnout svým uživatelům.

²³ ŠTOGR, J. Digitální odznaky a gamifikace v kontextu učení (1. část). *Ikaros* [online]. 2013, roč. 17, č. 5 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <http://ikaros.cz/digitalni-odznaky-a-gamifikace-v-kontextu-uceni>

²⁴ BORÝSEK, P. *Korona Helpdesk E15: Nejlepší aplikace pro videohovory. Jak si volat bez problémů?* [online]. © 2001–2020 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <http://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/nejlepsi-aplikace-pro-videohovory-jak-si-volat-bez-problemu-1368996>

²⁵ KOŠTÁLOVÁ, H. *Vybrané kapitoly pro rozvoj pedagogických dovedností*. Praha: Oeconomica, 2010, s. 49. ISBN 978-80-245-1653-0.

LMS (systémy pro řízení učení)

Jedním z nejrozšířenějších virtuálních prostředí pro podporu elektronické formy vzdělávání je LMS (Learning Management System). Nabízí mnoho možností od administrace studia, nahrávání a prohlížení studijních materiálů přes podporu studijních aktivit až po evidenci studijních pokroků a výsledků. Tato snadno dostupná platforma nabízí studentům a instruktorům učit se a rozvíjet své dovednosti, měřit a kontrolovat svůj pokrok na bázi kvízů a hodnocení. LMS je snadno ovladatelný systém, který umožňuje provádět jednoduché až složitější operace, dá se jednoduše zabezpečit heslem a omezit přístup pro určitou studijní skupinu. LMS změnil perspektivu učení pro jednotlivce, pro učené skupiny v globálním měřítku, jak ve vzdělávacích institucích, tak i ve vládních či soukromých organizacích. Mezi známé systémy typu LMS patří: Moodle, Schoology, TalentLMS, Blackboard a jiné.

„Velmi oblíbený je Moodle systém, který je zdarma ke stažení, instalace také není obtížná a odborná pomoc se nabízí čím dál tím více. Zpravidla v sobě integruje nejrůznější on-line nástroje pro komunikaci a řízení studia a zároveň zpřístupňuje studentům učební materiály či výukový obsah on-line nebo i off-line.“²⁶ Náklady za hostování a vlastní implementaci a podporu certifikovaného IT konzultanta jsou zpoplatněné, ale navzdory těmto podmínkám, se i tak Moodle stává top systémem.

„Aktuálně systém Moodle používají stovky miliónů uživatelů (> 245,000,000) v celkem více než 240 zemí na celém světě.“²⁷

„Ačkoli má LMS několik výhod, existují i určitá omezení. Největší nevýhodou online učení je, že mnoho věcí, které je třeba fyzicky provést, nelze splnit. Dopad interakce tváří v tvář je snížen, protože pro učení není nutné žádné shromažďování. Zvyšuje se tunelový efekt učení, a proto se může zmenšit rozsah širokého myšlení a uživatel může vidět pouze prostřednictvím LMS, čímž ponechává mnoho příležitostí venku. Někteří

²⁶ EGEROVÁ, D. *E-learning jako možný nástroj vzdělávání a rozvoje pracovníků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2012, s. 41. ISBN 978-80-261-0139-0.

²⁷ MOODLE [online]. © 2020 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <http://moodle.com/>

studenti potřebují motivaci a povzbuzení, aby se naučili, co bude chybět, a proto mohou být přítomné problémy i s důvěryhodností.“²⁸

LMS jsou charakterizované předem definovanou a fixní systémovou uzavřeností, která se nedá využít pro podporu virtuálního vzdělávání a pro podporu vlastní tvorby a práce při studiu. Systémy nemusí být vždy integrovány a mohou být doprovázeny technickými problémy. Při velkém počtu kurzů může dojít k přetížení serveru, jehož výkon a velikost úložiště jsou omezeny. Posledním faktem je, že LMS systémy se neustále vyvíjejí, jsou upgradovány a vybaveny inovativními sadami, což vyžaduje aktualizace a úpravu stávajících kurzů a jejich obsahů. Z tohoto důvodu může dojít i k přetížení serveru, na kterém je stávající systém uložen. V současné době jsou nové verze systému LMS obohaceny novými nástroji (blogy, e-portfolia aj.), aby se podpořila tvořivost samostatné práce studentů.

Masové otevřené online kurzy (MOOC)

Masové otevřené online kurzy (MOOC) poskytují nový způsob učení pro všechny úrovně, vybízejí k aktivnímu zapojení, interaktivitě a společnému učení. Znalosti se tak dostávají ke studentům ve formě společného sdílení nápadů, zdrojů a postupů.

„MOOC můžeme zjednodušeně chápat jako specifický typ online kurzu, který je k dispozici zdarma a pro neomezený počet účastníků. Mezi nejznámější MOOC platformy patří: EdX, Coursera, Udacity a Future Learn. Poskytovatelé MOOC kurzů jsou: univerzity a organizace, které tyto kurzy vytvářejí a poskytují podporu přes online rozhraní.“²⁹

Míra úspěšného dokončení MOOC studia je mnohem nižší ve srovnání s tradičními kurzy v rámci vysokoškolského studia. Vzhledem k široké nabídce, která narůstá každým dnem, je horší orientace ve výběru kurzů, což se také může projevit na konečné kvalitě. MOOC jsou zcela zdarma, nicméně někteří poskytovatelé mohou účtovat

²⁸ SOFTWARE TESTING HELP. *15 Best Learning Management Systems (LMS of The Year 2020)* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <http://www.softwaretestinghelp.com/learning-management-system/>

²⁹ PORTER, S. *To MOOC or Not to MOOC: How can online learning help to build the future of higher education?* Waltham, MA: Chandos Publishing / Elsevier, 2015, s. 3. ISBN 978-0-08-100048-9.

poplatky za balíčky služeb, které zahrnují poradenství, servis, IT podporu, konzultace, neomezený přístup k nejnovějším vylepšeným sadám apod.

Mobilní technologie (m-learning)

Mobilní technologie (m-learning) zastupují formu učení, která probíhá prostřednictvím mobilních zařízení (smartphony, tablety, laptopy, digitální notebooky), které tradiční formu učení oživují, usnadňují a zpřístupňují. Mobilní přístroje dnes vlastní každý, téměř všude je dostupné bezdrátové připojení na internet WiFi zdarma.

„Mobilní zařízení jsou malá, přenosná, relativně levnější s docela dlouhou výkonností díky vylepšené životnosti baterií, obrazovka nabízí širokoúhlé provedení pro zachycení obrázků a jsou vybavené lepší kvalitou zvuku. Lze je používat i v rámci e-learningových kurzů jako doplnění a zlepšení zážitku z učení. Studenti jsou neustále vtaženi do výuky, jsou tedy motivováni k aktivní spolupráci, konstruktivnímu myšlení, rozvíjení svého myšlení a chápání, učení se z vlastních chyb a prokázat flexibilitu ve formě řešení.“³⁰

Rozsah mobilního učení může probíhat ve formě tzv. mikro kurzů. *„Může zahrnovat videa, animace, návody, hry, kvízy nebo hodnocení atd. Mezi prvky sociálního učení patří diskusní fórum, kontakt s odborníky a vrstevníky, chat a sdílení znalostí. Off-line mobilní učení poskytuje podporu ke stažení obsahu a učení bez přístupu k internetu. Můžete sledovat pokrok studenta na jeho mobilním zařízení a synchronizovat data do systému pro správu učení, když je k dispozici připojení.“³¹*

Každý má tedy možnost si zvolit svůj rozsah, formu (online i offline) oživenou hravými prvky.

Výukové aplikace pro mobilní zařízení jsou opravdu ve své míře velkolepé a rozličné, jak svým tematickým zaměřením, tak i svým zpracováním, které je originální

³⁰ SULISWORO, D. a M. TOIFUR. The role of mobile learning on the learning environment shifting at high school in Indonesia. *Int. J. Mobile learning and Organisation* [online]. 2016, roč. 10, č. 3 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <http://core.ac.uk/download/pdf/83526061.pdf>

³¹ SINGH, H. *Mobile Learning: Why Mobile Learning Is Now More Than Just A Nice-To-Have* [online]. 2020 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <http://elearningindustry.com/why-mobile-learning-is-more-than-just-nice-to-have>

a specifické pro každou z nich. Ne všechny aplikace jsou kompatibilní s operačním systémem a nastavením mobilního zařízení, ale i tak lze vybrat z bohaté nabídky.

„Výukové aplikace pro tablety se člení dle cílové skupiny, vědního oboru, tématu, použití, některé jsou zdarma, některé jsou zpoplatněné. Mezi vybrané patří: Školička, Vizualní čtení, Cizí slova, Prostorová orientace, Minecraft: Education Edition, Hravá násobilka, Human Anatomy Atlas a jiné.“³²

Dalším krokem kupředu je používání tabletu ve výuce. Tablety mohou sloužit jako čtečky e-knih nebo při práci se soubory přes dotykové ovládání obrazovky na velkém displeji. Tablet je kompatibilní, lehce se ovládá a lehce se v něm orientuje. Tablet je zdárný příklad „smart“ propojení práce s digitálními zdroji v online nebo v tištěné podobě. Práce a výuka s tabletem přispívá k rozvoji následujících schopností.

„Rozšíření smyslových schopností uživatelů a možnost podívat se hlouběji do mikrosvětů i makrosvětů, podpořit svou paměť nebo určité typy činností speciální nápovědou, to vše jsou funkce, které tablety mohou zajistit. Tyto možnosti využití tabletů mají své kladné, ale i stinné stránky a často jsou jako příklady uváděny odpůrci využití technologií ve vzdělávání.“

Přesná vizualizace objektů, jevů nebo procesů totiž nemusí nutně vést k jejich porozumění či zapamatování. Různé aplikace podporující paměť (navigace, karaoke apod.) zase mají nevýhodu v tom, že nechávají uživatele, aby se na ně spoléhal, a nerozvíjejí myšlení ani paměť – naopak mohou vést k povrchnosti. Vždy tedy záleží na pedagogickém záměru a konkrétním způsobu, jakým učitel danou aplikaci s žáky využívá.“³³

³² TABLETY. *Výukové aplikace pro tablety* [online]. [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <http://tablety.upol.cz/>

³³ NEUMAJER, O., L. ROHLÍKOVÁ a J. ZOUNEK. *Učíme se s tabletem – využití mobilních technologií ve vzdělávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 167. ISBN 978-80-7478-768-3.

Online dotazníky a ankety

Online dotazníky a ankety slouží k rychlému a přesnému sběru dat od respondentů, která se dále vyhodnocují a zpracovávají. Díky této funkcionalitě mohou upozornit na nová fakta, problémy a obecně na zjištění, se kterými se dá dále pracovat.

Ve vzdělávacím procesu jsou to neocenitelné nástroje, díky kterým se mohou dělat krátké průzkumy spokojenosti mezi studenty, kteří tak mohou vyjádřit svůj názor, popřípadě požádat o doplnění či zlepšení určité výkladové části. Také slouží k poskytnutí zpětné vazby a dále např. k zhodnocení metod a didaktických pomůcek výuky či použité aktivity, zdroje apod.

Technologie pro online ankety a dotazníky se neustále vyvíjí, nejrůznější studie jsou prováděné po celém světě, což s sebou přináší výhody, ale i nevýhody.

„Výhody online anket jsou následující:

- *snadné shromažďování dat,*
- *minimální náklady,*
- *automatizace zadávání a zpracování dat,*
- *zvýšení rychlosti odezvy od respondentů,*
- *flexibilita designu.*

Nevýhody online anket jsou následující:

- *absence tazatele (méně vhodné pro ankety s otevřenými otázkami),*
- *nehodné pro respondenty bez přístupu k internetu,*
- *riziko nekalé ankety pod záminkou získání peněžité odměny.“³⁴*

Výhody tohoto online nástroje bezesporu převládají, proto jsou stále více součástí online vzdělávacích procesů a neustále jsou inovovány, aby byly správně integrovány se systémy, kde jsou jejich součástí.

³⁴ SINCERO, S. M. *Online Surveys* [online]. Explorable, 2012 [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <http://explorable.com/online-surveys>

Online sociální sítě

Online sociální sítě mají své různorodé rysy, které umožňují komunikaci a sdílení informací, videí, statusů, recenzí apod. v různé míře dle vlastních přednastavených specifikací, dále nabízí vytváření a sdílení profilů úzce propojených a spřátelených osob či skupin.

„V žebříčku nejlepších se umístily:

- *LinkedIn, Twitter, Facebook a Instagram (online sociální sítě),*
- *YouTube a Wikipedia (webový zdroj),*
- *Zoom a MS Teams (platforma pro videokonference),*
- *Google Search (vyhledávač),*
- *WhatsApp a Skype (nástroj pro chat).“³⁵*

„Sociální média posunují své hranice a zasahují do oblasti vzdělávání, díky sdílení, inspirujícími animovanými videy, které instituce vytvářejí a zpřístupňují skrz webové zdroje. YouTube a TedEd jsou typickým příkladem tohoto trendu. Sociální média jsou tu, aby zůstala a budovala kulturu spolupráce a sdílení, což vede k lepšímu zážitku z učení.“³⁶

Plánování času a úkolů

V dnešní době, v soukromém i v profesním životě, se nejvíce cení schopnost si umět zorganizovat čas a úkoly, stanovit si priority a všemu se věnovat, co možná nejlépe. K tomuto slouží nejrůznější online kalendáře a podobné nástroje, díky kterým si vše lze rozplánovat přehledným, přijatelným a vhodným způsobem. Takto dnes pracují i učitelé, kteří mohou pomocí příslušných nástrojů a aplikací zadávat úkoly v online prostředí. Studenti si tak poté osvojují nové dovednosti, jak ovládat, správně používat a kombinovat tyto nástroje i při práci v kolektivu.

³⁵ HART, J. *Top 200 Tools for Learning 2020* [online]. Top Tools for Learning, 2020 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <http://www.toptools4learning.com/>

³⁶ BUI, S. *eLearning Trends: Top Educational Technology Trends in 2020–2021* [online]. eLearning industry, 2020 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <http://elearningindustry.com/top-educational-technology-trends-2020-2021>

„Mezi vybrané nejlepší aplikace plánovače pro studenty, které jsou v současné době k dispozici, patří např.: Wunderlist, Trello, Todoist, myHomework, Student Planner, My Study Life, Google Calendar a jiné. Každý z nich je vysoce hodnocený, cenově dostupný, disponuje vysoce přizpůsobitelným rozhraním a kompatibilní integrací s jinými aplikacemi.“³⁷

Denně tedy dochází k postupnému nahrazování papírových diářů speciálními aplikacemi. To je nevyhnutelná skutečnost, kterou je třeba přijmout a užít si používání technologií při plánování činností během dne a studia.

Podcast a screencast

„Název podcast, vznikl kombinací slov broadcast a iPod, nicméně technický a kulturní průlom nastal, když společnost Apple představila iPhone podcast aplikaci, ze které se stal dostupný knihovní systém, který byl k dispozici zdarma.“³⁸

Podcasting je příkladem využívání moderních přístrojů a technologií, které umožňují distribuci či stažení zvuku a videa přes internet, jež pak může uživatel poslouchat takřka kdekoli. Potřebný záznam se jednoduše stáhne do mobilního zařízení nebo do počítače a je pak na rozhodnutí uživatele, jak s tímto záznamem naloží. Každý se pak může stát aktivním tvůrcem a vytvářet si vlastní nahrané „pořady“ se zajímavou a poučnou tematikou. Příjemným zpestřením bývá pozvání někoho jiného, kdy pak tento „pořad“ probíhá formou rozhovoru. Jistou variantou podcastingu je tzv. screencasting, tedy snímání obrazovky počítačem, kam se postupně i přidávají komentáře. Obě tyto varianty jsou přínosné, pokud jsou správně zvolené k předmětu či jevu, který je jejich prostřednictvím lépe vysvětlován, demonstrován a interpretován.

„Mezi sedm nejlepších podcastových programů roku 2020 patří:

- *Auphonic (nejlepší celkově),*

³⁷ EDUCATIONAL APP STORE. *The Best Planner and Reminder Apps for Students* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <http://www.educationalappstore.com/blog/best-planner-reminder-apps-students/>

³⁸ ROBERTSON, J. *How podcasts went from unlistenable to unmissable* [online]. BBC News, 2019 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <http://www.bbc.com/news/business-49279177>

- *Audacity (nejlepší možnost zdarma),*
- *Alitu (nejlepší pro začátečníky),*
- *Hinderburský novinář (nejjobsáhlejší možnost),*
- *Adobe Audition (nejlepší pro profesionály),*
- *Logic Pro X (nejlepší pro Mac),*
- *Reaper nejlepší pro Windows).* „³⁹

Vzájemné hodnocení (peer assessment)

Mezi další digitální nástroje patří nástroje pro vzájemné hodnocení studentů, tzv. peer assessment. „*V základu se však obvykle jedná o webovou aplikaci, do které se studenti přihlašují a vyplňují zde hodnocení úkolů odevzdaných jejich spolužáky. Přináší to s sebou výhody jako spravedlivé přidělování úkolů k hodnocení, anonymní hodnocení, současné hodnocení jedné práce více studenty, monitorování učitelem a automatizované zpracování výsledků hodnocení.*“⁴⁰

Nástroje mají své odlišné zpracování a způsoby hodnocení, jsou zaměřeny také na typy hodnocení, jako jsou např. prezentace, textové dokumenty apod. Univerzální online systém hodnocení neexistuje, vždy je zapotřebí zohlednit konkrétní požadavky a specifika dané instituce.

„*Studenti si procvičují měkčí dovednosti, učí se konstruktivní kritice, učí se jeden od druhého, přirozeně se porovnávají se svými vrstevníky a aktivně se zapojují do hodnocení a zpětné vazby. Mezi známé nástroje patří např.: Blackboard a Turnitin.*“⁴¹

Webinář

Webinář lze popsat jako seminář, který je promítán v online formě a je zpřístupněn pro skupinu registrovaných či veřejných účastníků, kteří se rozhodli studovat, aktivně

³⁹ CARMODY, B. *The 7 Best Podcast Software of 2020* [online]. Investopedia, © 30. 11. 2020 [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: <http://www.investopedia.com/best-podcast-software-5086826>

⁴⁰ ZOUNEK, J. a kol. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi: kniha s online podporou*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 165. ISBN 978-80-7552-217-7.

⁴¹ UNIVERSITY OF BRISTOL. *Digital Education Office: Self and peer assessment* [online]. 2019 [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: <http://www.bristol.ac.uk/digital-education/assessment-online/self-and-peer-assessment/>

se zapojit do diskuzí, tematiku tak oživit a proces stimulovat. Je běžné, že učitel nebo lektor dá k dispozici i studijní materiál, během přednášení odpovídá na podněty v diskuzi, může i zkoušet, hrát hry, kvízy a studium podpořit i analýzou videí.

„K organizování webinářů lze využít nejrůznější bezplatné aplikace či online služby (např. BigBlueButton), nebo i komerční produkty jako např. Adobe Connect. Mezi základní nástroje bezplatných i komerčních webinářových platform přitom patří: přenos zvuku a videa, chat pro textovou komunikaci, nástroje pro prezentaci dokumentů, sdílení obrazovky či určité aplikace, virtuální tabule, nástroje pro zpětnou vazbu (online ankety, dotazníky, hlasování), nástroje pro testování a hodnocení a možnost záznamu a archivace/publikace realizovaného webináře.“⁴²

Webinář lze vytvořit na kanálu YouTube či v Google Hangouts, kde je návod, jak postupovat. *„Projekt systém podpory profesního rozvoje učitelů a ředitelů (tzv. SYPO), nabízí dva druhy webinářů: k oborovým didaktikám či jak učit online. V rámci těchto webinářů se věnujeme praktickým a využitelným postupům a návodům, jak mohou školy online výuku realizovat, jak složité a časově náročné to je, jaké konkrétní technologie mohou k online výuce využít. V rámci této série webinářů, kdy jeden webinář trvá přibližně půl hodiny, si zveme různé hosty, kteří nám ukazují příklady dobré praxe. Webináře jsou přenášeny živě na YouTube projektu SYPO, záznamy jsou umístěny na webu www.projektsypo.cz.“⁴³*

Správný výběr moderních nástrojů a dodržení didaktických zásad, jejich začlenění a propojení s moderními technologiemi, umocní úspěch, užitek a radost učitele a jedince a obohatí tak výuku a vzdělávání ve 21. století.

⁴² JUHAŇÁK, L. a J. ZOUNEK. Webináře ve vzdělávání. *Andragogika v praxi: Odborný čtvrtletník pro vzdělávání a rozvoj dospělých* [online]. Praha: AIVD ČR, 11/2016 [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: <http://epale.ec.europa.eu/cs/resource-centre/content/webinare-ve-vzdelavani>

⁴³ RVP. SYPO – Webináře a blog na podporu distanční výuky ve školách [online]. Národní pedagogický institut ČR, 2020 [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: <http://rvp.cz/informace/sypo-webinare-na-podporu-distancni-vyuky-ve-skolach>

1.3 Charakteristika moderních nástrojů v jiném rozhraní

Pokrok v digitálních technologiích a v nástrojích společně se sociálními médii a mobilními zařízeními dávají koncovému uživateli, studentovi mnohem větší kontrolu nad přístupem, vytvářením a sdílením znalostí. To umožňuje učitelům hledat způsoby, jak využít tuto vylepšenou kontrolu studentů ke zvýšení vzájemné motivace a aktivizujícího zapojení. V poslední době k tomu přispívá i vývoj umělé inteligence pro výuku a učení obohacené o virtuální a rozšířenou realitu, které jsou odrazem nových potřeb a preferencí studentů. Nesou v sobě prvky poutavějšího zážitkového učení, které je obohaceno o interaktivní rysy. Proces výuky a učení díky tomu dostává „nový kabát“ a stává se nedílnou a denní součástí života každého jedince.

Umělá inteligence („AI“)

„AI je o počítačových systémech, které napodobují lidské chování; v nejširším smyslu se týká počítačových systémů, které provádějí úkoly, o nichž se obvykle předpokládá, že vyžadují lidské znalosti. Příkladem toho, jak umělá inteligence vstoupila do našeho každodenního života, je hlasový asistent Siri od Apple, nákupní doporučení od Amazonu, sdílení jízdy od Uber a překladač od Google.“⁴⁴

Výše uvedená charakteristika je výsledkem globální zrychlené technologické transformace, která bleskově probíhá v posledních letech a zapojení AI do pracovního a běžného života je nevyhnutelné. Jedná se o „semínka“, která budou mít hluboké transformační důsledky pro oblast vzdělávání.

„On-line vydání Mezinárodního fóra o AI a budoucnosti vzdělávání (AIED) 2020, které se konalo od 7. do 8. prosince 2020, se věnovalo tématu Rozvoj kompetencí pro éru AI. Odborníci na vzdělávání a technologie z celého světa diskutovali o dovednostech AI pro budoucnost vzdělávání a o AI jako o společném dobru pro vzdělávání. Účastníci sdíleli zásady a postupy při definování kompetencí požadovaných

⁴⁴ TEACH ONLINE. *Ten facts about Artificial Intelligence* [online]. 28. 9. 2018 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://teachonline.ca/tools-trends/ten-facts-about-artificial-intelligence>

v éře AI a zkoumali strategie, jak připravit všechny lidi na efektivní život a práci s AI.“⁴⁵

„Potenciál AI v aspektech, jako je zpracování přirozeného jazyka, rozpoznávání řeči a strojové vidění, z něj činí neocenitelnou technologii pro vzdělávací sektor. Britská aplikace Student Coach známá jako Beacon (Staffordshire University, 2019) nabízí inteligentní technologii chatbot, která poskytuje hyper-personalizované a pohotové informace o jízdách v řádech a umožňuje kontakt s lektory. Studenti mohou komunikovat prostřednictvím textových nebo hlasových konverzací a získat odpovědi na 400 často kladených otázek týkajících se zařízení kampusu a podpůrných služeb. Inovace na Staffordshire University je novým úsvitem a dobrým příkladem toho, jak lze AI využít k zefektivnění učení a života pro studenty.“⁴⁶

Pokud uvedený příklad začne být implementován i jinými vzdělávacími institucemi, tak to určitě blahodárně přispěje ke zlepšení života studentů a učitelů, k usnadnění práce a ke zrychlení komunikace. AI proplouvá přirozeně do jiných sfér, má a bude mít svou nepostradatelnou roli v rutinních činnostech, ve kterých pomůže zvýšit a zlepšit lidské schopnosti ve spolupráci člověka a stroje. Samozřejmě na vědomí se musí vzít i fungující propojenost a transparentnost mezi jednotlivými subjekty, aby otázky ochrany soukromí byly zachovány a byly použity v souladu. Tímto nastavený systém nebude ohrožený a nebude podléhat chybám a nepřesnostem.

Ve světě umělé inteligence (AI) došlo k velkému zlomu kolem nově vyvinuté technologie známé jako GPT-3. *„Tento model vynalezla nezisková organizace OpenAI, která se zaměřuje na výzkum v oboru umělé inteligence. Tento model umožňuje počítačům vytvářet umělé texty, které se ovšem téměř shodují, co se délky a gramatické struktury týče, s těmi, které byly vytvořeny lidmi.“⁴⁷*

⁴⁵ UNESCO. *International Forum on Artificial Intelligence and the Futures of Education 2020* [online]. © 2019 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://en.unesco.org/news/international-forum-artificial-intelligence-and-futures-education-2020>

⁴⁶ GUIDE 2 RESEARCH. *10 Top Interactive Learning Trends: 2020/2021 Data, Insight & Predictions* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://www.guide2research.com/research/interactive-learning-trends#ai>

⁴⁷ BROWN, T. B. a kol. *Language Models are Few-Shot Learners* [online]. 22. 7. 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://arxiv.org/abs/2005.14165>

Rozšířená realita (AR)

Pro mnoho vysokoškolských a univerzitních fakult a instruktorů, kteří vytvářejí kurzy, je obtížné si představit, jak mohou studentům poskytnout bohatou studijní zkušenost. V tomto rychle se rozvíjejícím odvětví se však vyvíjí řada příležitostí, které to mohou usnadnit. Klíčovým vývojem je myšlenka rozšířené reality jako doplňku, který je sdílený v systému řízení učení nebo zpřístupněný jinými způsoby, například videem nebo jako součást simulace nebo hry.

„Začínající společnost, ImagineAR se sídlem ve Vancouveru, říká že, rozšířená realita (AR) je připravena transformovat online učení třemi významnými způsoby:

- *vytváří nezapomenutelný pohlcující zážitek při učení,*
- *umožňuje sdílení znalostí kreativním a dynamickým způsobem,*
- *uskutečňuje propojení studenta a prostředí.* ⁴⁸

Tímto je zaručena bohatá studijní zkušenost, která odkrývá mnohé vhledy a pochopení učební látky díky „autentickému vstupu“ do prostředí. Také se zvyšuje transformace chápání, umocňuje se i prožitek, který je navázán na hlubší přednes a poutavost učení, které je skutečně promítáno. Představa se díky tomu mění ve skutečnost, kterou může student/jedinec vidět a prožívat.

„Díky pokročilým brýlím, jako je Epson Moverio nebo Eversight Raptor, připojeným k internetu prostřednictvím tabletu, stolního počítače nebo smartphonu, může student prozkoumat buď plánované zážitky – lekci, sadu předmětů, experiment, knihu – nebo skutečný svět s přidávanými vrstvami dat. Zážitek je tak skutečný, protože je zapojeno několik smyslů (zvuky, mysl a jiné).“ ⁴⁹

⁴⁸ TEACH ONLINE. *How Augmented Reality is Transforming Online Learning during the COVID-19 Pandemic* [online]. 17. 6. 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://teachonline.ca/tools-trends/how-augmented-reality-transforming-online-learning-during-covid-19-pandemic>

⁴⁹ Tamtéž.

Virtuální realita („VR“)

VR je dalším interaktivním výukovým trendem, který nalézá stále větší využití ve vzdělávacím sektoru. Tato technologie má obrovský potenciál pro transformaci způsobu doručování obsahu. VR primárně vytváří pohlcující virtuální svět – imaginární nebo skutečný – a umožňuje tak studentům nejen vidět obsah, ale také s ním komunikovat.

„ClassVR je průkopnická nová technologie navržená tak, aby pomohla zvýšit zapojení a zvýšit uchování znalostí pro studenty všech věkových skupin. Souprava pro virtuální realitu je vybavena uživatelsky přívětivým rozhraním, snadno použitelnými ovládacími prvky a integrovanými vzdělávacími prostředky. Podněcuje zažít učení novými způsoby a je cenově dostupná.“⁵⁰

„Technologie VR může umožnit efektivnější učení za nižší cenu a za kratší dobu než mnoho tradičních metod učení. Důvodem je, že VR může umožnit více tréninkových opakování, zejména při řešení nákladných, vzácných nebo nebezpečných prostředí např. dovednosti pracovníků údržby letectví. Dále snižuje čas potřebný k učení, snižuje počet chyb účastníků, zvyšuje množství naučených a pomáhá studentům uchovat si znalosti déle než tradiční metody. Samotný systém může být schopen určit pravděpodobné příčiny chyb U studenta a navrhnout nejlepší strategie, jak se těmto chybám v budoucnu vyhnout.“⁵¹

Standardizované sady, které se dodávají a využívají při učení ve virtuální realitě, nevyžadují astronomické počáteční investice, naopak mají tyto investice velmi rychlou návratnost s přihlédnutím na úsporu časových nákladů a nákladů na výkon v tradičním pojetí učení. K tomu také přispěje důkladně propracovaný plán vzdělávání či učení, kde jsou jasně definované cíle – dosažené znalosti, tréninkové aplikovatelné potřeby a jasný rozvoj specifických kompetencí a dovedností.

⁵⁰ CLASS VR. *Virtual Reality Technology, Designed for the Classroom* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://www.classvr.com/school-virtual-reality/>

⁵¹ DELOITTE. *Real learning in virtual world: How VR can improve learning and training outcomes* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/technology/how-vr-training-learning-can-improve-outcomes.html>

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V 21. STOLETÍ

Vzdělávání dospělých může být definováno různými způsoby a klasifikováno podle několika kritérií – stupně formalizace či obsahové zaměření.

„Rozumí se tím všechny vzdělávací aktivity, které jsou realizovány v dospělém věku. Může být realizováno jako formální nebo neformální vzdělávání a zahrnuje specifické vzdělávací postupy a metody.“⁵²

„Vzdělávání dospělých podle obsahu členíme na profesní, zájmové a občanské. Další profesní vzdělávání lze dále dělit na kvalifikační, rekvalifikační, normativní.“⁵³

„Zájmové vzdělávání je chápáno jako integrální součást edukace dospělých, které svým rozsahem a působností patří k nejpestřejší a nejširší oblast výchovy a vzdělávání dospělých.“⁵⁴

„Vzdělávání dospělých je rozděleno mezi různé subjekty – soukromé i veřejné instituce, neziskový sektor, komunitní centra, úřady práce, jazykové školy, galerie, muzea, ale také jednotlivce, kteří nabízejí nejrůznější spektrum kurzů.“⁵⁵

Vzdělávání dospělých s postupem času a pokrokem společnosti mění svůj charakter a čelí mnohým výzvám. V současné situaci má následující rysy: *„hodnota a prestiž vzdělání roste, stalo se součástí personální politiky v organizacích, velký důraz je kladen na profesní vzdělávání a rozvoj specifických kompetencí.“⁵⁶*

⁵² PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení*. 1. vyd. Praha. Academia, 2002, s. 232. ISBN 80-200-0950-7.

⁵³ PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 96–98. ISBN 978-80-86723-58-7.

⁵⁴ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 51. ISBN 978-80-7367-551-6.

⁵⁵ KELBLOVÁ, L. (Ne)výhody ucelené koncepce vzdělávání dospělých. *MOZAIKA: čtvrtletník DZS o mezinárodním vzdělávání* [online]. 2020, roč. III, č. 3, s. 3 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <http://www.dzs.cz/mozaika>

⁵⁶ BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2014, s. 35. ISBN 978-80-247-4824-5.

Toto vše naznačuje důležitost jednotnosti a propojenosti v globálním měřítku, a proto politiky jednotlivých evropských zemí k tomu přistupují s největší zodpovědností a důsledností, kterou nacházejí ve svých dlouholetých tradicích.

V tomto směru státy EU přijaly v Bruselu, 27. 9. 2007, tzv. Akční plán vzdělávání dospělých s názvem: „K učení je vždy vhodná doba“.

„Cílem Akčního plánu je zvýšit procento dospělých, kteří se i nadále vzdělávají v různých programech. Poslední studie bohužel ukázaly, že se dalšího vzdělávání zúčastnilo v roce 2006 jen 9,6 % dospělých (26–64 let), zatímco v roce 2005 to bylo 10,8 %. Plán si dále klade za cíl zlepšit kvalitu a dostupnost vzdělávání dospělých a dále zaručit, že navýšení kvalifikace bude mít pozitivní reálné důsledky. Také je velice důležité zaměřit se nejen na zvyšování hranice odchodu do důchodu, ale také i na tzv. aktivní stáří, během něž by se senioři mnohem více podíleli na fungování společnosti a měli by více možností seberealizace.“⁵⁷

Evropská unie ctí a respektuje potřeby a zvláštnosti vzdělávání dospělých jednotlivých členských států. Dbá na rovnocenné a srozumitelné pochopení vzdělávacích politik, sdílení a výměnu informací, zkušeností a podporuje vzájemnou spolupráci.

Dalším zajímavým dokumentem je tzv. „Evropa 2020“, který byl přijatý Evropskou radou v červnu 2010, v Bruselu. *„Prioritou je inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění – strategii Evropa 2020. Dosažení cílů ve strategii Evropa 2020 je prostřednictvím efektivnějšího investování do vzdělávání, výzkumu, vývoje a inovací a rozvoji konkurenceschopného průmyslu.“⁵⁸*

Doporučení o vzdělávání a vzdělávání dospělých z roku 2015 byla přednesena na 38. generální konferenci UNESCO. Je zde zdůrazněna podstata transformace a rozšíření spravedlivých příležitostí pro mládež a dospělé.

⁵⁷ EURACTIV. Komise zveřejnila Akční plán vzdělávání dospělých [online]. © 5. 10. 2007 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <http://euractiv.cz/section/prumysl-a-inovace/news/komise-zverejnila-akcni-plan-vzdelavani-dospelych/>

⁵⁸ MŠMT. Strategie Evropa 2020 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-evropa-2020>

„Vyzývá členské státy, aby přijaly opatření v oblastech již definovaných v akčním rámci Belém (BFA) – tj. Politika, správa věcí veřejných, finance, účast, začlenění a rovnost a kvalita – a přitom stavěla na potenciálu informačních a komunikačních technologií. Rovněž zohledňuje tři klíčové oblasti učení a vzdělávání dospělých: gramotnost a základní dovednosti; další vzdělávání, odborná příprava a profesní rozvoj; a možnosti vzdělávání a učení s cílem podporovat aktivní občanství tj. vzdělávací opatření, která lidem umožňují zapojit se do široké škály sociálních problémů.“⁵⁹

Tyto klíčové body jsou zdůrazněny na 39. generální konferenci UNESCO, která se konala v Paříži v roce 2017. Byly předneseny hlavní zásady: stanovit a plnit dlouhodobé cíle v udržitelném rozvoji, podpora vzdělávání, vědy a kultury. Na této konferenci vystoupil pan Stanislav Štech – ministr MŠMT.

„Současná společnost je společnost rychlých změn. Těmto změnám bude třeba přizpůsobit cíle a obsah vzdělávání. UNESCO by se proto mělo zaměřit i na takové priority, jako je financování školství a podpora vzdělávání učitelů.“⁶⁰

„UNESCO je součástí Organizace spojených národů. Jeho posláním, zakotveným v ústavě, je rozšiřování světového míru a blahobytu podporou mezinárodní spolupráce v oblasti výchovy, vědy a kultury. UNESCO má v současné době 195 členských zemí a 8 zemí má status asociovaných členů. Česká republika je členem od 22. února 1993. Z konkrétních programů je v současnosti nejdůležitějším Agenda 2030, vyhlášená OSN v roce 2012.“⁶¹

⁵⁹ UNESCO. *Recommendation on Adult Learning and Education, 2015* [online]. © 2016 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <http://uil.unesco.org/adult-education/unesco-recommendation/unesco-recommendation-adult-learning-and-education-2015>

⁶⁰ MŠMT. *Ministr Štech vystoupil na generální konferenci UNESCO* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministr-stech-vystoupil-na-generalni-konferenci-unesco-1>

⁶¹ MŠMT. *Stručné informace o aktivitách MŠMT ve vztahu k UNESCO a činnosti OSN* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/informace-o-aktivitach-msmt-ve-vztahu-k-unesco>

„Cílem Agendy 2030 je zajistit inkluzivní a spravedlivé kvalitní vzdělávání a podporovat příležitosti k celoživotnímu učení pro všechny“ do roku 2030.“⁶²

„UNESCO je odpovědné za koordinaci mezinárodního společenství za účelem dosažení tohoto cíle, vlády nesou hlavní odpovědnost za zajištění práva na kvalitní vzdělání a Agenda 2030 je univerzálním a kolektivním závazkem.“⁶³

Z výše uvedených konferencí a strategických dokumentů je patrné, že význam vzdělávání roste a bude vzrůstat na síle a významu pro všechny bez rozdílu. Výhody, které z toho plynou, se budou odrážet v jednání a v myšlení jak jednotlivců, tak i jednotlivých národů a jejich politik, a povede to k vzájemnému porozumění a k toleranci.

„Účast dospělých (25–64 let) na vzdělávání v roce 2019 činila 8,1 %, což ukazuje pokles, protože v roce 2014 činila 9,6 %. Česká republika si klade za cíl dosáhnout větší synergie mezi kontinuálním odborným vzděláváním a výcvikem a programy, které pokrývají širší životní dovednosti.“⁶⁴

Vzdělání a vzdělávání dospělých zastává velmi významnou roli, která má pomoci k celkové integritě Evropy ze všech úhlů pohledu. Dále má pomoci zvýšit význam a povědomí o evropských hodnotách, historických a kulturních tradicích a propaguje prvky hodnotného demokratického systému. Tímto směrem podněcuje národy a všechny země k jednotnosti, propojenosti, sdílení a otevřenosti ve všech těchto oblastech.

Dokument vydaný Evropskou asociací v roce 2019 pro vzdělávání dospělých (EAEA) zvaný *„Manifesto pro vzdělávání dospělých ve 21. století“* obsahuje následující: *„chceme inovativní, vyrovnanější a udržitelnější Evropu, v níž se občané demokraticky a aktivně zapojují, kde lidé mají potřebné dovednosti a znalosti k tomu, aby mohli žít zdravě, pracovat produktivně a účastnit se kulturních a občanských aktivit*

⁶² UNESCO. *Leading SDG 4 – Education 2030* [online]. © 2019 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://en.unesco.org/themes/education2030-sdg4>

⁶³ Tamtéž.

⁶⁴ COUNTRY REPORT. *Overview: Adult Education in the Czech Republic* [online]. © 25. 11. 2020 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: http://countryreport.eaea.org/czech_republic/czech_republic-reports-2019/Overview:%20adult%20education%20in%20Czech%20Republic

*od raného do starého věku. Navrhujeme, aby celoevropské úsilí pokračovalo dál, směrem k rozvoji vzdělané společnosti, která dokáže čelit výzvám naší doby. To vyžaduje okamžité udržitelné investice ve vzdělávání dospělých – na evropské, národní, regionální a místní úrovni. Tato investice se dlouhodobě vyplatí z mnoha hledisek: v oblasti konkurenceschopnosti, duševní pohody, zdravé populace, růstu, rovnosti, udržitelnosti a jiných.*⁶⁵

Z výše uvedeného je jasné a patrné, k jakému obrovskému průlomů dochází v oblasti vzdělávání dospělých, které bude mít zásadní dopady na celoevropské politiky, ekonomii, myšlení a další oblasti např. technologický rozvoj a vývoj.

Vzdělávání dospělých přispívá ke zkvalitnění života a k nastolení rovnoprávnosti všech lidí bez rozdílu. Také připravuje na éru digitalizace ve všech sférách profesního a denního života způsobem promyšleným, sofistikovaným, s jasně definovanými plány, cíli a strategiemi.

Vzdělávání dospělých pomáhá obnovit a zlepšovat občanskou soudržnost a pospolitost, snaží se zmírnit rozdíly a pomáhá upřednostňovat výhody a ojedinělost společnosti a národů. Také bezesporu patří mezi neoddelitelné milníky, které utvářejí charakter a ráz současných a budoucích generací, zachycuje jejich proměny, ovlivňuje vývoj a postoje.

*„Při podpoře vzdělávání dospělých hrají nezanedbatelnou roli programy, které administruje Dům zahraniční spolupráce, zejména Erasmus+, platforma Epale a síť Euroguidance. Všechny jsou financovány Evropskou komisí a slouží k podpoře vzdělávání dospělých, respektive kariérového poradenství u nás i v ostatních evropských zemích. Díky nim dochází k transferu vzdělávacích inovací ze zahraničí, většímu mezinárodnímu propojení organizací aktivních ve vzdělávání dospělých a ke zprostředkování nových trendů v kariérovém poradenství.*⁶⁶

⁶⁵ EAEA. *Manifest pro vzdělávání dospělých ve 21. století: Síla a radost ve vzdělávání* [online]. European Association for the Education of Adults, 2019 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: http://eaea.org/wp-content/uploads/2020/01/eaea_manifesto_czech_091019.pdf

⁶⁶ KELBLOVÁ, L. (Ne)výhody ucelené koncepce vzdělávání dospělých. *MOZAIKA: čtvrtletník DZS o mezinárodním vzdělávání* [online]. 2020, roč. III, č. 3, s. 3 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.dzs.cz/mozaika>

Dům zahraniční spolupráce je příspěvková organizace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a česká národní agentura pro mezinárodní vzdělávání.

2.1 Charakteristika a vývoj digitálních kompetencí

Digitální kompetence nebo dovednosti lze chápat jako moderní koncept, který přibližuje práci se zapojením a účastí digitálních technologií. Tento koncept je navíc zasazen a přítomen do celospolečenského kontextu a je porovnáván s dalším konceptem – digitální gramotností. V poslední době je oblast digitálních kompetencí stále naléhavější, neboť digitalizace více ovlivňuje životy všech lidí.

„Digitální kompetence jsou celosvětovým tématem, neboť právě tímto směrem se ubírá vývoj ve vzdělávání obohacený trendy inovativního a digitálního charakteru. Nelze opomenout ani hledisko digitální bezpečnosti, které s tímto tématem nerozlučně souvisí.“⁶⁷

Turbulentní ráz a nepředvídatelné tempo charakterizuje podstatu dnešní společnosti, kde je diskutováno, jaké dovednosti by měly být přítomny. Toto vychází z pozice potřeb, technologických inovací a implementací stále nových kroků, strategií, které se odrážejí v ekonomické konkurenci.

„Změny, způsobené digitálními technologiemi budou velice prospěšné, přinese nám to větší rozmanitost a výběr informací, svobodu ale i obtížné výzvy a rozhodnutí. To znamená, záleží na nás, zdali se naučíme závodit se stroji po boku spíše než proti nim.“⁶⁸

⁶⁷ ILOMAKI, L., A. KANTOSALO a M. LAKKALA. *What is digital competence?* [online]. Brussels: European Schoolnet, 2011, s. 1–11 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://linked.eun.org/web/guest/in-depth3>

⁶⁸ BRYNJOLFSSON, E. a A. McAFEE. *Druhý věk strojů*. 1. vyd. Brno: Jan Melvil Publishing, 2015, s. 65. ISBN 978-80-87270-71-4.

„To bude souviset s rozvojem adekvátních digitálních dovedností pro všechny skupiny lidí, a to především těch, které jsou nejvíce ohroženy tzv. digitálním vyloučením – lidé starší než 50 let, nebo s nízkými příjmy, zdravotně postižení apod.“⁶⁹

Z výše uvedeného vyplývá, že vše se mění a navzájem je vše propojeno jako v jedné entitě. K těmto změnám je zapotřebí mít a používat adekvátní výbavu digitálních kompetencí neboli dovedností.

Digitální kompetence se člení na následující kategorie:

- informační komunikační dovednosti,
- technologické dovednosti,
- dovednosti v oblasti informačních technologií,
- informační gramotnost,
- digitální gramotnosti/dovednosti,
- dovednosti 21. století.

„Zkoumání digitálních dovedností dle participativních kultur, které prosazují sociální dovednosti nad dovednosti individuální, se nazývají gramotnosti 21. století.“⁷⁰

Další členění vychází z přiřazení ke specifické oblasti:

- dovednosti v oblasti internetu,
- dovednosti v oblasti mediální gramotnosti nebo digitální gramotnost,
- knihovnické studie a informatika.

Dynamické změny, které probíhají v technologickém pokroku, budou probíhat i v politikách jednotlivých zemí a budou doprovázeny specifickým tempem a rázem. OECD navrhuje, aby vlády vyvinuly úsilí k identifikaci a navrhly požadovaný soubor dovedností a kompetencí a poté jej začlenily do vzdělávacích standardů.

⁶⁹ BOKŠA, M. a kol. *Digitální Česko v digitální Evropě*. 1. vyd. Praha: TAČR, 2019, s. 51. ISBN 978-80-87042-75-5.

⁷⁰ JENKINS, H. a kol. *Confronting of the Challenges of Participatory Culture: Media Education for 21st Century*. Chicago: MIT Press, 2009, s. 5. ISBN 978-0-26251-362-3.

„Nové přístupy ve vzdělávání, k výzkumu a ke školení umožní lidem, aby si rozvinuli dovednosti a koncepty pro efektivnější způsob práce. Nové, více otevřené vzdělávací systémy, které podporují kreativitu, budou vést k lepšímu uplatnění na trhu práce a k celkovému zvýšení prosperity pro všechny.“⁷¹

Termín digitální kompetence je více používán než termín digitální dovednosti, což odráží potřebu pro vztah mezi kompetencemi a dovednostmi, který je definován v projektu OECD takto:

„Kompetence nejsou jen znalosti (vědomosti) a dovednosti. Zahrnují schopnost plnit složité požadavky čerpáním a mobilizací psychosociálních zdrojů (včetně dovedností a postojů) v konkrétním kontextu.“⁷²

Digitální kompetence se skládají z:

- digitálních dovedností,
- sociálních a emocionálních aspektů při používání a při porozumění digitálním zařízením.

Evropská komise definovala digitální kompetence jako sebevědomé a kritické používání informační společenské technologie pro práci, volný čas a komunikaci.

„V digitálních kompetencích je možno vidět dva přístupy: specifickou dovednost nebo jádrovou kompetenci, významnou pro aktivní občanství, ke společenské, kulturní a ekonomické adaptabilitě, které jsou obsahem dokumentu: The Digital Competence Framework 2.0.“⁷³

Digitální kompetence jsou založené na základních dovednostech ICT, tj. používání počítačů k získávání, hodnocení, ukládání, produkci, prezentaci a k výměně informací přes internet.

⁷¹ OECD. *Better policies for better lives: The OECD at 50 and beyond* [online]. 2010 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/about/47747755.pdf>

⁷² ANANIADOU, K. a M. CLARO. *21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries*. OECD Education Working Papers, OECD Publishing, 2009, č. 40, s. 4.

⁷³ EUROPEAN COMMISSION. *The Digital Competence Framework 2.0* [online]. © 2019 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

2.2 Charakteristika a členění digitální gramotnosti

S digitální dovedností úzce souvisí digitální gramotnost. Digitální gramotnost lze definovat jako soubor digitálních kompetencí, které jedinec potřebuje, aby mohl bezpečně, sebejistě a kriticky využívat digitální technologie při práci, při učení, ale i ve volném čase. Tak, jak se rozvíjí ICT technologie, musí se rozvíjet schopnost člověka orientovat se ve světě informací, kriticky hodnotit obsah médií, efektivně vyhledávat a využívat získané informace z digitálního prostředí, využívat počítače připojené k internetu, včetně obsluhy jejich hardware i software.

Digitální gramotností se zabývá i Ministerstvo práce a sociálních věcí a definuje ji následujícím způsobem. „*Soubor kompetencí nutných k identifikaci, pochopení, interpretaci, vytváření, komunikování a účelnému, bezpečnému užití digitálních technologií (jejich technických vlastností i obsahu) za účelem udržení či zlepšení své kvality života a kvality života svého okolí, tj. například za účelem pracovní i osobní seberealizace, rozvoje svého potenciálu a udržení či zvýšení participace na společnosti.*“⁷⁴

„*Digitální gramotnost vychází z vymezení konceptu gramotnosti obecně jako schopnosti identifikovat, porozumět, interpretovat, vytvářet, komunikovat, počítat a používat tištěné a písemné materiály spojené s různými kontexty. Gramotnost umožňuje jednotlivcům dosáhnout svých cílů, rozvíjet své znalosti a potenciál a plně se účastnit života v rámci jejich komunit i širší společnosti.*“⁷⁵

„*Na národní úrovni vznikl dokument nazvaný Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020, zkráceně Digistrategie 2020, jehož záměrem je zvýšit digitální gramotnost všech občanů ČR formou plnění opatření Akčního plánu Strategie včetně podpory dalšího vzdělávání v procesu celoživotního učení.*“⁷⁶

⁷⁴ MPSV. *Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/21499/Strategie_DG.pdf

⁷⁵ DIGIGRAM. *Vymezení digitální gramotnosti* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://digigram.cz/vymezeni-digitalni-gramotnosti/>

⁷⁶ DIGISTRATEGIE. *Projekt rozvoj systémové podpory digitální gramotnosti* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://digistrategie.cz/>

Digitální dovednosti a gramotnost ve 21. století jsou a budou patřit mezi atributy vybaveného a motivovaného jedince, který dokáže co nejlépe svůj získaný digitální potenciál využít, aplikovat, rozvíjet a prohlubovat. Toto bude vést jak k užtku vlastního rozvoje, v oblasti pracovní i volnočasové, tak i ku prospěchu celé společnosti. Zapojení digitálních technologií do procesu výuky a vzdělávání se stává neoddělitelnou samozřejmostí a digitální gramotnost s využitím těchto technologií připraví studenty či jedince na zaměstnání ve 21. století.

„Mezi tyto dovednosti 21. století patří:

- *Komunikace (konstruování logických argumentů v diskuzi).*
- *Kreativita a inovace (myslet a pracovat kreativně, začlenit inovaci do činnosti).*
- *Spolupráce (v týmu, koordinace, být flexibilní, být schopen sdílet zodpovědnost).*
- *Kritické myšlení a řešení problémů (kritický přístup k informacím a jejich hodnocení, systémové myšlení, integrace a funkcionalita systémů).*
- *Technologická kompetence (znalost a používání počítačových programů a nástrojů, které rozšiřují možnosti lidí ke studiu či v pracovních činnostech, včetně znalosti etických a právních otázek).“⁷⁷*

Významný dokument, který podporuje digitální vzdělávání, je Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030.

„Ministerstvo chce zmodernizovat, vybavit a metodicky vést školy, zavést digitální technologie a podpořit inovace, provzdušnit objem učiva a realizovat nové metody přípravy a hodnocení žáků tak, aby získali znalosti, dovednosti a postoje využitelné v osobním, profesním i občansky zodpovědném životě.“⁷⁸

Digitální tvorba digitálních obsahů je díky možnosti sdílení více ohrožena a více citlivá na jednoduché zneužití např. osobních údajů. Digitální nástroje dnes mohou tvůrcům pomoci účastnit se občanského života, stejně tak ale mohou znamenat ohrožení jejich soukromí nebo narušení jejich bezpečnosti. Součástí výuky digitální gramotnosti

⁷⁷ ZOUNEK, J. a kol. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi: kniha s online podporou*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-217-7.

⁷⁸ MŠMT. *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

proto musí být také zvládnutí bezpečného používání digitálních nástrojů, především v době tzv. digitalizace společnosti.

Na to navazuje dokument schválený vládou ČR – Národní strategie kybernetické bezpečnosti.

„Postupující digitalizace české společnosti podporuje naši konkurenceschopnost, ekonomiku a zvyšuje náš blahobyt. Na druhou stranu přináší stále vyšší nároky na kybernetickou bezpečnost a v roce 2020 jsou na zabezpečeném kyberprostoru životně závislé zájmy České republiky. Samotná strategie je založená na vizi, ve které Česká republika bude mít odolnou společnost a infrastrukturu, v kyberprostoru bude vystupovat sebevědomě a bude aktivně čelit celému spektru kybernetických hrozeb za pomoci spolehlivých spojení. K naplnění této vize stanovuje strategické cíle ve třech hlavních oblastech, které tvoří její základní pilíře a které označuje jako Sebevědomě v kyberprostoru, Silná a spolehlivá spojení a Odolná společnost.“⁷⁹

Autorem dokumentu je Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost (NÚKIB).

2.3 Vybrané projekty digitálních kompetencí a digitálního občanství

UNESCO z roku 2008 má projekt o standardech kompetencí ICT pro učitele: Politika a Vize, který má prohloubit technologickou gramotnost a podpořit vytváření nových znalostí z této oblasti.

„Na tomto projektu spolupracuje Cisco, Intel, Microsoft, ISTE a Virginia State University. Jeho hlavním cílem je definovat požadavky na vzdělávání učitelů tak, aby bylo v souladu se stávající reformou školství, která v souvislosti s implementací technologií probíhá celosvětově.“⁸⁰

⁷⁹ NÚKIB. *Vláda schválila strategii kybernetické bezpečnosti na následujících pět let* [online]. 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://nukib.cz/cs/infoservis/aktuality/1657-vlada-schvalila-strategii-kyberneticke-bezpecnosti-na-nasledujicich-pet-let/>

⁸⁰ BRDIČKA, B. Standarty ICT kompetence učitelů UNESCO. *RV: Učitelův spomocník* [online]. 2009 [cit. 2020-12-19]. ISSN 1802-4785. Dostupné z: <http://spomocnik.rvp.cz/clanek/10671/>

Mezinárodní společnost pro technologie ve vzdělávání (ISTE, 2007) definovala vzdělávací technologické standardy pro studenty následujícími body:

- *„kreativitou a inovací,*
- *komunikací a spoluprací,*
- *plynulosti výzkumu a informací,*
- *kritickým myšlením,*
- *řešením problémů,*
- *digitálním občanství,*
- *technologickými operacemi.*“⁸¹

Digitální občanství doposud obsahovalo pravidla a opatření, co by se v online prostředí nemělo dělat, co je tzv. „*všeobecně známé*“, jako je například: nesdílet hesla, neodcizovat duševní vlastnictví jiných, nezveřejňovat a nesdílet nevhodný obsah především na sociálních médiích.

V současné době je zapotřebí tuto oblast posunout o stupeň výše. „*Digitální občanství by nemělo být seznamem věcí, ale seznamem, co dělat, což je cílem mezinárodní kampaně DigCitCommit, která obsahuje těchto pět kompetencí digitálního občanství:*

- *Inkluzivita (otevřenost k naslouchání a respektování ostatních),*
- *Informovanost (vyhodnotit pravdivost digitálních médií),*
- *Participace (používat digitální technologii ke konání dobra a zapojení se do společnosti),*
- *Vyváženost (dělat prioritní rozhodnutí pro čas strávený online a off-line),*
- *Ostražitost (vědomost jak být v bezpečí v online prostředí).*“⁸²

„*Deklarace Rady ministrů Rady Evropy popisuje digitální občanství jako schopnost pozitivního, kritického a kompetentního zapojení do digitálního prostředí, které vychází*

⁸¹ BRDIČKA, B. ISTE zveřejnila návrh nových technologických standardů. *RV: Učitelství spomocník*, [online]. 2007 [cit. 2020-12-19]. ISSN 1802-4785. Dostupné z: <http://spomocnik.rvp.cz/clanek/10357/>

⁸² FINGAL, J. *The five competencies of digital citizenship* [online]. 6. 10. 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.iste.org/explore/5-competencies-digital-citizenship>

z umění efektivní komunikace a tvorby a forem společenské participace, které respektují lidská práva a důstojnost skrze zodpovědné využívání technologie.“⁸³

„Pro digitální občanství Rada Evropy (tzv. Council of Europe) stanovuje tři aspekty online života: býtí online, být spokojený online a práva online, s prosazováním principů demokracie, lidských práv a právního státu. Cílem je poskytnout generacím kompetence, které budou potřebovat k tomu, aby mohly žít v kulturním prostředí společně, bez ohledu na to, z jaké různorodé demokratické společnosti pocházejí.“⁸⁴

Projekt Hodnocení a výuka dovedností 21. století (ATC21s) vytvořily Cisco, Intel a Microsoft a byl zahájen v roce 2009 (projekt stále pokračuje). V tomto projektu byla pozornost zaměřena na nové způsoby vyučování a nové metody hodnocení a výuky. *„ATC21s má vývojové metody pro hodnocení dovedností, které budou tvořit základ pro kurikula 21. století, s důrazem na komunikaci a spolupráci, řešení problémů a ICT gramotnost. Součástí je zavedení inovativního hodnocení spolu s výukovými a vzdělávacími zdroji k rozvoji dovedností pro 21. století.*“⁸⁵

S ohledem na potřebu rozvíjet digitální dovednosti široké veřejnosti, včetně řešení problémů nedostatku ICT odborníků a školitelů, je zapotřebí přijmout efektivní postupy a strategická opatření. Patří sem např. podpora zavádění ICT a digitalizace studijních oborů na vysokých školách, pobízení nadnárodních ICT společností k podpoře a rozvoji digitální gramotnosti a poskytnutí vyškolených ICT odborníků.

⁸³ HESOVÁ, A. *Výchova k občanství v digitální době* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.npi.cz/aktuality/vychova-k-obcanstvi-v-digitalni-dobe>

⁸⁴ *Digital Citizenship Handbook Online*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2019, s. 13–16. ISBN 978-92-871-8734-5.

⁸⁵ ATC21s. *21st Century Skills* [online]. Assessment & teaching of 21st century skills [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.atc21s.org/>

3 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých na pracovišti je jednou ze základních personálních činností. Aby bylo vzdělávání efektivní, musí být dobře organizované, sestavené a odborně vedené. Toto vše dále navazuje na použití a zvolení správných forem a metod a technik vzdělávání.

„Cílem firemního vzdělávání je utvářet, prohlubovat a rozšiřovat znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců ve vztahu k vykonávané práci a požadovanému výkonu. Vzdělávání dále připravuje zaměstnance na změny, které přijdou, jako jsou např. změny legislativního rázu, technologické či ekonomické apod.

Nové znalosti a dovednosti zaměstnance na změnu nejen připraví, ale současně jim umožní ji využít jako příležitost, což vede na straně zaměstnavatele k posilování konkurenceschopnosti.“⁸⁶

V současné době se nároky zvyšují, a tím se i posouvá meta, jak čelit a být perspektivní jako organizace vůči konkurenci a jak vyhovět vzrůstajícím nárokům zákazníků.

„Úspěch na trhu je stále více podmíněn tzv. inteligentní výrobou, spjatou s rozvíjením znalostí, hledáním a nalézáním inovativních řešení, tedy budováním tzv. firemní inteligence. To může být jakési jádro duševního kapitálu firmy, schopnost širokého sdílení a rozvíjení podnikatelského myšlení, permanentního učení, knowledge managementu (správy a rozvoje znalostí), týmového řešení a rozhodování, vytváření prostoru pro invenci, rozvoj ducha firmy a synergický management umožňující využít potenciál zaměstnanců pro rozvoj firmy i svůj vlastní.“⁸⁷

Vzdělávání je proces dlouhodobého charakteru, účelně orientovaný přímo na organizaci, ale i mimo ni, a je účelný pouze tehdy, jestliže vlastní potřeby vzdělávání jsou přesně a systematicky rozpoznány, analyzovány a pak aplikovány. Náklady

⁸⁶ LOCHMANNOVÁ, A. *Personalistika. Základy personalistiky*. 1. vyd. Prostějov: Computer Media, 2016, s. 91. ISBN 978-8-7402-282-1.

⁸⁷ BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 29. ISBN 978-80-86854-68-6.

na vzdělávání představují návratnou investici pro obě dvě strany s možností rozpoznání pravého potenciálu každého zaměstnance a uznání organizace jako významné vzdělávací jednotky s kvalitním zázemím.

„Investice do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců se zaměstnavatelům vrací v rozvoji lidského kapitálu, ve stabilizaci klíčových zaměstnanců, v jejich zlepšovatelských až spolu-podnikatelských přístupech k práci, ve využívání talentů, v přípravě personálních rezerv, v lepších pracovních postupech, kvalitě a výkonových parametrech poskytovaných výrobků či služeb, v trvale se zlepšující konkurenci schopnosti organizace.“⁸⁸

Je tedy nutné tuto činnost v organizaci nepodcenit a věnovat jí pozornost s přihlédnutím ke specifickým dané organizace.

„Pojetí vzdělávání pracovníků v podniku je hodně proměnlivé v čase a prostoru, závisí na povaze práce a používané technice a technologii v podniku, na velikosti organizace a na mnoha dalších okolnostech.“⁸⁹

Firemní vzdělávání obsahuje nejrůznější vzdělávací aktivity a metody, mezi které patří např. výcvik (trénink), rozvoj a školení.

„Výcvik je vzdělávací aktivita, která se zaměřuje na odstranění deficitů v praktických znalostech jedince.“⁹⁰ Firma se tímto způsobem snaží zamezit či snížit rizika v chybnosti v předstihu před uskutečněním reálných úkolů.

Tato vzdělávací metoda je jednou z tzv. participativních metod, pro kterou je charakteristické aktivní procvičování, zážitkové učení a prožitek.

⁸⁸ BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2011, s. 37. ISBN 978-80-7452-020-4.

⁸⁹ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. s. 253–254. ISBN 978-80-7261-288-8.

⁹⁰ JARVIS, P. *Adult Education and Lifelong Learning: Tudory and Practice*. London: Routledge Falmer, 2004, s. 351. ISBN 0-415-31493-3.

„Jedinci jsou aktivizováni formou skupinových prací, manažerských her, hraním rolí, případových studií atd. Neoddělitelnou součástí tréninku je poskytování zpětné vazby a vyhodnocování uskutečněných aktivit.“⁹¹

„Rozvoj je vzdělávací aktivita, která je zaměřená směrem k budoucím potřebám profesního uplatnění jedince.“⁹² Tato metoda pomáhá identifikovat a posílit potenciál jedince a poté realizovat „jeho bohatství“ v praxi pro dobro a užitek firmy.

„Nejefektivnější školení jsou zpravidla ta, která spojují trénink s individuálním poradenstvím, jelikož pomáhají zaměstnancům odstranit konkrétní překážky bránící zvýšení jejich výkonu.“⁹³

Výběr a kombinace metod a forem vzdělávání pro zaměstnance je zodpovědností každé firmy a vychází z pečlivého plánování, strategie, cílů a jejich zhodnocení.

„Mezi nejčastější důvody pro vzdělávání pracovníků v současné době patří:

- *Neustálý vývoj nových technologií – pracovníci musí být připraveni na nové technologie, aby s nimi mohli co nejefektivněji pracovat.*
- *Každodenní modifikace trhu služeb, výrobků i trhu práce.*
- *Inovace v podnicích, zjednodušování pracovního procesu a výkonu práce.*
- *Přechod pozornosti z kvantity na kvalitu a spokojenost zákazníka.*
- *Rozvoj moderních informačních technologií a jejich zavádění do každodenní praxe.*
- *Snižování nákladů se stejným anebo lepším výsledkem – lidé musí být přizpůsobiví změnám, které v organizaci nastanou.*
- *Vzdělání a správně kvalifikovaní pracovníci vytvářejí dobré jméno podniku.“⁹⁴*

⁹¹ VODÁK, J. a A. KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 113–115. ISBN 978-80-247-3651-8.

⁹² VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2011, s. 159. ISBN 978-80-7452-012-9.

⁹³ URBANCOVÁ, H. *Rozvoj a vzdělávání: Vzdělávání zaměstnanců v českých organizacích* [online]. 26. 8. 2018 [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <http://www.praceamzda.cz/clanky/vzdelavani-zamestnancu-v-ceskych-organizacich>

⁹⁴ Tamtéž.

Díky neustálému učení a rozvoji zaměstnanců se zvyšuje pracovní potenciál, což organizacím prospívá, jelikož se rozvoj zaměstnanců pozitivně projevuje ve všech organizačních procesech. Určitě by se neměli opominout talentovaní zaměstnanci, kteří by měli dostat jak možnost kariérně růst, tak být za to i adekvátně ohodnoceni. Tímto způsobem se také podporuje loajalita těchto zaměstnanců, protože jejich potřeby jsou naplněné a není tedy v jejich zájmu firmu opustit. „Běžně rozlišujeme čtyři základní typy vzdělávání, jako jsou instrumentální, kognitivní, emoční a sebereflektující vzdělávání. Každý z těchto druhů vzdělávání má svoje charakteristické rysy a specifické prvky. Instrumentální vzdělávání se vztahuje na zlepšení a zvýšení pracovního výkonu u zaměstnanců. Kognitivní vzdělávání sleduje a měří zlepšení znalostí, pochopení věcí, faktů a odborných výrazů. Emoční vzdělávání má svoji roli ve formování postojů, a na posledním místě můžeme jmenovat sebereflektující vzdělávání, které umožňuje formování nových vzorců myšlení, chování, jednání a nazírání.“⁹⁵

Výše představené a charakterizované typy firemního vzdělávání lze přiřadit mezi základní didaktické kategorie. Na to navazují firemní kurzy, které mohou být i veřejné, a dále kurzy specifické neboli „šité na míru“. Tyto kurzy mohou být vytvořené pro potřeby určité pracovní skupiny či pro jednotlivce.

„Podle přístupu, který pracovní organizace v rámci firemního vzdělávání volí, pak můžeme odlišit firemní vzdělávání ad hoc, dle aktuální potřeby a možností (časových, finančních apod.) a firemní vzdělávání systematické (plánované).“⁹⁶

„Systematický přístup firemního vzdělávání prochází poměrně dynamickým obdobím a vývojem, kam patří následující fáze:

- *standardní cyklus (tj. identifikace a analýza vzdělávacích potřeb, plánování, realizace a měření efektivity vzdělávání včetně evaluace),*
- *strukturované vzdělávání (podle zvolené cílové skupiny jedinců či jejich potřeb, ve formě plánovaných segmentů a cyklů),*

⁹⁵ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy.* Praha: Grada, 2007, s. 800. ISBN 978-80-247-1407-3.

⁹⁶ VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých.* 1. vyd. Praha: UJAK, 2011, s. 160. ISBN 978-80-7452-012-9.

- rozšířené pojetí (podpora všech členů organizace prostřednictvím vzdělávacích aktivit, implementace učící se organizace anebo strategie managementu znalostí).⁹⁷

Firemní vzdělávání může probíhat přímo na pracovišti (on-site), jako součást pracovního procesu, či mimo pracoviště (off-site), a to dle možností a požadavků organizace a dle charakteru vzdělávací aktivity.

„Vzdělávání přímo v pracovním procesu znamená, že si pracovník osvojuje svůj podíl práce v organizaci přímo na svém pracovišti, event. i na dalších pracovištích, která mají technologickou souvislost. Používanými formami bývá instruktáž při výkonu práce, koučování (coaching), mentoring, konzultace (counselling), asistování, pověření úkolem, rotace práce a pracovní porady. Opakem je vzdělávání mimo pracoviště.“⁹⁸

„Podnikové vzdělávání mimo vlastní organizaci je nejběžnější u malých organizací, u větších při výchově a vzdělávání různých specialistů a manažerů, event. jako studium při zaměstnání.“⁹⁹

Firemní vzdělávání upouští od formálního vzdělávání a více se přizpůsobuje dynamice a náročnosti dnešní doby, proto se upřednostňuje neformální vzdělávání zaměstnanců.

„Tento způsob představuje holistický přístup k rámci učení, jehož prostřednictvím mohou společnosti rozvíjet a upevňovat schopnosti a dovednosti a rozvíjet kompetence svých zaměstnanců prostřednictvím neformálních vzdělávacích či rozvojových aktivit.“¹⁰⁰

⁹⁷ TURECKIOVÁ, M. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha: UJAK, 2009, s. 128. ISBN 978-80-86723-80-8.

⁹⁸ PALÁN, Z. *Andragogický slovník. Vzdělávání na pracovišti*. *Andromedia* [online]. [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-na-pracovisti>

⁹⁹ Tamtéž.

¹⁰⁰ VAN DAM, N. *A Call to Action: Learn or Lose*. Breukelen: Nyenrode Business Universiteit, 2016, s. 42–48. ISBN 978-90-8980-092-3.

Tento druh vzdělávání probíhá nejčastěji ve firmách, neziskových organizacích či různých jiných sdruženích, klubech a soukromých institucích a nabízí po úspěšném absolvování kurzu i platný certifikát.

Firma např. podle interního stanoveného plánu může sama zaměstnance requalifikovat, a tím nabídnout novou pozici, která si vyžaduje nové dovednosti a schopnosti.

„Lidé by měli být povzbuzováni a inspirováni v pokračování svých requalifikací a zvyšování svých kvalifikací a tím tak pochopili, že učení a vzdělávání je celoživotní cestou, jak docílit a udržet si své schopnosti a získat pro zaměstnavatele přidanou hodnotu.“¹⁰¹

„Jediná a správná cesta ke vzdělávání je uvědomit si vlastní motivátory „hnací síly“, mezi které patří: soustředění se na vlastní růst skrze učení, nebát se vystoupit z komfortní zóny, odvaha sebe prezentování svých vědomostí a věnovat se tomu, co mne baví, přináší mi radost.“¹⁰²

Vše má probíhat v souladu dle pečlivého naplánování uvnitř v organizaci. Součástí je také nepřetržité vzdělávání manažerů: *„v malé firmě zodpovídá za rozvoj lidských zdrojů manažer, který řídí, vede a motivuje své lidi.“¹⁰³*

Manažeři mohou být pak příkladem pro své kolegy na pracovišti a přispět tak k rozvoji a rozmachu učící se organizace.

3.1 Charakteristika firemního vzdělávání dospělých v 21. století

Počátek 21. století je charakterizován jako „*věk učení*“, který je spojován s rozvojem a rozmachem elektroniky, technologických nástrojů, hitů, vědy, průmyslu aj. Tato turbulentní exploze s sebou nese bleskové změny, které se projevují i ve vzdělávání

¹⁰¹ VAN DAM, N. *A Call to Action: Learn or Lose*. Breukelen: Nyenrode Business Universiteit, 2016, s. 42–48. ISBN 978-90-8980-092-3.

¹⁰² Tamtéž.

¹⁰³ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 26. ISBN 978-80-247-1457-8.

dospělých. Vzdělávání dospělých v organizacích se stává nevyhnutelnou nutností, probíhá i paralelně s pracovními činnostmi, může být ihned aplikováno a podílí se na zvyšování prosperity a konkurenceschopnosti dané firmy.

„Vznikají znalostní organizace, ve kterých zaměstnanci systematicky a cílevědomě rozvíjejí své vědomosti a dovednosti, svou tvořivost, svou schopnost učit sebe a učit druhé, dosahovat synergických efektů v týmové spolupráci.“¹⁰⁴

Propojenost prostřednictvím chytrých telefonů a zařízení vyrovnává mezigenerační rozdíly mezi zaměstnanci, pobízí k vzájemné kooperaci a ke sdílení.

„Firemní vzdělávací iniciativy budou poháněné holističtějšími a integrovanějšími možnostmi školení, přičemž průkopníkem bude mikrolearning – přístup, který poskytuje příležitosti k učení v krátkých dávkách během běžného pracovního dne. Informace jsou snadno pochopitelné a lze je okamžitě použít na úkol nebo projekt.“¹⁰⁵

Rok 2020 přinesl velké změny ve formách zprostředkování firemního vzdělávání dospělých, které vyvolala pandemie covid-19. Osobní školení bylo nahrazeno online vzděláváním a to prostřednictvím online platform (Zoom, MS Teams, Skype). Dalším krokem byl přechod na webináře, konferenční hovory a virtuální školení vedené povoláním specialistou/instruktořem či na samotné online kurzy a e-learningové programy.

„Online kurzy nabízí celou řadu možností. Můžete je absolvovat nebo jako školitel nabízet kdykoliv v průběhu roku a mohou se pro vás stát novým zdrojem příjmů. Online kurzy nemusíte nabízet jen na svých stránkách a sociálních sítích, ale můžete je zkusit nabídnout také například na velkém vzdělávacím portále Seduo.cz.“¹⁰⁶

„Další vzdělávací on-line portály, které nabízí si zvýšit profesní odbornosti, digitální kompetence či vybavenost cizího jazyka jsou např.: Udemy.com, Coursera.org,

¹⁰⁴ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. Praha: Alfa Publishing, 2006, s. 23. ISBN 80-86851-17-6.

¹⁰⁵ EDGEPOINT LEARNING. *What Should We Expect For The Future of Corporate Training In 2020?* [online]. [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <http://www.edgepointlearning.com/blog/future-of-corporate-training-2019/>

¹⁰⁶ Tamtéž.

Udacity.com, Pluralsight.com, LinkedIn Learning, edX.org, SimpliLearn, Blabu.com, Learn2code.cz. ¹⁰⁷

Firmy přešly na e-learningové programy v rámci firemního vzdělávání dospělých jako na jeden z efektivních přístupů k online školení a jako součást strategie, která přináší široké příležitosti, neomezený rozsah vzdělávacích programů a okamžité výsledky.

„V této funkci má e-learning pravomoc nabízet školení na vyžádání, pravidelné š'ouchnutí a průběžnou podporu. To je zásadní pro uchování znalostí a změnu chování. Umožňuje vám získat školení na správném místě ve správný čas, bez ohledu na datum zahájení zaměstnance, pracovní dobu atd. ¹⁰⁸

Výhody byly následující: úspora nákladů a času, optimalizace zdrojů, flexibilita ve školení a výuce, flexibilita v neomezené dostupnosti, pochopitelné grafické zpracování, kompatibilita a integrita s jinými systémy.

Moderní výukové platformy se více soustředily na budování, distribuci a využití obsahu, který je navržen tak, aby se stal mobilním a poskytoval ihned aplikovatelné postřehy a poznatky pro potřeby moderních pracovníků a „*digitálních domorodců*“.

„Digitální domorodci je generace, která vyrostla obklopena novou technologií. Strávili celý svůj život v blízkosti počítačů, videoher, digitálních hudebních přehrávačů, videokamer, mobilních telefonů a dalších hraček a nástrojů digitálního věku. ¹⁰⁹

Současná generace má vyvinuté chápání pro digitální a počítačové technologie a v pracovním procesu tyto znalosti sdílí se staršími spolupracovníky, nabádá tedy ke kooperaci, k rovnocennému zacházení, což přispívá k celkovému efektivnímu výkonu ve firmě.

¹⁰⁷ MARKOVÁ, J. *Nejlepší vzdělávací online platformy* [online]. 18. 9. 2020 [cit. 2020-12-23]. Dostupné z: <http://www.webhostingcentrum.cz/nejlepsi-vzdelavaci-online-platformy/>

¹⁰⁸ CURL, Ch. *Corporate training trends 2020: The Zoom boom and beyond* [online]. 12. 8. 2020 [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <http://www.elucidat.com/blog/corporate-training-trends/>

¹⁰⁹ PRENSKY, M. Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon* [online]. MBC University Press, 2001, roč. 9, č. 5, s. 1–2 [cit. 2020-12-29]. ISSN 1074-8121. Dostupné z: <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf>

Mezi online vzdělávací platformy pro dospělé patří např. EPALE (z aj. The Electronic Platform for Adult Learning in Europe), která byla založena v roce 2015 a je dostupná ve 24 jazycích Evropské unie.

„Návštěvníkům poskytuje informace o vzdělávacích politikách v jednotlivých státech, příručky, tematické publikace a případové studie. Registrovaní uživatelé mohou psát své příspěvky do blogu, komunikovat s autory nebo si založit vlastní diskusní skupinu ke sdílení zkušeností. Na konci července přesáhl počet registrovaných členů 71 000; v České republice využívá platformu více než 1 000 členů. Celkem 19 lektorů provedlo účastníky 26 jednohodinovými webináři, které jsou dostupné na kanálu YouTube.“¹¹⁰

Mezi české vzdělávací portály, které nabízejí online vzdělávací kurzy, patří Seduo, Naucmese, VimVic, Vzdelavej.se a jiné. Firmy na základě znalostí, které letos získaly, vytváří příležitosti pro budoucí růst a expanzi. Trendy do roku 2021 odrážejí měnící se povahu práce a to, jakou mají vedoucí (manažeři) jedinečnou pozici, aby své organizace provedli změnami a dosáhli nové úrovně úspěchu.

„Vybrané trendy roku 2021 obsahují tyto změny:

- *Nárůst role ve školení v efektivním řízení změn uvnitř organizace (efektivní zavádění procesů, vývoj vzdělávacích programů v souladu se změnami a opatřeními organizace, efektivní školení manažerů).*
- *Měnící se povaha práce (přechod k virtuálnímu prostředí a zapojení informačních technologií, důraz na mobilní učení k rychlému zvýšení kvalifikace, tzv. upskilling, nové dovednosti a rekvalifikační programy). Světové ekonomické fórum odhaduje, že 50 % zaměstnanců bude muset být do roku 2025 rekvalifikováno.*
- *Vývoj ve vzdělávání k péči o zákazníky (tvorba nových tréninkových programů k podpoře zákaznických vztahů a zkušeností, tvorba nových zákaznických procesů).*

¹¹⁰ SMEKALOVÁ, M. Platforma EPALE slaví 5. výročí. *MOZAIKA: čtvrtletník DZS o mezinárodním vzdělávání* [online]. © 2020, roč. III, č. 3, s. 6–13 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://www.dzs.cz/mozaika>

- *Důraz na měkké dovednosti (online tréninky pro manažery z oblasti empatie a emoční inteligence vedoucí k efektivní komunikaci se zaměstnanci, nácvik kritických dovedností, poskytování zpětné vazby a aktivní naslouchání).*
- *Vyhodnocení výkonu zaměstnanců v home office režimu (nové dovednosti a přístupy manažerů k lepšímu pochopení výkonu práce zaměstnanců na dálku).¹¹¹*

Představené změny ve firemním vzdělávání v roce 2021 s sebou přinesou i nové výzvy, partnerství, úskalí, ale určitě přispějí ke zvýšení konkurenceschopnosti organizací, které se budou chtít udržet a budou chtít být prosperující s nejcennějším a kvalifikovaným zdrojem a kapitálem, kterým jsou „*lidé v organizaci*“.

3.2 Charakteristika firemního vzdělávání u věkové kategorie 40+

Věková kategorie lidí 40+ patří mezi tzv. středně dospělé jedince, kteří mají za sebou cenné osobní a profesní zkušenosti, které mohou dále prohlubovat a rozvíjet. Tato potřeba mohla vzniknout i z toho, že v období mládí nebyly podmínky ke studiu, které nyní naopak jsou a nabízí se široká škála kurzů a tréninků, které mohou využít a doplnit si tak vzdělání. Velmi důležitou roli zde hrají vlastní hodnotové žebříčky, motivace, vlastní přesvědčení a postoje, zdali vzdělávání se v tomto věku má nějaký zásadní význam a stává se tak nezbytnou nutností například ke zlepšení pozice na trhu práce, v kariérním růstu a k vlastnímu vnitřnímu pocitu spokojenosti.

„Hlavním úkolem střední dospělosti je dosažení a udržení uspokojivé profesní pozice a stabilizace rodiny, která slouží jako zdroj jistoty a bezpečí, umožňující jedinci dosahovat různých cílů, především v profesi. Střední věk je vrcholem zralosti, ale i období nárůstu zodpovědnosti a ochoty ji akceptovat. Profesní kompetence se ve

¹¹¹ TAYLOR, K. a M. E. SCHWARTZ. *Trends 2021: Planning for the Future of Learning* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-23]. Dostupné z: <http://trainingindustry.com/magazine/nov-dec-2020/trends-2021-planning-for-the-future-of-learning/>

*středním věku stabilizují a leckdy ještě rozvíjejí. Čtyřicátníci bývají produktivní, mnozí lidé tohoto věku významně přispívají k úspěšnosti firmy či instituce.*¹¹²

Ve střední dospělosti dochází i k jiným proměnám, které vedou k lepšímu porozumění a k pochopení vlastní identity, možnosti si zpětně plnit své sny a přání, pokud k tomu nedošlo v období mladé dospělosti, a k zaměření se na sebe sama.

*„V tomto období dochází i ke kritickému zhodnocení vlastních životních cílů a k celkovému bilancování výsledků dosavadního života. Někdy je toto období doprovázeno i omyly tzv. krizemi, kdy pokusy dohnat, co jsme promeškali, nejsou vždy úspěšné a realistické. Tyto omyly, nás mohou také navést k novému přehodnocení životních cílů, které pak může vyústit k lepší moudrosti, odvaze, vytrvalosti v lásce v i práci.*¹¹³

Toto období je doprovázeno tělesnými, kognitivními a sociálními změnami, což je jak přirozené, tak i nevyhnutelné.

*„Klesá výkonnost a dochází ke zpomalení reakcí a mírně se zhoršuje citlivost většiny smyslů. V oblasti intelektových schopností dochází k nenápadnému stárnutí – paměť a myšlení jsou méně pružné a více konvenčnější. Naopak zde dochází k rozvinutí sociální inteligence, která se opírá o doposud získané zkušenosti a dovednosti. Přesto mohou někteří lidé ve srovnání s mladými lidmi ztrácet sebejistotu, znejišťují je občasné výpadky paměti spojený i s úbytkem duševních sil.*¹¹⁴

Tyto zjevné projevy pak mohou narušit i přístup k pracovním činnostem, podílí se na zhoršení chuti a motivaci na sobě zapracovat, dále se vzdělávat a nahlížet na tyto nepříjemnosti jako na nové výzvy a na nové začátky. Jedinec se tedy cítí nekomfortně a pod tlakem, jelikož nestíhá a „nezapadá“ mezi další kolegy. Toto může pak vyústit k šikaně na pracovišti či k odchodu ze stávajícího zaměstnání s výhledem si najít práci, kam profesně a věkově patří.

¹¹² VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová Psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007, s. 188–198. ISBN 978-80-246-1318-5.

¹¹³ LANGMEIER, J. a D. KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada, s. 187–188. ISBN 80-247-1284-9.

¹¹⁴ Tamtéž.

„Podle článku z roku 2019 o Světovém ekonomickém fóru pracovníci ve věku 40 let a více se stanou nejrychleji rostoucí populací pracovníků. Tito pracovníci budou s větší pravděpodobností schopni sdílet hodnoty organizace, být zběhlí v řešení problémů na pracovišti a vylepšovat pracoviště s jejich zkušenostmi. Tito pracovníci mohou získat tak druhý vítr pro svoji kariéru, které se pak mohou věnovat dalších několik let. Stačí se pouze rozhodnout a jít do toho, vystoupit ze své komfortní zóny a z těchto nových výzev těžit co nejvíce.“¹¹⁵

Ve středním věku se obvykle podaří splnit základní profesní milníky, které pak dlouhodobě mohou vyvolávat nudu a rutinu a pro zaměstnance tak i stagnaci a i frustraci. Nové priority a nové hodnoty podněcují změnu, především v profesním životě.

Výhodou jsou cenné zkušenosti, širší know-how, stabilita, spolehlivost a svědomitost, které jedince v této věkové kategorii mohou přivést k nové práci, kterou pak vykonávají s větším zájmem, naplněním a s radostí.

„Ve skutečnosti jsou lidé ve svých 40 letech dokonale schopni rekvalifikace na jinou kariéru. Zde jsou některé statistiky, které mohou motivovat ke změně vaší kariéry:

- *Nejrychleji rostoucím povoláním pro pracovníky nad 40 let je výuka na základní škole, střední škole nebo výuka v oblasti speciální pedagogiky.*
- *Většina zaměstnaných lékařů a registrovaných zdravotních sester převyšují věkovou hranici 50+.*
- *Pracovníci ve věku nad 45 lety uvažují o změně oboru ve výši 80%.*
- *V národním průzkumu bylo zjištěno, že 82% respondentů provedlo úspěšnou změnu kariéry po dosažení 45 let.“¹¹⁶*

¹¹⁵ ATHALE, U. *Over 40 and Thinking of Career Growth? 6 Successful Online Students Show How They Did It* [online]. 2019 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <http://www.onlinedegrees.com/degree360/student-focus/over-40-and-thinking-of-career-growth.html>

¹¹⁶ VISTA COLLEGE. *Is Career Training Beneficial to People over 40?* [online]. 25. 1. 2017 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <http://www.vistacollege.edu/blog/careers/career-training-after-40/>

Výběr správné kariérní cesty může zlepšit šance na dosažení nových cílů, a to i ve věkové kategorii 40+. Podstatné je uvědomit si své zkušenosti, dosavadní získanou kvalifikaci a zájmy, které lze skloubit v nové profesi, v novém začátku svého života.

„Někteří lidé volí více naplňující kariéru, upřednostňují pracovní spokojenost před příjmem, zatímco jiní se chtějí zaměřit na práci nabízející pohodlí a stabilitu. Hnací silou jsou někdy vnější síly, například potřeba přemístit se do úplně jiného oboru nebo změna prostředí jako úplně nová etapa života.“¹¹⁷

¹¹⁷ INDEED. *Career Guide: 9 Best Careers to start at 40* [online]. 28. 10. 2020 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <http://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/best-careers-to-start-at-40>

4 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V současné době se věnuje více času volnočasovým aktivitám, které obohacují, přinášejí nové vhledy, nové možnosti, posilují mysl a přispívají k blahodárnému rozvoji tělesné stránky a k nastolení celkové pohody. Aktivní účast na sportu, hudbě nebo jiných volnočasových aktivitách může přispět ke zlepšení zdraví a posílení sociální soudržnosti než jenom pasivní procházka v přírodě.

„Politika volného času, jako nepostradatelný prvek státní sociální politiky, by měla definovat cíle, úkoly, prostředky a metody uspokojování potřeb obyvatel ve volném čase s přihlédnutím k demografickým a kulturním rozdílům a měnícímu se socioekonomickému postavení jejich obyvatel. Jednotlivé státy by měly vytvářet možnosti poskytování služeb obyvatelům nebo umožňovat individuální nebo skupinovou aktivitu ve volném čase. Také je důležité vytvořit příležitosti pro dospělé k účasti na různých volnočasových aktivitách a obklopit je velkorysou nabídkou a systémem informací a poradenství pro stimulaci a udržení motivace pro tento životní styl.“¹¹⁸

Takto podporovaný životní styl vede významně ke zlepšení zdraví, prevenci nemocí a k prodloužení a ke zkvalitnění délky života. Také příznivě snižuje stresové faktory, které se mohou vyskytovat v pracovním nebo i v rodinném prostředí. Volnočasové vzdělávání dospělých, jako dobrovolná a smysluplná činnost, slouží jako kompenzace k vyrovnání se i s těžkými doprovodnými životními událostmi, které mohou mít předvídatelný, ale i nepředvídatelný charakter.

„Vzdělávání neznamena pouze naučit lidi dovednosti, ale také předat schopnost žít a pracovat ve společnosti, rozvíjet svou vlastní individualitu a využívat svůj vlastní potenciál. Sport, hudba nebo koníček věnovaný ve dřívější fázi obvykle zanechává trvalou stopu a podněcuje touhu pokračovat v činnosti, když jsou k tomu lepší podmínky. I když jsou tyto touhy občas omezeny koncentrací na důležité životní

¹¹⁸ PARLIAMENTARY ASSEMBLY. *Education for leisure activities: report* [online]. 7. 7. 2005 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=10971&lang=EN>

problémy, nové příležitosti, když jsou vytvořené, je oživí a znovu z nich učiní součást životního stylu jednotlivce. ¹¹⁹

Nové příležitosti jsou novým stimulem pro objevení a rozvíjení vlastního potenciálu, dále pomáhají přehodnotit staré návyky a zvyky. Volnočasové aktivity jsou zde v pozici nové cesty k novým životním vyhlídkám, prožitkům a zkušenostem. Vzdělávací náplň volnočasových aktivit má mít svůj jasně daný systém a cíl a především má vychovávat odborníky pro tvorbu efektivních volnočasových programů.

„Mezi odborníky patří:

- *Animátoři a organizátoři služeb a rekreačních aktivit pro volný čas.*
- *Poradci se schopností rozšiřovat své znalosti ostatním v této oblasti.*
- *Správci a vedoucí kulturních akcí, sportu, zábavy a jiné.*
- *Další specialisté, učitelé a tvůrci sociální a hospodářské politiky.* ¹²⁰

„Zájmové vzdělávání, iniciované zpravidla ze strany jednotlivce, sice slouží zpravidla především rozvoji zálib nebo osobně motivovaných znalostí, zároveň však jsou jeho výsledky využitelné i v profesní kariéře jednotlivce a přispívají ke zvyšování úrovně vzdělanosti ve státě. ¹²¹

„Charakteristickým rysem, který oblast zájmového vzdělávání odlišuje od většiny ostatních, je především dobrovolnost, vnitřní motivace, výrazná neutilitárnost a nepragmaticnost, orientace na saturaci individuálních zájmů a potřeb a rovněž propojení s volným časem účastníků. ¹²²

¹¹⁹ PARLIAMENTARY ASSEMBLY. *Education for leisure activities: report* [online]. 7. 7. 2005 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=10971&lang=EN>

¹²⁰ Tamtéž.

¹²¹ MŠMT. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha* [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, nakladatelství Tauris, 2001, s. 84 [cit. 2020-12-28]. ISBN 80-211-0372-8. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-cr>

¹²² ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 53. ISBN 978-80-7367-551-6.

„Vzdělávání zájmové a profesní (firemní) nemusí být nezbytně v rozporu, naopak se mohou v některých oblastech ovlivňovat, či dokonce propojovat.“¹²³

„Výstupem zájmového vzdělávání může být i získaná formální kvalifikace.“¹²⁴

Název zájmové vzdělávání dospělých v sobě obsahuje zaujetí k poznávání něčeho, co je úzce spjata se zálibou o daný předmět či o danou aktivitu a co se tak svou intenzitou a preferencí dostává do popředí před ostatní aktivity.

„Zájem je spojen s vynakládáním úsilí, času a peněz.“¹²⁵

Dobře zvolený zájem, který je správně a systematicky zakomponován do edukačního procesu pro dospělé, je mimořádně ceněnou a obohacující činností, která daného jedince posouvá dále, rozvíjí jej a posiluje v něm vlastní vůli uspět a dokončit zvolenou aktivitu a být tak inspirací pro ostatní.

4.1 Charakteristika zájmového vzdělávání v 21. století

Zájmové vzdělávání dospělých má různé terminologické podoby, které jsou si svým obsahem hodně blízké, patří k nim pojmy jako např.:

- Neprofesní vzdělávání dospělých (non-vocational adult education),
- Liberální vzdělávání (liberal education),
- Zájmové vzdělávání (hobby education, interest-based education),
- Sociokulturní vzdělávání (socio-cultural education),
- Volnočasové vzdělávání (leisure education).

Zájmové vzdělávání dospělých v sobě obsahuje neoddelitelné složky, jako jsou zájmové činnosti a edukační aktivity, a svým rozsahem patří k nejpestřejší oblasti výchovy a vzdělávání dospělých.

¹²³ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 23. ISBN 978-80-7367-551-6.

¹²⁴ Tamtéž.

¹²⁵ NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia, 1997, s. 421. ISBN 80-200-0625-7.

„Zájmové vzdělávání dospělých obsahuje edukační aktivity individuální a skupinové, organizované a neorganizované. Tyto aktivity podle osobních zájmů a potřeb probíhají následujícími způsoby: sebevzděláním a sebeřízeným učením, ve formální nebo neformální organizaci nebo v rámci takové organizace či kombinaci výše uvedeného.“¹²⁶

Vzdělávání ve volném čase může nabývat podoby neformálního i informálního vzdělávání, vykazuje tak určité rozdílnosti a specifické vlastnosti.

„Neformální podoby dosahuje, pokud je intencionálním organizovaným vzděláváním pod vedením pedagoga-lektora. Toto vzdělávání je z pohledu účastníků otevřené a dobrovolné a nemusí mít jasně definované osnovy a pravidla hodnocení. Je to vzdělávání flexibilní, jak z hlediska organizace, tak používaných metod. Pokud uvažujeme o vzdělávání ve volném čase v rovině informálního vzdělávání, jedná se o vzdělávání utvářené a rozvíjené v různých souvislostech každodenních zkušeností a činností. Jedná se o učení životem. Vzdělávání ve volném čase je zcela nepochybně převážně tohoto typu. Je vyvoláno individuálními potřebami, probíhá v různých prostředích, je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované.“¹²⁷

Zájmové vzdělávání dospělých se v poslední době dostává do popředí díky důležitosti a nutnosti se sebevzdělávat, jako koncept celoživotního učení a doplňování si znalostí a jejich prohlubování.

„Celoživotní učení není povinné, ale vychází z potřeb a motivace jednotlivce, funguje na principu nabídky a poptávky, tedy mechanismů volného trhu.“¹²⁸

Toto je také reakce na rychle měnící se požadavky pracovních nabídek, které se navyšují a úzce se specializují na vybrané dovednosti a schopnosti.

¹²⁶ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 51. ISBN 978-80-7367-551-6.

¹²⁷ KNOTOVÁ, D. a Z. ŠIMBEROVÁ. Vzdělávání – jedna z činností dospělých ve volném čase? *Pedagogická orientace* [online]. 2006, roč. 16, č. 4., s. 42–52 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <http://journals.muni.cz/pedor/article/view/898>

¹²⁸ KELBLOVÁ, L. (Ne)výhody ucelené koncepce vzdělávání dospělých. *MOZAIKA: čtvrtletník DZS o mezinárodním vzdělávání* [online]. 2020, roč. III, č. 3, s. 3 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://www.dzs.cz/mozaika>

Atraktivita volnočasového vzdělávání je mnohonásobně navýšena, pokud daný kurz je ukončen certifikátem, i s mezinárodní působností, v návaznosti na další rozšiřující úrovně kurzu, popř. i slevové akce na podobné kurzy od jednoho poskytovatele.

Zájmové vzdělávání zasahuje svou činností do různých oblastí života, které tak formuje, ovlivňuje a poskytuje jiný úhel pohledu na danou věc.

„Mezi vybrané hlavní funkce patří:

- *světónázorová (orientace v pochopení světa a postavení jedince v něm),*
- *všeobecně vzdělávací (rozšiřování a aktualizaci poznatků),*
- *sociálně adaptační (formování a zvládnutí sociálních rolí),*
- *sociálně integrační a kontrolní (předávání a vytváření systému hodnot k posilování soudržnosti, integrace lidí do společnosti),*
- *seberealizační,*
- *edukační,*
- *kvalifikační,*
- *komunikativní a jiné.* ¹²⁹

Zájmové vzdělávání disponuje širokou a různorodou obsahovou orientací, která se díky potřebám společnosti a jedinců zvětšuje a rozšiřuje.

„Zahrnuje problematiku všeobecně vzdělávací, kulturní, náboženskou, sportovní.“ ¹³⁰

Zájmové vzdělávání dospělých může mít prezenční formu konání kurzu či formu distanční prostřednictvím online platformy (Zoom, MS Teams). Nárůst distanční formy online kurzů byl zaznamenán ve spojitosti s epidemií covid-19 v březnu roku 2020 a od této doby se stala běžnou součástí zájmového vzdělávání.

¹²⁹ VYMAZAL, J. *Mimoškolská výchova a vzdělání dospělých a její institucionální systém v ČSR*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1990, s. 12. ISBN 80-7066-104-6.

¹³⁰ PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002, s. 242. ISBN 80-200-0950-7.

Od poskytovatelů to znamenalo rychlou adaptabilitu na nové výjimečné podmínky, IT orientaci a implementaci nových digitálních strategií a vhodných metod, přepracovat rozsah a obsah nabízeného kurzu, obohatit kurz o aktivizující prvky, jako jsou např.: gamifikace (hry), chat v diskusi a kvízy. Kurzy byly nabízeny na online portálech i zdarma či za velmi výhodné tarify, důraz byl na doplnění vzdělání přes tzv. Otevřené univerzity.

„V 21. století se změnil způsob, jakým přistupujeme / dodáváme informace, předáváme znalosti a způsoby učení. Pandemie covid-19 a její výsledný vliv na naše životy vyvolaly potřebu přijmout inovativní způsoby získávání vzdělávacích služeb na všech úrovních. Covid-19 významně ovlivnil výuku a učení v oblastech pohostinství, volného času, sportu a cestovního ruchu a přinutil nás přejít z tradičních učeben do digitálních učeben. Přijetí inovativních způsobů výuky a učení přineslo nejen obtížné výzvy pro učitele, ale také pro studenty a vede to ke vzrůstající potřebě technologický pokrok sledovat, následovat a efektivně aplikovat.“¹³¹

Organizační zajištění zájmových vzdělávacích kurzů je zprostředkované státními organizacemi, komerčními institucemi a organizacemi či dalšími segmenty, které se zaměřují na individuální a na další odborné nebo zájmové vzdělávání dospělých.

4.2 Charakteristika zájmového vzdělávání u věkové kategorie 40+

Rozšiřovat si obzory a učit se novým věcem v každém věku je nepostradatelné hledisko, které člověka nemírně obohacuje, přináší radost, pocit uspokojení a pocit naplnění. U věkové kategorie lidí 40+ dochází pomalu k bilancování života, k přemýšlení o dalším smyslu a naplnění ve stávajícím životě, ze kterého se začala vytrácet „jiskra“.

„Jedná se o dlouhodobý proces, o jakousi bilanci smyslu života a jeho cíle a jeho cesty. Provází jej nejistota a navenek i pocity podrážděnosti. Záleží na osobnostních

¹³¹ ELSEVIER. *Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education and COVID-19 Disruptions* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://www.journals.elsevier.com/journal-of-hospitality-leisure-sport-and-tourism-education/call-for-papers/hospitality-leisure-sport-and-tourism-education-and-covid-19>

komponentách a vztazích v nejbližším okolí, jak se s touto situací vypořádat a vyrovnat se s novou životní etapou, která se stává skutečností. ¹³²

„Toto období je označováno jako tzv. krize středního věku, kdy se jedinec začíná zabývat více sám sebou a má potřebu tzv. korekce vlastního dosavadního směřování života. Krize středního věku vede k poznání, že nyní je poslední možnost něco změnit. ¹³³

K překonání nástrah a doprovodných jevů, tzv. krize středního věku, mohou pomoci nové koníčky, nové záliby, nové oblasti zájmu, které vedou k získávání nových poznatků, vědomostí, seznámení se s novými lidmi a k získání nových pohledů na věci a události.

Mezi vybrané a současné trendy zájmového vzdělávání dospělých patří např. tvorba online interaktivních kurzů, které podněcují k aktivitě a k zábavě obou stran. K tomu je vhodný nástroj iSpring Suite.

„iSpring Suite usnadňuje vytváření online kurzů založených na diapozitivech pomocí kvízů, simulací dialogů, screencastů a interakcí. Nabízí v sobě rozšiřující sadu dalších nástrojů a doplňků, non stop technickou podporu, knihovnu s předdefinovanými šablonami a zdroji v počtu 68 000 kusů. ¹³⁴

Tvorba online kurzu se stává zážitkovou aktivitou, která podporuje také rozvoj IT dovedností, které jsou současnost i budoucnost nezbytné.

Online relaxační kurzy, např. jógy, pomáhají nastolit duševní rovnováhu, obnovit vnitřní klid a nastolit pocit radosti a pohody a znovuobnovení energie.

„Doposud byly kurzy jógy k dispozici pouze v prostředí studia, v místě soukromé praxe a naposledy v zaznamenaných nebo živých streamovaných videích a aplikacích.

¹³² FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, s. 110–111. ISBN 978-80-247-2480-5.

¹³³ WÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 376. ISBN 80-7178-308-0.

¹³⁴ ISPRING SOLUTIONS. *Fast eLearning authoring toolkit* [online]. 29. 6. 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://www.ispringsolutions.com/>

*Nyní se díky virtuální realitě můžeme spojit prostřednictvím pohlcujícího cvičení jógy v trojrozměrném a simulovaném prostředí odkudkoli na světě.*¹³⁵

Online kurzy kreativity nabízejí kreativní a tvůrčí psaní, úpravy fotografií, digitální ilustrace a grafický design. Dále sem mohou patřit kurzy vývoje a správy webových stránek, tvorba blogů, podcastů a jiné.

*„Skillshare se specializuje na učební dovednosti a kreativitu pomocí bohaté nabídky z tisíce online tříd orientovaných na design, výtvarné umění, podnikání a jiné. Kurzy jsou nabízené ve formě předplatného, realizované interaktivní formou a zakončené zadanými projekty.*¹³⁶

Naučit se další cizí jazyk je pro mnohé úkol nesnadný, možná i nereálný, ale pomocí online aplikace Duolingo se tato činnost stává veselou, hravou a snadno i zvládnutelnou.

*„Duolingo má na výběr z více než 30 jazyků a nabízí zábavné lekce navržené jako minihry. Grafické zobrazení v podobě zelené sovy, Vás provází po celou dobu učení se. Každá lekce trvá v průměru pouhých 5 minut. 5 minut denně výměnou za učení se zcela nového jazyka. Základní verze je zcela zdarma. Duolingo používá 300 miliónů uživatelů po celém světě. Duolingo nabízí i odbornou certifikaci za studium jazyků, tato služba je však zpoplatněna.*¹³⁷

Po splnění příslušné úrovně při výuce cizího jazyka v Duolingu se sbírají odznaky, tzv. badges, kterými pak lze prokázat novou úroveň (bronzová liga, stříbrná liga atd.) a také je možné soupeřit s jinými účastníky, kteří se věnují této výuce, lze porovnávat výsledky, vidět rozsah zlepšení či naopak zhoršení. K tomuto slouží členství v Duolingo

¹³⁵ BUYER, L. *CEO Guide to Yoga in Virtual Reality* [online]. 11. 10. 2018 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://medium.com/authority-magazine/ceo-guide-to-yoga-in-virtual-reality-9fd667443ea9>

¹³⁶ SKILLSHARE. *Start Today With 14 Days of Free Skillshare Premium* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: http://join.skillshare.com/general-14day/?coupon=2WFREEGOOGLEB&utm_source=Google&utm_medium=paidsearch&utm_campaign=Brand_ROW_14DayFree&utm_term=skillshare&matctype=e&gclid=EAIaIQobChMIIf7y6vz7QIVjtrVCh2B3gkZEAAYASAAEgISA_D_BwE

¹³⁷ DUOLINGO. *General Questions: What is Duolingo?* [online]. 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://support.duolingo.com/hc/en-us/articles/204829090-What-is-Duolingo->

komunitách, které nabízejí živé procvičování studovaného jazyka s lidmi různých národností.

Lidé, kteří se učí pro potěšení, ve skutečnosti pokrývají celé sociální spektrum z hlediska věku a jejich sociálního, ekonomického a kulturního zázemí. Tito lidé získají mnohem více, zlepšují si dovednosti při vykonávání nové volnočasové aktivity a získají tím nový start a chuť do života.

„Mezi nejoblíbenější zájmové online kurzy patří platforma Kurzy pro radost, která nabízí více než 180 zájmových kurzů z oblasti: kreativity, zdraví a fitness, byznysu, osobního rozvoje, technologie a i pro maminky s dětmi.“¹³⁸

¹³⁸ KURZY PRO RADOST. *Naučte se to nejlepší od mistrů svého oboru v pohodlí domova* [online]. Rokycany, © 2012–2020 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://www.kurzyproradost.cz/>

PRAKTICKÁ ČÁST

5 CÍL VÝZKUMU

Cílem výzkumu této praktické části je zhodnotit efektivitu a míru využití moderních nástrojů ve vzdělávání dospělých u věkové kategorie 40+, dále analyzovat výhody a možné nevýhody, které z toho plynou. V návaznosti charakterizovat rozvoj dovedností a schopností, které se dají využít ve firemním a volnočasovém vzdělávání. Na základě sběru dat od respondentů zkoumané instituce a celkové analýzy navrhnout optimální doporučení a řešení vedoucí ke zkvalitnění vzdělávání pro věkovou kategorii 40+ s důrazem na rozvoj dovedností pro 21. století a navrhnout optimální model pro osvojení a trénování těchto dovedností.

5.1 Představení zkoumané organizace

Tato soukromá vysoká škola byla založena v roce 2020 a nyní slaví 20 let. Nachází se v Mladé Boleslavi a úzce spolupracuje se společností ŠKODA AUTO a.s.

Představenstvo ŠKODA AUTO a.s. se v roce 1999 rozhodlo založit vlastní vysokou školu, protože nenacházelo na trhu dost absolventů ekonomických škol s dobrým základem technického vzdělání, kteří by byli připraveni na práci v průmyslovém podniku. Záměrem tedy bylo připravovat vynikající podnikové ekonomy, kteří budou mít zároveň dobré technické základy a také budou výborně jazykově a interkulturně vybaveni, aby mohli pracovat v nadnárodním prostředí společnosti působící v globálním měřítku. V roce 2019 se původně ekonomicky orientovaná vysoká škola proměnila v ekonomicko-technickou, a to díky otevření průlomových bakalářských studijních programů – Průmyslového managementu a Podnikové ekonomiky a manažerské informatiky. Tyto studijní programy při výuce využívají moderní interaktivní metody a manažerské hry zahrnující trénink dovedností ve špičkovém školicím Lean centru společnosti ŠKODA AUTO a.s., studenti se zabývají prací na technických projektech s využitím technických laboratoří nebo se účastní pravidelných exkurzí u předních průmyslových výrobců.

Jako jediná vysoká škola v České republice zavedla duální studium STUDY & WORK, díky kterému mohou studenti studovat a rovnou být dobře placenými zaměstnanci společnosti ŠKODA AUTO a.s. Nabídku duálních programů plánuje tato vysoká škola v budoucnu rozšířit i na další partnerské organizace a umožnit tak studentům vzhled do fungování různých typů mezinárodních firem během celého bakalářského studia.

Součástí studia všech bakalářských studijních programů je placená praxe, kterou studenti vykonávají v 5. semestru, a to buď u špičkových zaměstnavatelů nejen v České republice, ale také v zahraničí, a to v EU i mimo Evropu. Zcela unikátní v českém prostředí je širší možnost vycestování v rámci studia na partnerskou univerzitu. Semestr či dva na zahraniční vysoké škole nebo praktikantský pobyt v zahraniční společnosti absolvuje přes 60 % absolventů této vysoké školy.

Mezinárodní rozměr si tato vysoká škola vybuďovala díky účasti na řadě mezinárodních výzkumných i vzdělávacích projektů, v jejich rámci mj. předává zahraničním partnerům svůj model výuky postavený na kombinaci teoretických znalostí a praxe. V návaznosti tato vysoká škola působí rovněž na trhu celoživotního vzdělávání, kde zprostředkovává pro jednotlivce i firmy kurzy reagující na potřeby špičkových zaměstnavatelů.

Mezi orgány této vysoké školy patří:

- Správní orgány: ředitel, správní rada a dozorčí rada.
- Samosprávné akademické orgány VŠ: rektor, akademická rada, akademický senát, disciplinární komise.
- Organizační harmonogram VŠ.

Na této vysoké škole studuje cca 1 200 studentů včetně zahraničních studentů Erasmus a studentů MBA programu.

Tato vysoká škola má 110 interních zaměstnanců (akademická administrativa, provozní administrativa, akademičtí pracovníci) a 90 externích zaměstnanců (akademičtí pracovníci, lektori a jiní).

5.2 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření slouží jako běžný způsob pro ověřování, zjišťování a posuzování informací. Také pomáhá potvrdit doposud stanovené domněnky, které se váží ke specifickému výzkumu, a z nich vyvodit jednoznačné a srozumitelné závěry. Při dotazování se respondentům kladou otázky, odpovědi jsou ihned zaznamenávány, jelikož pak slouží k celkovému objasnění zkoumané oblasti. Dotazníkové šetření může mít charakter kvalitativního nebo kvantitativního zaměření. Dotazníky lze používat opakovaně a neomezeně. Respondenti mohou mít někdy i zkreslené názory a postoje, které nemusí být vždy autentické a v souladu s podstatou zkoumaného jevu, proto je důležité umět zkoumaný jev objektivně posoudit.

Fáze zpracování dotazníku:

- Přípravná fáze,
- Analýza a zpracování dat,
- Interpretace a prezentace výsledků za pomoci tabulek či grafů.

Pro toto dotazníkové šetření byly stanoveny tři hypotézy H_1 , H_2 a H_3 .

H_1 : Zaměstnavatel podporuje u svých zaměstnanců školení v online formě více než v prezenční formě.

H_2 : Výběr moderních nástrojů pro zájmové školení závisí více na temperamentech vzdělávané skupiny než na tématu.

H_3 : Generace lidí ve věku 40+, která přistupuje k online vzdělávání jako k celoživotnímu procesu, má lepší předpoklady k různorodému uplatnění na měnícím se trhu práce než ta, která se vzdělává pouze nárazově bez vytyčeného cíle.

Hypotézy byly detailně prozkoumány, popsány a jejich výsledky ověřování zaznamenány v následující kapitole.

Dotazník se skládal z 20 položených otázek, kde úvodní otázky byly osobního charakteru, díky jimž mohlo být zjištěno pohlaví, věk, vzdělání respondentů a pracovní

zařazení. Dále zde byly otázky uzavřené, které nabízely výběr z několika variant, a otázky otevřené, které umožňovaly volnou tvorbu odpovědí.

Dotazník byl rozeslán elektronicky všem interním zaměstnancům zkoumané organizace (100 lidem) v měsíci říjnu 2020 a oslovení respondenti měli 2 měsíce na zaslání odpovědí zpět. Vyplněných dotazníků se vrátilo přesně 100 kusů (100 %). Výsledky byly pečlivě zpracovány a zachyceny v tabulce a znázorněny v přehledných grafech včetně nastínění objektivních závěrů.

6 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

6.1 Zhodnocení dotazníku

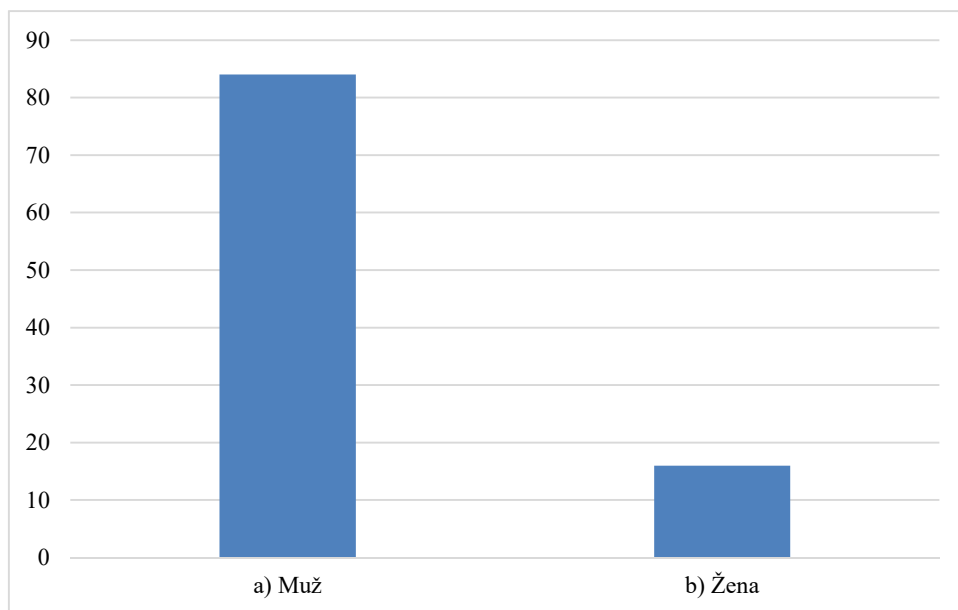
Otázka 1: Jste:

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

a) Muž	b) Žena
84	16

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že z oslovených respondentů ve zkoumané organizaci je zaměstnáno více mužů než žen.

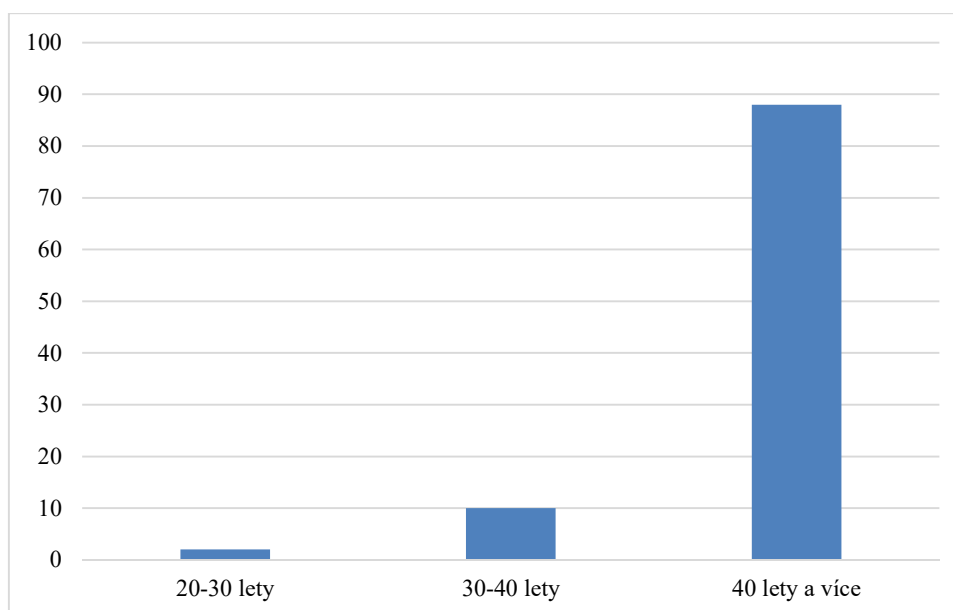
Otázka 2: Váš věk se pohybuje mezi:

Tabulka 2: Věk respondentů

a) 20–30 lety	b) 30–40 lety	c) 40 lety a více
2	10	88

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 2: Věk respondentů



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Nejvíce osob (88 %) se nacházelo ve věkové kategorii lidí starších 40 let, což u této soukromé české vysoké školy není nic neobvyklého. Tato věková kategorie svědčí o zaručeném stupni vzdělanosti, nezbytných profesních kompetencích, které jsou zde nutností. Riziko může být v charakteru stárnoucí společnosti, pokud tato kategorie lidí nezvládá zvýšené turbulentní tempo a nároky společnosti a profesního zařazení, které vykonávají. Nižší počet respondentů, který patří do mladé dospělosti, tvořilo v součtu 12 %, což je příznivý faktor, který může velmi dobře svou pružností a ideály a inovativním myšlením a „drivem“ ovlivnit starší generaci svých kolegů.

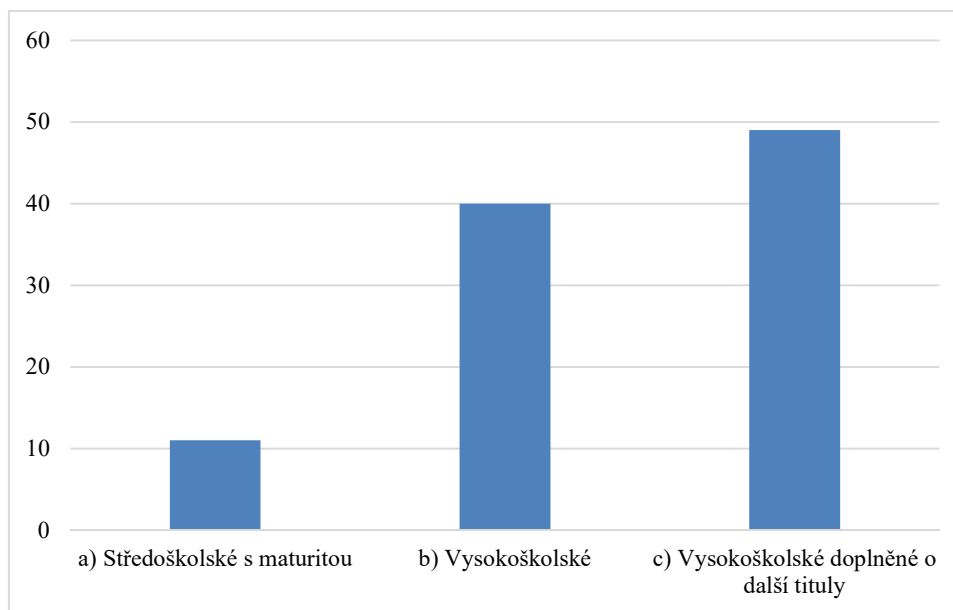
Otázka 3: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

a) Středoškolské s maturitou	b) Vysokoškolské	c) Vysokoškolské doplněné o další tituly
11	40	49

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 89 % dotázaných mělo úplné vysokoškolské vzdělání, z toho více než polovina (49 %) doplněné o další tituly (např. akademicko-pedagogické, pedagogicko-vědecké). Z toho vyplývá, že tato většina působí v akademické či vědecké oblasti, jak na pozici lektora, tak vědeckého pracovníka. 11 % dotázaných mělo úplné středoškolské vzdělání, které stačí v této organizaci pro vykonávání činností pro oddělení – provoz (IT, správa budovy, HR, knihovna).

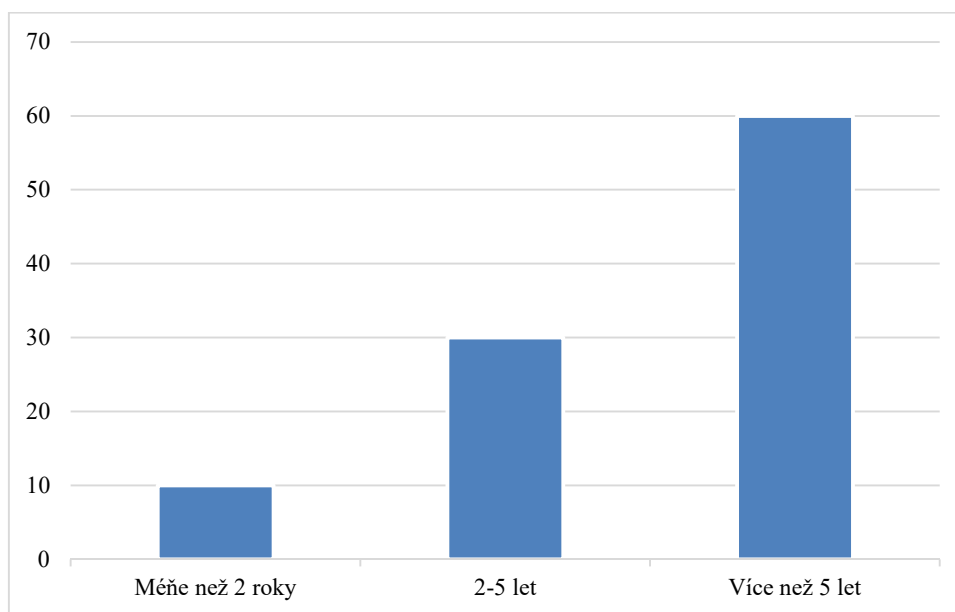
Otázka 4: Ve firmě pracujete:

Tabulka 4: Délka zaměstnání ve firmě

a) Méně než 2 roky	b) 2–5 let	c) Více než 5 let
10	30	60

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 4: Délka zaměstnání ve firmě



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Více než polovina (60 %) dotázaných pracovala v této společnosti déle než 5 let, což zřejmě svědčí o zázemí a perspektivních podmínkách, které tato soukromá škola zaměstnancům nabízí: finanční ohodnocení, bonusy, benefity napojené na společnost ŠA a další. 30 % dotázaných zde pracovalo kratší dobu. V případě, že budou dále spokojeni a budou moci nabídnout společnosti to, co si žádá, přidají se k početnější skupině, která zde pracuje nejdéle. Méně než 2 roky zde pracovalo 10 % dotázaných, což jim může přinést nové vhledy z tohoto prostředí a utvrdit je, zda zde zůstat a rozvíjet se, či se po získání příslušné praxe posunout někam jinam.

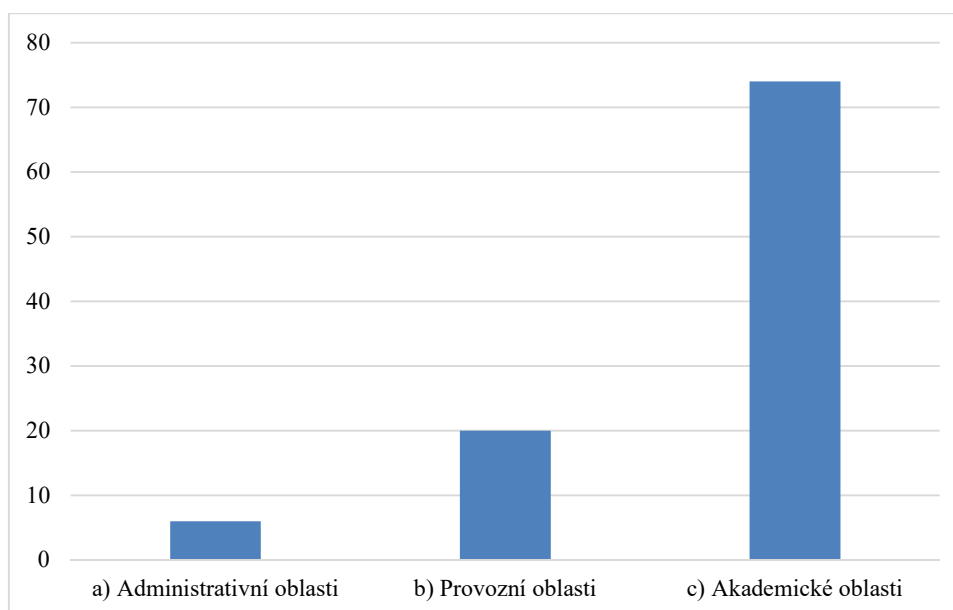
Otázka 5: Vaše povolání se týká:

Tabulka 5: Oblast povolání ve firmě

a) Administrativní oblasti	b) Provozní oblasti	c) Akademické oblasti
6	20	74

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 5: Oblast povolání ve firmě



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 74 % dotázaných respondentů pocházelo z akademické oblasti (lektoři, vyučující, asistenti apod.), což přirozeně vyplývá z podstaty a charakteru vysoké školy. 20 % respondentů mělo na starost provoz (oddělení HR, PR, SO, IO); 6 % respondentů bylo odpovědně za administrativní činnosti (sekretářka, asistenti).

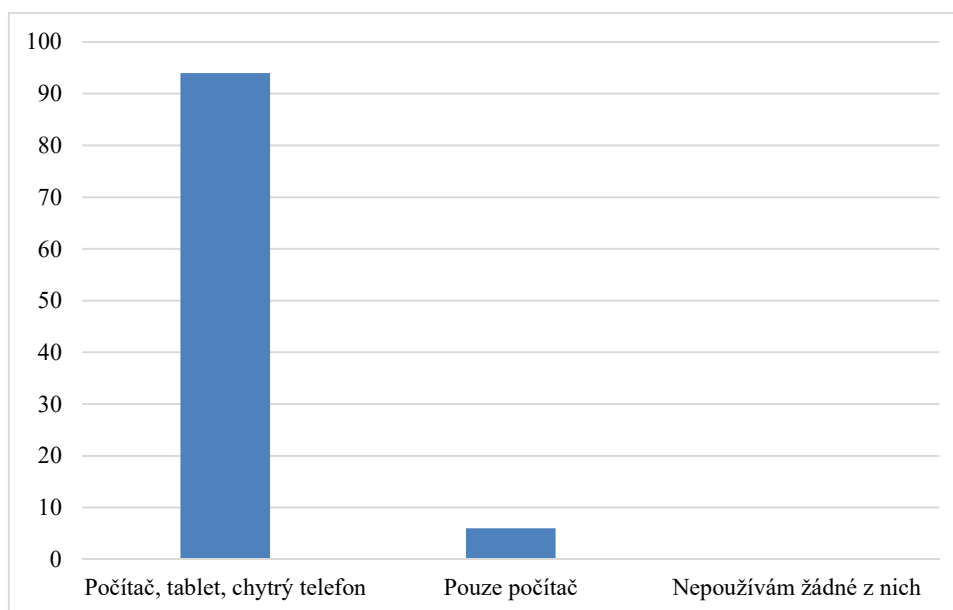
Otázka 6: Se kterými moderními technologiemi umíte zacházet?

Tabulka 6: Moderní technologie a jejich zacházení

a) Počítač, tablet, chytrý telefon	b) Pouze počítač	c) Nepoužívám žádné z nich
94	6	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 6: Moderní technologie a jejich zacházení



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 94 % dotázaných umělo zacházet se zmíněnými moderními technologiemi, které se stávají nezbytností nejen v pracovním procesu, ale i v soukromém životě. Pokud jsou tyto technologie správně používány, dokáží práci zpestřit, zrychlit, zefektivnit a obohatit. Pouze 6 % dotázaných uvedlo, že uměli zacházet s počítačem, což je pro dovednosti 21. století málo, ale zřejmě je to pro jejich pracovní výkon dostačující.

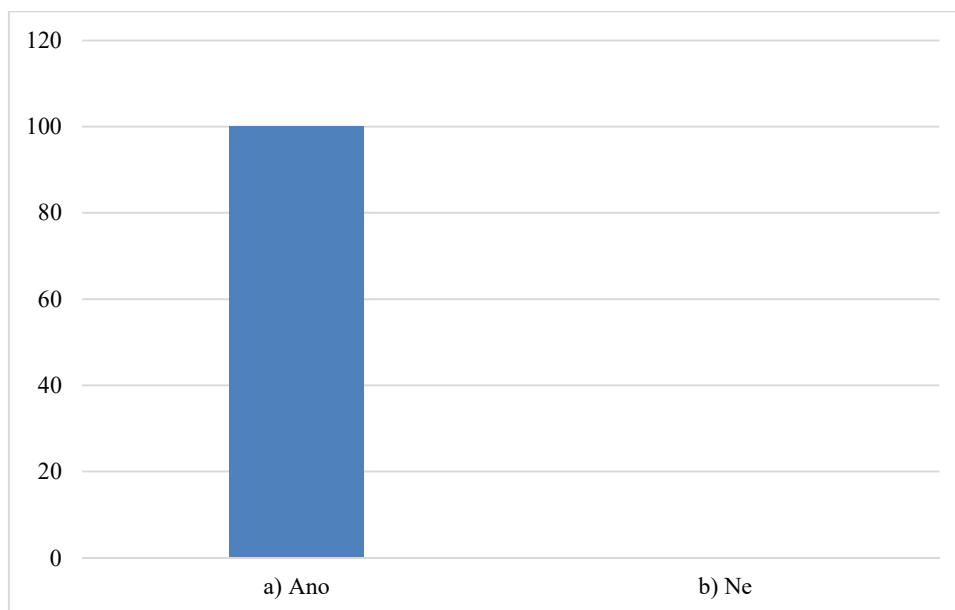
Otázka 7: Využíváte moderní technologie (PC, projektor, interaktivní tabuli, mobilní telefon) v práci?

Tabulka 7: Využívání moderních technologií v práci

a) Ano	b) Ne
100	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 7: Využívání moderních technologií v práci



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Všichni oslovení respondenti potvrdili, že používali zmíněné technologie na pracovišti. Tímto se potvrzuje, že přítomnost technologií na pracovišti je nepostradatelná a je nezbytná k celkovému odvedenému pracovnímu výkonu bez ohledu na specializaci.

Otázka 8: Jak ovlivnila pandemie covid-19 (období mezi 03–12. 2020) vzdělávání a výuku dospělých v České republice?

Všichni oslovení respondenti se shodli na tom, že online výuka a vzdělávání dospělých je již standardní formou, která se neustále vyvíjí a podléhá nepředvídatelným a mimořádným změnám. Tyto změny nahrávají společnostem, které poskytují online kurzy, webináře, online školení a diskuse.

Rizika byla shrnuta do následujících bodů:

- časová nevyváženost, nesourodost s obsahovým přednesem, kvalita nezaručena, certifikace jako výstupní dokument zpoplatněna.

Náročnost také vidí v času stráveném s online technologiemi a v online prostředí, který může znamenat omezení sociálních a společenských kontaktů. Navržená řešení byla: úzká spolupráce se vzdělávacími institucemi a odborníky, kteří poskytují poradenství a školení v oblasti online výuky a vzdělávání, dále poskytnout doporučení jak zacházet s moderními technologiemi vyváženě a zdravě a udržet si tzv. digitální wellbeing (rovnováhu).

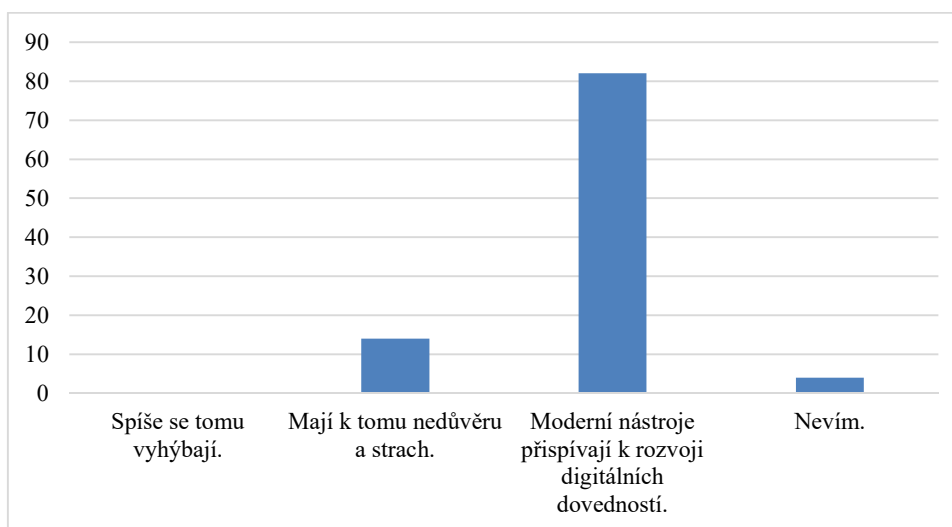
Otázka 9: Jak lidé starší 40 let přistupují ke vzdělávání prostřednictvím moderních nástrojů v 21. století?

Tabulka 9: Postoj lidí starších 40 let ke vzdělávání pomocí moderních nástrojů

a) Spíše se tomu vyhýbají	b) Mají k tomu nedůvěru a strach	c) Moderní nástroje přispívají k rozvoji digitálních dovedností	d) Nevím
0	14	82	4

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 9: Postoj lidí starších 40 let ke vzdělávání pomocí moderních nástrojů



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 82 % dotazovaných se vyjádřilo velice kladně vůči moderním nástrojům ve vzdělávání v 21. století, a to především pro věkovou kategorii lidí nad 40 let. Moderní nástroje měly pro tuto generaci příznivý vliv na rozvoj příslušných digitálních dovedností. Tyto specifické dovednosti jsou nezbytné pro úspěch jednotlivce a celé společnosti v 21. století. Digitální dovednosti úzce souvisí s rychlou adaptabilitou na různé změny, flexibilitou, ochotou zlepšovat se a rozvíjet své znalosti a schopnosti, posílit i kognitivní vnímání a postoje. 14 % dotazovaných se shodlo na tom, že u některých lidí této věkové kategorie může strach a nedůvěra ve vše nové, moderní, inovativní způsobit zábrany, nevěli i demotivaci. Řešením je citlivě, individuálně, ale konstruktivně, tyto případy řešit, rozebírat je a posilovat důvěru a chuť se učit novým věcem. 4 % dotazovaných neměla vůči zadané otázce žádný názor, což zřejmě svědčí o tom, že o této věkové kategorii příliš mnoho neví, neznají její specifické potřeby, postoje a přání.

Otázka 10: Jak si myslíte, že lidé starší 40 let vnímají změny ve vzdělávání probíhající v 21. století?

Většina dotazovaných se shodla na tom, že lidé ve věkové kategorii nad 40 let, mají vstřícný postoj ke změnám, které ve vzdělávání probíhaly. Změny spustila především pandemie covid-19 a všichni byli postaveni ze dne na den výzvě naučit se žít, pracovat, vzdělávat v online formě prostřednictvím online aplikací a nástrojů. Pro většinu lidí v této věkové kategorii jsou změny podstatné a nepostradatelné a vnímají je, jako novou životní etapu, která je obohacuje a přináší nové zkušenosti, výzvy a zážitky. Také je to motivuje k novému životnímu popř. kariéernímu startu či změně, díky získání nových dovedností a schopností. Vzdělávání vnímají jako neoddělitelný a podstatný proces, který se vyvíjí, reaguje na změny, na nové příležitosti, je to proces dlouhodobý a stává se součástí denního života každého jedince v této věkové kategorii.

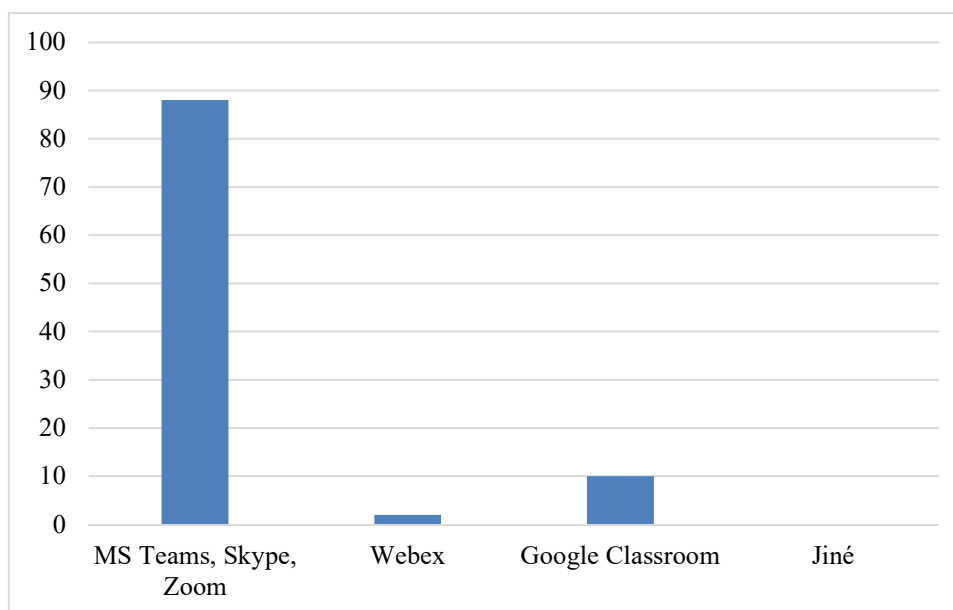
Otázka 11: Označte nástroje, se kterými jste se setkali v rámci firemního online školení a vzdělávání?

Tabulka 11: Nástroje v rámci firemního online vzdělávání

a) MS Teams, Skype, Zoom	b) Webex	c) Google Classroom	d) Jiné
88	2	10	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 11: Nástroje v rámci firemního online vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 88 % dotázaných označili následující nástroje (MS Teams, Skype, Zoom), se kterými se již setkali v rámci online školení a vzdělávání. 10 % respondentů uvedlo aplikaci Google Classroom, se kterou se dostali do kontaktu; 2 % respondentů označili aplikaci Webex; jiné aplikace označené nebyly.

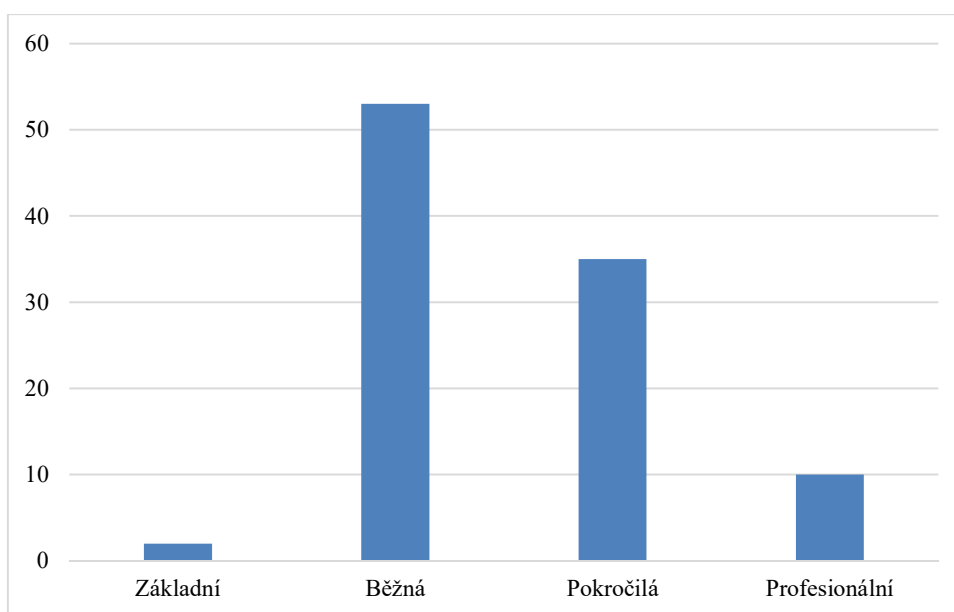
Otázka 12. Jaká je Vaše aktuální úroveň při používání moderních nástrojů ve firemním vzdělávání?

Tabulka 12: Aktuální úroveň používání moderních nástrojů ve firemním vzdělávání

a) Základní	b) Běžná	c) Pokročilá	d) Profesionální
2	53	35	10

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 12: Aktuální úroveň používání moderních nástrojů ve firemním vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 53 % dotazovaných uvedlo, že měli běžnou, uživatelskou znalost moderních nástrojů na pracovišti. Zaměstnavatel v tomto ohledu své zaměstnance podporuje a vychází jim vstříc, aby se vzdělávali v této oblasti, proto 35 % dotazovaných uvedlo pokročilou úroveň a 10 % dotazovaných uvedlo profesionální úroveň, což se mohlo vztahovat i jejich profesi (IT specialista, akademik a jiné). 2 % dotazovaných disponovalo základní úrovní a bylo by dobré zajistit pro ně individuální školení.

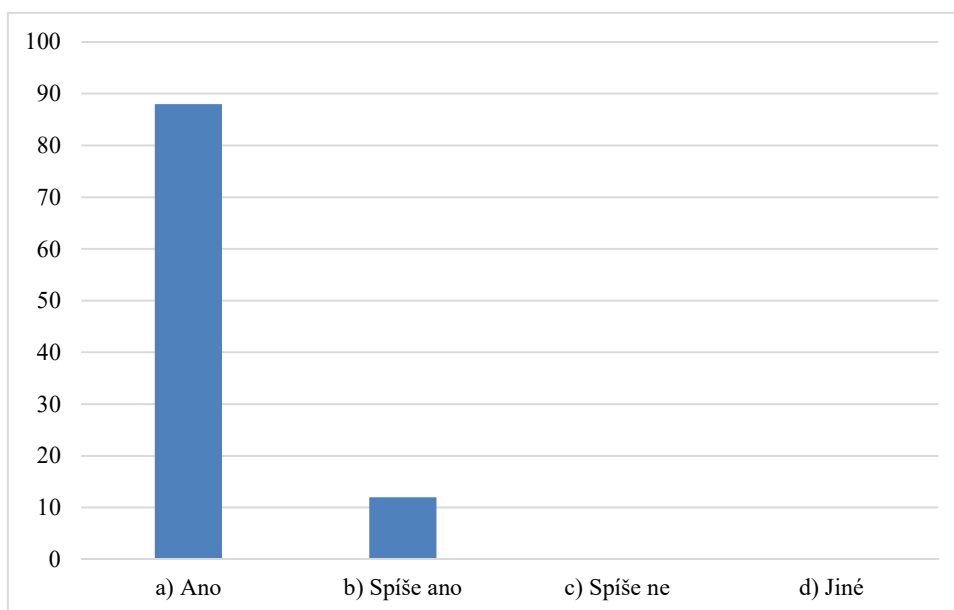
Otázka 13: Mají muži ve věkové kategorii 40+ lepší předpoklady k využívání moderních nástrojů pro vzdělávací účely než ženy v této kategorii?

Tabulka 13: Lepší předpoklady u mužů 40+ k využívání moderních nástrojů

a) Ano	b) Spíše ano	c) Spíše ne	d) Jiné
88	12	0	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 113: Lepší předpoklady u mužů 40+ k využívání moderních nástrojů



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Z celkové analýzy bylo 100 % kladných odpovědí (88 % ano, 12 % spíše ano), které potvrdily, že muži měli lepší předpoklady k využívání moderních nástrojů pro vzdělávací účely než ženy. Mezi respondenty převládalo více mužů než žen, proto výsledek nebyl překvapivý. Obecně se ví, že muži mají „od přírody“ přirozené nadání a předpoklady pro technickou a IT oblast, ale není vyloučeno, že i ženy nemohou dosáhnout uznání a převratných úspěchů v těchto oblastech. Zřejmě to vyžaduje mimořádný talent, vnitřní motivaci a podmínky.

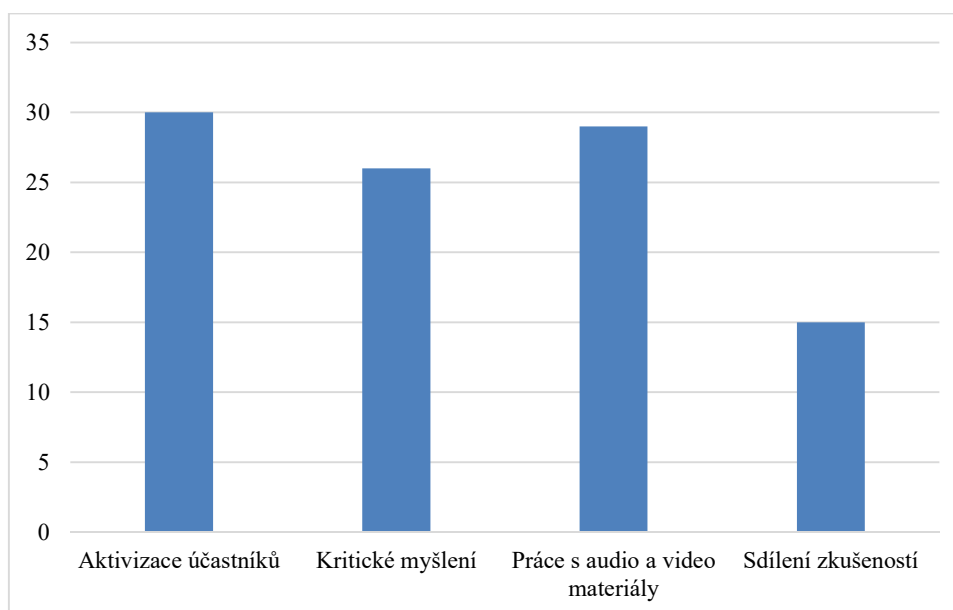
Otázka 14: Vyberte, jaké činnosti jsou realizované/procvičované při online školení?

Tabulka 14: Činnosti při online školení

a) Aktivizace účastníků	b) Kritické myšlení	c) Práce s audio a video materiály	d) Sdílení zkušeností
30	26	29	15

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 14: Činnosti při online školení



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Všichni dotazovaní měli zkušenosti s různorodými činnostmi, které byly procvičovány v rámci online kurzů/školení. Téměř srovnatelné činnosti byly: aktivizace účastníků (30 %), práce s audio a video materiály (29 %), kritické myšlení (26 %); sdílení zkušeností bylo na posledním místě s počtem 15 %. Zastoupené činnosti byly zvolené v různém sledu podle charakteru kurzu/školení, stylu výuky lektora a obsahu tématu přednášejícího.

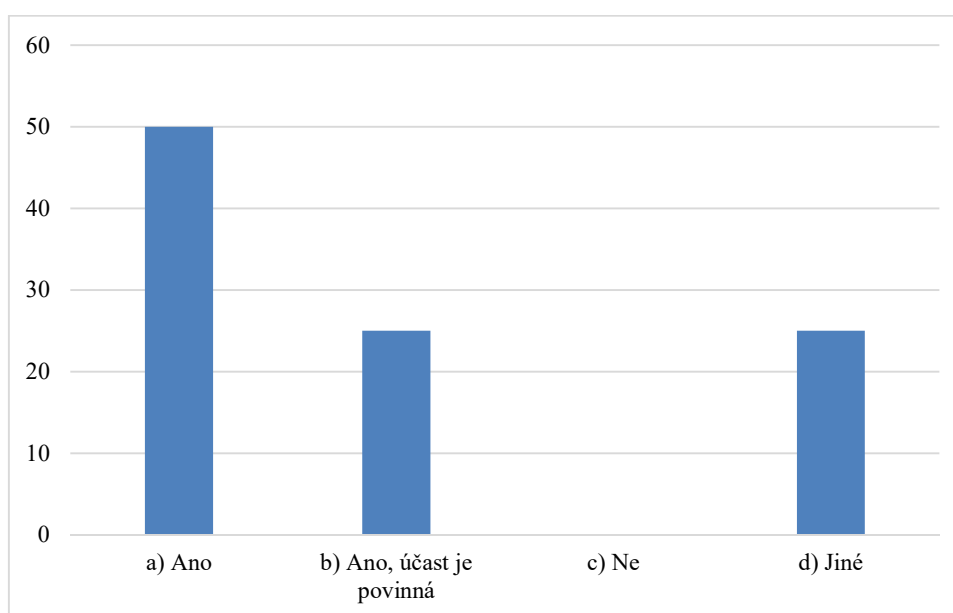
Otázka 15: Využíváte nabídky e-learningového firemního školení/vzdělávání s aplikací moderních technologií?

Tabulka 15: Využívání nabídky e-learningového firemního vzdělávání

a) Ano	b) Ano, účast je povinná	c) Ne	d) Jiné
50	25	0	25

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 15: Využívání nabídky e-learningového firemního vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 75 % dotázaných využilo nabídky e-learningového školení/vzdělávání s aplikací moderních technologií na pracovišti; z toho 25 % mělo toto školení povinné. Dalších 25 % využívalo jiných forem školení, které jsou organizací upřednostňované a pro danou oblast nejlepší (přednáška, seminář, praktické školení v laboratořích apod.).

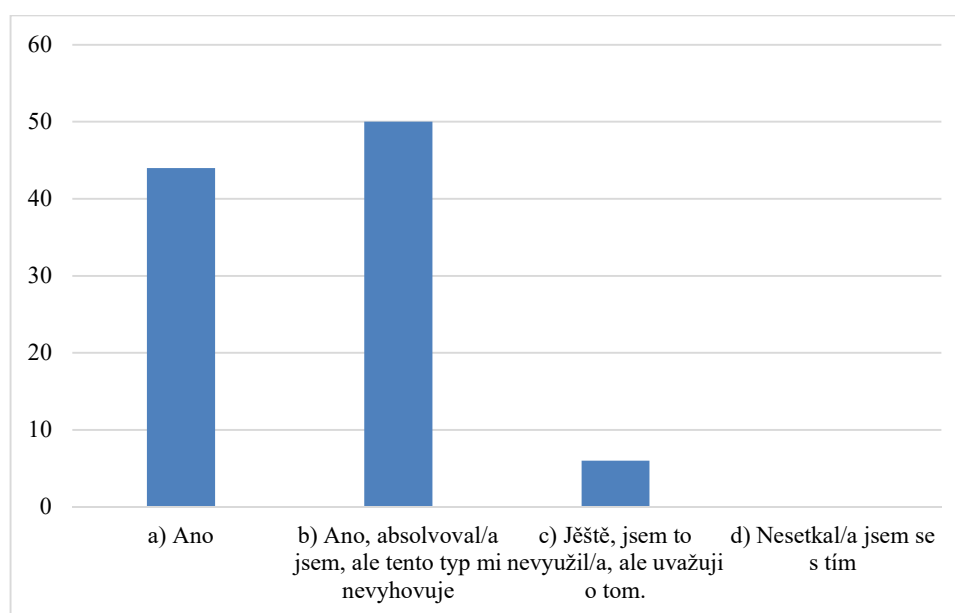
Otázka 16: Využíváte školení na pracovišti více formou webinářů než formou prezenčních přednášek?

Tabulka 16: Využívání školení na pracovišti formou webinářů

a) Ano	b) Ano, absolvoval/a jsem, ale tento typ mi nevyhovuje	c) Ještě, jsem to nevyužil/a, ale uvažuji o tom	d) Nesetkal/a jsem se s tím
44	50	6	0

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 16: Využívání školení na pracovišti formou webinářů



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 94 % dotazovaných uvedlo, že více využívali školení formou webinářů, ale z toho 50 % nebylo spokojeno s tímto stylem. Webináře mohou u někoho vzbuzovat rozpaky s neucelenou formou, u které chybí mít v ruce doprovodný tiskopis, dále může zasahovat do intimní zóny, když vyzývá všechny účastníky k aktivitě a k diskusi, což není úplně pro všechny přijatelné. Webináře jsou časově náročné na pozornost a na srovnání si nových informací v ucelené poznatky, někdy vyžadují, aby si posluchači dělali sami poznámky, popř. měli v předstihu připravené dotazy. Kontakt s lektorem je pouze prostřednictvím přenosu, přes kameru. 6 % dotazovaných se s tímto stylem doposud nesetkalo.

Otázka 17: Jaký e-learningový kurz byste zvolili k rozvoji digitálních kompetencí u věkové kategorie lidí 40+?

Mezi návrhy e-learningových kurzů pro lidi ve věku nad 40 let se objevily kurzy: digitální nástroje na pracovišti a v osobním životě, zásady efektivní online komunikace, kybernetická bezpečnost, digitalizace v denním životě, digitální wellbeing, emoční inteligence v online rozhraní, integrace digitálních technologií ve výuce a digitalizace jako součást celoživotního vzdělávání dospělých bez věkového omezení.

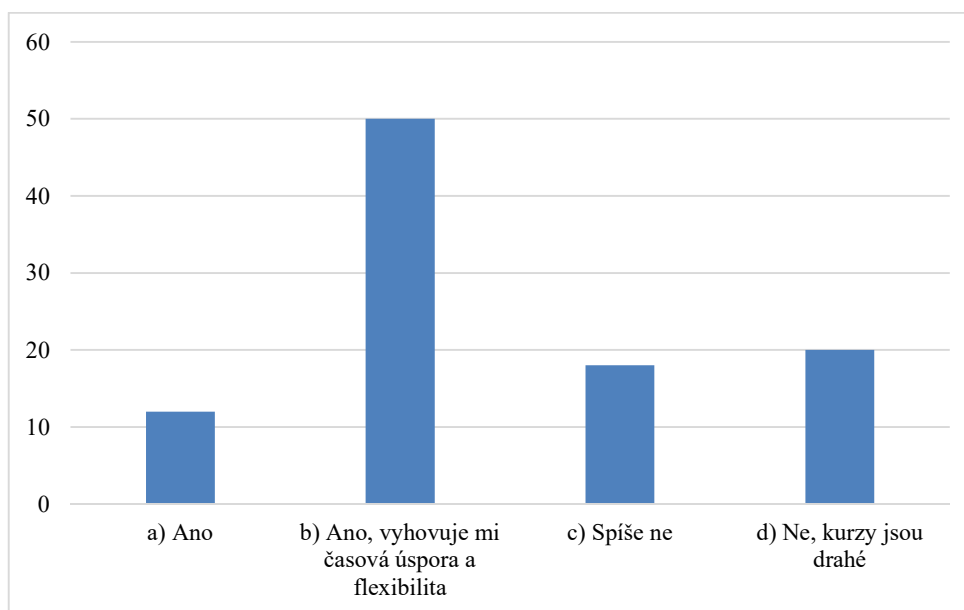
Otázka 18: Využíváte nabídek online zájmových vzdělávacích kurzů s aplikací moderních technologií?

Tabulka 18: Využívání online zájmových vzdělávacích kurzů

a) Ano	b) Ano, vyhovuje mi časová úspora a flexibilita	c) Spíše ne	d) Ne, kurzy jsou drahé
12	50	18	20

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 18: Využívání online zájmových vzdělávacích kurzů



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Více než polovina dotazovaných (62 %) využívala online zájmové vzdělávací kurzy s aplikací moderních technologií; z toho podstatná byla především časová úspora (50 %). Dalších 38 % tyto kurzy neabsolvovalo a jedním z hlavních důvodů byla vyšší cena (uvedlo 20 %). Zájmové online kurzy podněcují svým zaměřením dospělé věnovat se činností dobrovolně a s chutí, ale je třeba volit správně dle vlastních preferencí a dle referencí a záruky kvality nabízeného kurzu.

Otázka 19: Jaké faktory ovlivňují výběr zájmového vzdělávacího kurzu u dospělých?

Mezi uvedené faktory od dotazovaných se objevily: vlastní zájem, a to často spojený s činností z dětství/z mládí, časová struktura, video záznamy z kurzu k vlastnímu opakování, inspirativní zdroje, známá osobnost/celebrita jako záruka kvality, mezinárodní charakter, cena, výstupní certifikát/osvědčení, možnost návaznosti kurzu, zlepšení psychické a fyzické kondice, nalezení nových přátel, získání nových zkušeností a inspirace pro změnu v profesním životě.

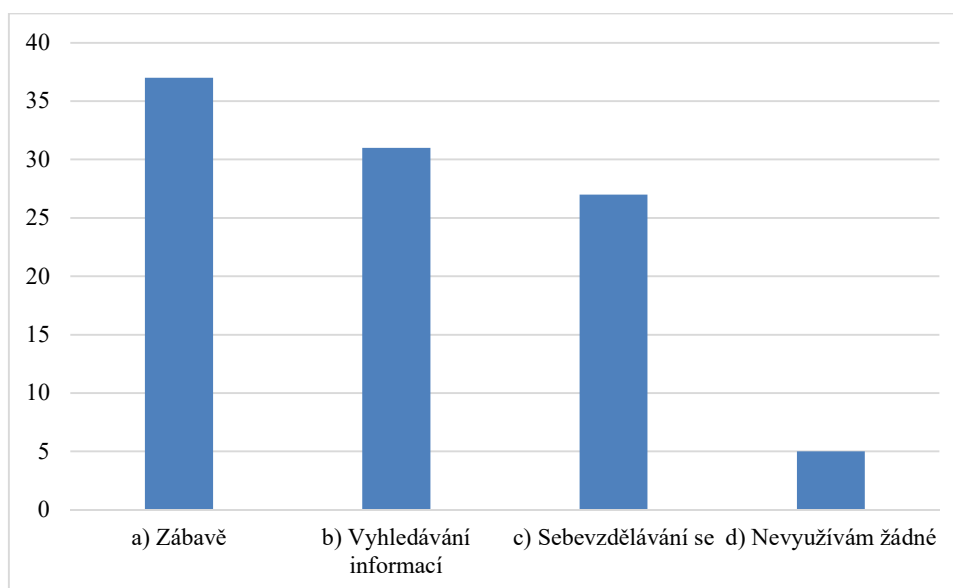
Otázka 20: Ve volném čase moderní technologie využíváte k:

Tabulka 20: Využívání moderních technologií ve volném čase

a) Zábavě	b) Vyhledávání informací	c) Sebevzdělávání se	d) Nevyužívám žádné
37	31	27	5

Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 20: Využívání moderních technologií ve volném čase



Zdroj: autorka práce, 2020 (vlastní šetření)

Velmi podobné výsledky od dotázaných měly oblasti: zábavy (37 %), vyhledávání informací (31 %) a sebevzdělávání se (27 %). Moderní technologie přináší ucelené a aktualizované informace rychle, jsou jednoduše dostupné, více a více kurzů je nabízeno prostřednictvím moderních technologií. Kurzy jsou obohaceny o herní prvky, což podporuje radost ze vzdělávání, zapojení a soutěživost jednotlivce či vybraných týmů, fantazii a zodpovědnost za vlastní výsledky. 5 % dotázaných nevyužívá žádné moderní technologie, zřejmě upřednostňují tradiční formu z důvodu pohodlnosti, jistoty a osvědčeného charakteru.

6.2 Verifikace hypotéz

H₁: Zaměstnavatel podporuje u svých zaměstnanců školení v online formě více než v prezenční formě.

Pro verifikaci hypotézy H₁ použila autorka výsledky z odpovědí otázek 11, 15, 16 a 17.

Cílem bylo zjistit, zdali zaměstnanci zkoumané organizace měli podmínky k firemnímu vzdělávání a byli v tom ze strany svého zaměstnavatele podporováni.

Respondenti se shodli na tom, že online firemní školení využívali v plné míře, určitě si zvolili témata, která se vztahovala k rozvoji profesních dovedností a schopností, ale i třeba ze zájmu dozvědět se něco nového a rozšířit si obzory. Část z nich také ale potvrdila oblíbenost tradičních forem vzdělávacích akcí v prezenční podobě přednášek a seminářů, zřejmě proto, aby měli kontakt s přednášejícím a s dalšími účastníky, aby se mohli vzájemně poznávat, naplňovat své vlastní potřeby a cíle.

Rysem dnešní uspěchané doby je stihnout více činností v co nejkratším čase. Tomuto trendu vyhovují webináře, které rychle a jasně dokáží pokrýt zvolené téma včetně skupinové diskuse, analýzy doplňkových materiálů (nahrávek, videí) a sdílení zkušeností mezi účastníky. Samozřejmě tato forma výuky a vzdělávání nevyhovuje každému, a proto by i v této oblasti měla být zachována možnost si zvolit formu a rozsah školení. Velmi důležité je brát v potaz individuální charakter, postoje a zájmy, aby byla trvale zachována spokojenost a rovnocennost v rámci firemního vzdělávání.

Celkově na základě zhodnocených údajů lze tedy konstatovat, že hypotéza byla potvrzena.

H₂: Výběr moderních nástrojů pro zájmové školení závisí více na temperamtech vzdělávané skupiny než na tématu.

Pro verifikaci hypotézy H₂ použila autorka výsledky z odpovědí otázek 18, 19 a 20.

Cílem bylo identifikovat faktory, které ovlivňovaly volbu pro používání moderních nástrojů v oblasti zájmového školení.

Respondenti vyjádřili kladný vztah k online zájmovým vzdělávacím kurzům, a to především z důvodu časové hospodárnosti a jisté flexibility a vlastní zodpovědnosti, kdy si kurz zvolí a zdali si kurz mohou opakovat neomezeně ve svém volném čase. Dalším podstatným faktorem byla cena, která rozhodovala o tom, zdali kurz bude obsazený či nebude obsazený účastníky. Kurzy byly také voleny z vlastních vnitřních potřeb a zájmů, často spojených s aktivitami z dětství či z mládí, na které jsou teď nejhodnější podmínky. Moderní nástroje, správná volba a kombinace s jinými aplikacemi dokáží výše uvedené buď podpořit a zajistit úspěch kurzu, či naopak odradit účastníky a kurz „potopit“. Díky rozmachu online zájmových školení si tedy každý může zvolit dobrovolně aktivitu, které se chce věnovat, která mu přinese uspokojení, radost a bude mu vyhovovat forma přenosu. Klíčem úspěchu je pečlivé naplánování online kurzu, které vychází ze zkušenosti lektora a jeho preferencí k využívání moderních vzdělávacích nástrojů.

Celkově na základě zhodnocených údajů lze tedy konstatovat, že hypotéza nebyla potvrzena.

H₃: Generace lidí ve věku 40+, která přistupuje k online vzdělávání jako k celoživotnímu procesu, má lepší předpoklady k různorodému uplatnění na měnícím se trhu práce než ta, která se vzdělává pouze nárazově bez vytyčeného cíle.

Pro verifikaci hypotézy H₃ použila autorka výsledky z odpovědí otázek 9, 10 a 17.

Cílem bylo charakterizovat přístup lidí ve věku nad 40 let vůči vzdělávání a popsat přínosy z dlouhodobého horizontu.

Respondenti se shodli na tom, že tato generace měla kladný přístup ke vzdělávání, jasně definované cíle a společně to pro ně znamenalo nové začátky v profesním a osobním životě. Začátky ve smyslu nových zážitků, prožitků, nových dovedností a schopností, především s orientací na dovednosti 21. století: např. na kritické myšlení, sebereflexi, digitální gramotnost, digitální bezpečnost a digitální rovnováhu. Tyto nově získané dovednosti jsou pro tuto věkovou kategorii naprosto nepostradatelné

a smysluplné, jelikož přispívají k dalšímu pochopení vzdělání jako celoživotního procesu, který se neustále vyvíjí a reaguje na změny a potřeby ve společnosti.

Celkově na základě zhodnocených údajů lze tedy konstatovat, že hypotéza byla potvrzena.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této diplomové práce bylo popsat vývoj a vliv moderních nástrojů na efektivitu ve vzdělávání dospělých u věkové kategorie 40+ v 21. století.

V úvodu práce byly klasifikovány a charakterizovány cíle a zaměření jednotlivých navazujících kapitol, které se vztahují ke zvolenému tématu.

První kapitola teoretické části se zabývala klasifikováním moderních nástrojů, které jsou blíže představeny a charakterizovány, a jejich využitím ve výuce a vzdělávání. Součástí byly i významné dokumenty, které moderní vzdělávací technologie zachycovaly a zdůraznily jejich význam pro budoucí vzdělávání všech věkových kategorií včetně představení strategických plánů a koncepcí.

Druhá kapitola teoretické části se věnovala oblasti digitálního vzdělávání v 21. století, byly popsány a vysvětleny hlavní terminologické výrazy a jejich vývoj a vliv. Poznatky byly obohaceny o studie expertů včetně doporučení školení a kurzů ke zvýšení a podpoře digitálních dovedností.

Třetí kapitola teoretické části popsala oblasti firemního vzdělávání dospělých, ve které byly představeny hlavní cíle, metody, formy, změny spojené s pandemií covid-19 a byly vybrány zajímavé inovativní online aplikace a programy. Autorka zachytila postoje a přístupy generace 40+ k novým trendům firemního vzdělávání, popsala jejich výhody, ale i možná rizika, nastínila doporučení, jak tuto generaci dále ve vzdělávání podporovat, motivovat a inspirovat.

Čtvrtá kapitola teoretické části se věnovala oblasti zájmového vzdělávání dospělých, charakterizovala ji, doplnila ji o nové spektrum online školení a činností pro dospělé v souvislosti s pandemií covid-19. Autorka zachytila a popsala významné přínosné vlivy ze širšího pojetí a dále konkretizovala přínosné a blahodárné vlivy na generaci 40+. Popsala myšlení a postoje této generace 40+ k zájmovému vzdělávání a uvedla doporučení pro zlepšení profesního a osobního života.

V praktické části autorka ověřovala, zda cíle byly splněny, a to na základě dotazníkového šetření, a stanovila si tři hypotézy, které pak vyhodnotila. K tomu

autorka využila nasbírané odpovědi ze zkoumané společnosti, které znázornila a vyvodila z nich měřitelné objektivní závěry.

Výsledné doporučení autorky bylo zaměřené na to, aby vzdělávání dospělých bylo přístupné, dostupné, diverzifikované a přijatelné pro všechny lidi bez omezení. Dále se snažila zdůraznit význam vzdělávání dospělých jako celoživotního procesu, který nabízí, splňuje, motivuje, dodává, ukazuje, pomáhá doplnit individuální potřeby ke zkvalitnění profesního a osobního života.

Moderní nástroje byly charakterizovány jako neoddelitelná a důstojná složka, která pomáhá přiblížit vzdělávací obsah, zachytit jej, znázornit v tom nejlepším způsobu, ale s důrazem na vlastní individuální očekávání a potřeby vzdělaného. Moderní nástroje ve vzdělávacím procesu bylo zapotřebí navrhnout tak, aby byly systémově kompatibilní a integrované, obohacené o funkce pro ústní a písemnou komunikaci, učení v synchronním a asynchronním čase, pro individuální a pro společné použití.

Bylo by vhodné vytvářet pracovní podmínky, které by podporovaly diverzitu mezi zaměstnanci, a kde ženy by mohly blahodárně přispět svými přednostmi – měkkými dovednostmi (komunikativnost, schopnost empatie) a muži by mohli toto vyvažovat svým logickým úsudkem, chápáním a zpracováním informací. Celkově by toto vedlo k zajištění efektivitě týmů v pracovním prostředí a k vytvoření optimálních pracovních podmínek.

Dále by bylo vhodné podporovat mezigenerační spolupráci na pracovišti, využít tak předností a kvalit mladší generace tzv. digitálních domorodců a vyzrálosti, stálosti a hlubokého potenciálu starší generace. Tato spolupráce by posílila a stabilizovala silné postavení organizace na konkurenčním pracovním trhu, zlepšila by firemní spolupráci, vedla by ke zvýšení výkonu a posílení kooperace mezi jednotlivými odděleními a přispěla by ke tvorbě a implementaci inovativních nápadů a postupů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.

BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-17-6.

BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007. ISBN 978-80-86854-68-6.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.

BOKŠA, M. a kol. *Digitální Česko v digitální Evropě*. 1. vyd. Praha: TAČR, 2019. ISBN 978-80-87042-75-5.

EGEROVÁ, D. *E-learning jako možný nástroj vzdělávání a rozvoje pracovníků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2012. ISBN 978-80-261-0139-0.

FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2480-5.

FRYČ, J. a kol. *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2020. ISBN 978-80-87601-46-4.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

KOŠTÁLOVÁ, H. *Vybrané kapitoly pro rozvoj pedagogických dovedností*. Praha: Oeconomica, 2010. ISBN 978-80-245-1653-0.

- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- LANGMEIER, J. a D. KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1284-9.
- LOCHMANNOVÁ, A. *Personalistika. Základy personalistiky*. 1. vyd. Prostějov: Computer Media, 2016. ISBN 978-8-7402-282-1.
- NAGYOVÁ, I. *Vzdělávací technologie – nástroje*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2013. ISBN 978-80-7464-401-6.
- NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7.
- NEUMAJER, O., L. ROHLÍKOVÁ a J. ZOUNEK. *Učíme se s tabletem – využití mobilních technologií ve vzdělávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-768-3.
- PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.
- TURECKIOVÁ, M. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha: UJAK, 2009. ISBN 978-80-86723-80-8.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová Psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.
- VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

VODÁK, J. a A. KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

VYMAZAL, J. *Mimoškolská výchova a vzdělání dospělých a její institucionální systém v ČR*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1990. ISBN 80-7066-104-6.

WÁGNEROVÁ, I. a kol. *Psychologie práce a organizace*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

WÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

ZOUNEK, J. a kol. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi: kniha s online podporou*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-217-7.

ZOUNEK, J. *E-learning jako jedna z podob učení v moderní společnosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-5123-2.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ANANIADOU, K. a M. CLARO. *21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries*. OECD Education Working Papers, OECD Publishing, 2009.

BRYNJOLFSSON, E. a A. McAFEE. *Druhý věk strojů*. 1. vyd. Brno: Jan Melvil Publishing, 2015. ISBN 978-80-87270-71-4.

Digital Citizenship Handbook Online. Strasbourg: Council of Europe publishing, 2019. ISBN 978-92-871-8734-5.

HORTON, W. *E-learning by Design*. San Francisco: Pfeiffer, 2006. ISBN 0-7879-8425-6.

JARVIS, P. *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. London: Routledge Falmer, 2004. ISBN 0-415-31493-3.

JENKINS, H. a kol. *Confronting of the Challenges of Participatory Culture: Media Education for 21st Century*. Chicago: MIT Press, 2009. ISBN 978-0-26251-362-3.

KITSANTAS, A. a N. DABBAGH. *Learning to Learn with Integrative Learning Technologies (ILT): A Practical Guide for Academic Success*. Charlotte: Information Age Publishing, 2010. ISBN 978-1-60752-302-4.

KLOPFER, E. *Augmented Learning: Research and Design of Mobile Educational Games*. Cambridge: The MIT Press, 2008. ISBN 978-0-26211-315-1.

MASON, R. a F. RENNIE. *E-learning and Social Networking Handbook: Resources for Higher Education*. New York: Routledge, 2013. ISBN 978-0-415-0376-1.

NOPIYANTI, H., A. ASSIB a S. S. TARJANA. *Journal of English Education (JEE)*. 2019, roč. 4, č. 1. ISSN 2502-6909.

OECD. *Better policies for better lives: The OECD at 50 and beyond* [online]. 2010 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/about/47747755.pdf>

PORTER, S. *To MOOC or Not to MOOC: How can online learning help to build the future of higher education?* Waltham, MA: Chandos Publishing/Elsevier, 2015. ISBN 978-0-08-100048-9.

RENNIE, F. a T. MORRISON. *E-learning and Social Networking Handbook*. New York: Routledge, 2013. ISBN 978-0-415-50375-4.

VAN DAM, N. *A Call to Action: Learn or Lose*. Breukelen: Nyenrode Business Universiteit, 2016. ISBN 978-90-8980-092-3.

ZAIDIEH, A. J. Y. *World of computer science and Technology Journal (WCSIT)*. *The Use of Social Networking in Education: Challenges and Oportunities*. 2012, roč. 2, č. 1. s. 18–21. ISSN 2221-0741.

Seznam použitých internetových zdrojů

ANASTASIADIS, T., G. LAMPROPOULOS a K. SIAKAS. Digital Game-based Learning and Serious Games in Education. *International Journal of Advances in*

Scientific Research and Engineering (IJASREE) [online]. 2018, roč. 4, č. 5 [cit. 2020-12-05]. ISSN 2454-8006. Dostupné z: <http://ijasre.net/index.php/ijasre/article/view/814>

ATC21s. *21st Century Skills* [online]. © 2009–2012 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.atc21s.org/>

ATHALE, U. *Over 40 and Thinking of Career Growth? 6 Successful Online Students Show How They Did It* [online]. 2019 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <http://www.onlinedegrees.com/degree360/student-focus/over-40-and-thinking-of-career-growth.html>

BEZPALEC, P. *Management ICT systémů*. [online]. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2020 [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://publi.cz/eknihy/?book=242-management-ict-syst%C3%A9m%C5%AF&search=management+ict+syst%C3%A9m%C5%AF>

BORÝSEK, P. *Korona Helpdesk E15: Nejlepší aplikace pro videohovory. Jak si volat bez problémů?* [online]. © 2001–2020 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <http://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/nejlepsi-aplikace-pro-videohovory-jak-si-volat-bez-problemu-1368996>

BRDIČKA, B. ISTE zveřejnila návrh nových technologických standardů. *RV: Učitelský spomocník*, [online]. 2007 [cit. 2020-12-19]. ISSN 1802-4785. Dostupné z: <http://spomocnik.rvp.cz/clanek/10357/>

BRDIČKA, B. Standarty ICT kompetence učitelů UNESCO. *RV: Učitelský spomocník* [online]. 2009 [cit. 2020-12-19]. ISSN 1802-4785. Dostupné z: <http://spomocnik.rvp.cz/clanek/10671/>

BROWN, T. B. a kol. *Language Models are Few-Shot Learners* [online]. 22. 7. 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://arxiv.org/abs/2005.14165>

BUI, S. *ELearning Trends: Top Educational Technology Trends in 2020–2021* [online]. eLearning industry, 2020 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <http://elearningindustry.com/top-educational-technology-trends-2020-2021>

BUILT IN. *Edtech. Education Technology: What Is Edtech? A Guide*. [online]. 2019 [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <http://builtin.com/edtech>

BUYER, L. *CEO Guide to Yoga in Virtual Reality* [online]. 11. 10. 2018 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://medium.com/authority-magazine/ceo-guide-to-yoga-in-virtual-reality-9fd667443ea9>

CARMODY, B. *The 7 Best Podcast Software of 2020* [online]. Investopedia, © 30. 11. 2020 [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: <http://www.investopedia.com/best-podcast-software-5086826>

CLASS CENTRAL. *By The Numbers: MOOCs in 2020* [online]. © 2011–2020 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <http://www.classcentral.com/report/mooc-stats-2020/>

CLASS VR. *Virtual Reality Technology, Designed for the Classroom* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://www.classvr.com/school-virtual-reality/>

COUNTRY REPORT. *Overview: Adult Education in the Czech Republic* [online]. © 25. 11. 2020 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: http://countryreport.eaea.org/czech_republic/czech_republic-reports-2019/Overview:%20adult%20education%20%20in%20Czech%20Republic

CURL, Ch. *Corporate training trends 2020: The Zoom boom and beyond* [online]. 12. 8. 2020 [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <http://www.elucidat.com/blog/corporate-training-trends/>

DELOITTE. *Real learning in virtual world: How VR can improve learning and training outcomes* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/technology/how-vr-training-learning-can-improve-outcomes.html>

DIGIGRAM. *Vymezení digitální gramotnosti* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://digigram.cz/vymezeni-digitalni-gramotnosti/>

DIGISTRATEGIE. *Projekt rozvoj systémové podpory digitální gramotnosti* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://digistrategie.cz/>

DUOLINGO. *General Questions: What is Duolingo?* [online]. 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://support.duolingo.com/hc/en-us/articles/204829090-What-is-Duolingo->

EAEA. *Manifest pro vzdělávání dospělých ve 21. století: Síla a radost ve vzdělávání* [online]. European Association for the Education of Adults, 2019 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: http://eaea.org/wp-content/uploads/2020/01/eaea_manifesto_czech_091019.pdf

EDGEPOINT LEARNING. *What Should We Expect For The Future of Corporate Training In 2020?* [online]. [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <http://www.edgepointlearning.com/blog/future-of-corporate-training-2019/>

EDUCATIONAL APP STORE. *The Best Planner and Reminder Apps for Students* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <http://www.educationalappstore.com/blog/best-planner-reminder-apps-students/>

Elektronická kniha. In: *Wikipedia: otevřená encyklopedie* [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, 2001-, strana naposledy editována 2020-12-21 [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Elektronick%C3%A1_kniha

ELSEVIER. *Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education and COVID-19 Disruptions* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://www.journals.elsevier.com/journal-of-hospitality-leisure-sport-and-tourism-education/call-for-papers/hospitality-leisure-sport-and-tourism-education-and-covid-19>

EURACTIV. *Komise zveřejnila Akční plán vzdělávání dospělých* [online]. © 5. 10. 2007 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <http://euractiv.cz/section/prumysl-a-inovace/news/komise-zverejnila-akcni-plan-vzdelavani-dospelych/>

EUROPEAN COMMISSION. *Europass: e-Portfolio and Web-based Tools* [online]. [cit. 2020-12-04]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/futurium/en/europass/e-portfolio-and-web-based-tools>

European Commission. *The Digital Competence Framework 2.0* [online]. © 2019 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

EVROPSKÁ UNIE. *Historie Evropské unie-2010* [online]. © 26. 11. 2020 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/about-eu/history/2010-2019/2010_cs

FINGAL, J. *The five competencies of digital citizenship* [online]. 6. 10. 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.iste.org/explore/5-competencies-digital-citizenship>

GOOGLE. *Bezplatný e-mail a nástroje pro spolupráci pro školy* [online]. Google Apps pro vzdělávání © 2012 [cit. 2020-12-04]. Dostupné z: <http://www.google.cz/apps/intl/cs/edu/>

GUIDE 2 RESEARCH. *10 Top Interactive Learning Trends: 2020/2021 Data, Insight & Predictions* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://www.guide2research.com/research/interactive-learning-trends#ai>

HART, J. *Top 200 Tools for Learning 2020* [online]. Top Tools for Learning, 2020 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <http://www.toptools4learning.com/>

HESOVÁ, A. *Výchova k občanství v digitální době* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.npi.cz/aktuality/vychova-k-obcanstvi-v-digitalni-dobe>

ILOMAKI, L., A. KANTOSALO a M. LAKKALA. *What is digital competence?* [online]. Brussels: European Schoolnet, 2011, s. 1–11 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://linked.eun.org/web/guest/in-depth3>

INDEED. *Career Guide: 9 Best Careers to start at 40* [online]. 28. 10. 2020 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <http://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/best-careers-to-start-at-40>

ISPRING SOLUTIONS. *Fast eLearning authoring toolkit* [online]. 29. 6. 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://www.ispringsolutions.com/>

JUHAŇÁK, L. a J. ZOUNEK. Webináře ve vzdělávání. *Andragogika v praxi: Odborný čtvrtletník pro vzdělávání a rozvoj dospělých* [online]. Praha: AIVD ČR, 11/2016 [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: <http://epale.ec.europa.eu/cs/resource-centre/content/webinare-ve-vzdelavani>

KELBLOVÁ, L. (Ne)výhody ucelené koncepce vzdělávání dospělých. *MOZAIKA: čtvrtletník DZS o mezinárodním vzdělávání* [online]. 2020, roč. III, č. 3, s. 3 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://www.dzs.cz/mozaika>

KNOTOVÁ, D. a Z. ŠIMBEROVÁ. Vzdělávání – jedna z činností dospělých ve volném čase? *Pedagogická orientace* [online]. 2006, roč. 16, č. 4., s. 42–52 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <http://journals.muni.cz/pedor/article/view/898>

KOVAŘÍKOVÁ, L. *Různá pojetí školních blogů* [online]. Praha: Národní pedagogický institut ČR, 2020 [cit. 2020-12-02]. Dostupné z: <http://spomocnik.rvp.cz/clanek/22673/ruzna-pojeti-skolnich-blogu.html>

KURZY PRO RADOST. *Naučte se to nejlepší od mistrů svého oboru v pohodlí domova* © 2012–2020 [cit. 2020-12-30]. Dostupné z: <http://www.kurzyproradost.cz/>

MARKOVÁ, J. *Nejlepší vzdělávací online platformy* [online]. 18. 9. 2020 [cit. 2020-12-23]. Dostupné z: <http://www.webhostingcentrum.cz/nejlepsi-vzdelavaci-online-platformy/>

MOODLE [online]. © 2020 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <http://moodle.com/>

MPSV. *Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21499/Strategie_DG.pdf

MŠMT. *Ministr Štech vystoupil na generální konferenci UNESCO* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministr-stech-vystoupil-na-generalni-konferenci-unesco-1>

MŠMT. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha* [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, nakladatelství Tauris, 2001, s. 84 [cit. 2020-

12-28]. ISBN 80-211-0372-8. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-cr>

MŠMT. *Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2014 [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-digitalniho-vzdelavani-do-roku-2020>

MŠMT. *Strategie Evropa 2020* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-evropa-2020>

MŠMT. *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

MŠMT. *Stručné informace o aktivitách MŠMT ve vztahu k UNESCO a činnosti OSN* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/informace-o-aktivitach-msmt-ve-vztahu-k-unesco>

NÚKIB. *Vláda schválila strategii kybernetické bezpečnosti na následujících pět let* [online]. 30. 11. 2020 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://nukib.cz/cs/infoservis/aktuality/1657-vlada-schvalila-strategii-kyberneticke-bezpecnosti-na-nasledujicich-pet-let/>

PALÁN, Z. Andragogický slovník. Vzdělávání mimo podnik. *Andromedia* [online]. [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-mimo-podnik>

PALÁN, Z. Andragogický slovník. Vzdělávání na pracovišti. *Andromedia* [online]. [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-na-pracovisti>

PARLIAMENTARY ASSEMBLY. *Education for leisure activities: report* [online]. 7. 7. 2005 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=10971&lang=EN>

PRENSKY, M. Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon* [online]. MBC University Press, 2001, roč. 9, č. 5, s. 1–2 [cit. 2020-12-29]. ISSN 1074-8121. Dostupné z: <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf>

ROBERTSON, J. *How podcasts went from unlistenable to unmissable* [online]. BBC News, 2019 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <http://www.bbc.com/news/business-49279177>

RVP. *SYPO – Webináře a blog na podporu distanční výuky ve školách* [online]. Národní pedagogický institut ČR, 2020 [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: <http://rvp.cz/informace/sypo-webinare-na-podporu-distancni-vyuky-ve-skolach>

SINCERO, S. M. *Explorable. Online Surveys* [online]. © 2008–2020 [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <http://explorable.com/online-surveys>

SINCERO, S. M. *Online Surveys* [online]. Explorable, 2012 [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <http://explorable.com/online-surveys>

SINGH, H. *Mobile Learning: Why Mobile Learning Is Now More Than Just A Nice-To-Have* [online]. 2020 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <http://elearningindustry.com/why-mobile-learning-is-more-than-just-nice-to-have>

SKILLSHARE. *Start Today With 14 Days of Free Skillshare Premium* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: http://join.skillshare.com/general-14day/?coupon=2WFREEGOOGLEB&utm_source=Google&utm_medium=paidsearch&utm_campaign=Brand_ROW_14DayFree&utm_term=skillshare&matchtype=e&gclid=EAIaIQobChMIIf7y6vz7QIVjtrVCh2B3gkZEAAYASAAEgISA_D_BwE

SMEKALOVÁ, M. Platforma EPALE slaví 5. výročí. *MOZAIKA: čtvrtletník DZS o mezinárodním vzdělávání* [online]. © 2020, roč. III, č. 3, s. 6–13 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <http://www.dzs.cz/mozaika>

SOFTWARE TESTING HELP. *15 Best Learning Management Systems (LMS of The Year 2020)* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <http://www.softwaretestinghelp.com/learning-management-system/>

SULISWORO, D. a M. TOIFUR. The role of mobile learning on the learning environment shifting at high school in Indonesia. *Int. J. Mobile learning and Organisation* [online]. 2016, roč. 10, č. 3 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <http://core.ac.uk/download/pdf/83526061.pdf>

ŠTOGR, J. Digitální odznaky a gamifikace v kontextu učení (1. část). *Ikaros* [online]. 2013, roč. 17, č. 5 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <http://ikaros.cz/digitalni-odznaky-a-gamifikace-v-kontextu-uceni>

TABLETY. *Výukové aplikace pro tablety* [online]. [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <http://tablety.upol.cz/>

TAYLOR, K. a M. E. SCHWARTZ. *Trends 2021: Planning for the Future of Learning* [online]. © 2020 [cit. 2020-12-23]. Dostupné z: <http://trainingindustry.com/magazine/nov-dec-2020/trends-2021-planning-for-the-future-of-learning/>

TEACH ONLINE. *Ten facts about Artificial Intelligence* [online]. 28. 9. 2018 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://teachonline.ca/tools-trends/ten-facts-about-artificial-intelligence>

TEACHONLINE. *How Augmented Reality is Transforming Online Learning during the COVID-19 Pandemic* [online]. 17. 6. 2020 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://teachonline.ca/tools-trends/how-augmented-reality-transforming-online-learning-during-covid-19-pandemic>

The Journal [online]. © 1994–2020 [cit. 2020-12-04]. Dostupné z: <http://thejournal.com/articles/2020/04/09/google-classroom-is-top-education-app-download.aspx>

UNESCO. *International Forum on Artificial Intelligence and the Futures of Education 2020* [online]. © 2019 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <http://en.unesco.org/news/international-forum-artificial-intelligence-and-futures-education-2020>

UNESCO. *Leading SDG 4 – Education 2030* [online]. © 2019 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://en.unesco.org/themes/education2030-sdg4>

UNESCO. *Recommendation on Adult Learning and Education, 2015* [online]. © 2016 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <http://uil.unesco.org/adult-education/unesco-recommendation/unesco-recommendation-adult-learning-and-education-2015>

UNIVERSITY OF BRISTOL. *Digital Education Office: Self and peer assessment* [online]. 2019 [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: <http://www.bristol.ac.uk/digital-education/assessment-online/self-and-peer-assessment/>

URBANCOVÁ, H. *Rozvoj a vzdělávání: Vzdělávání zaměstnanců v českých organizacích* [online]. 26. 8. 2018 [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <http://www.praceamzda.cz/clanky/vzdelavani-zamestnancu-v-ceskych-organizacich>

VISTA COLLEGE. *Is Career Training Beneficial to People over 40?* [online]. 25. 1. 2017 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <http://www.vistacollege.edu/blog/careers/career-training-after-40/>

SEZNAM ZKRATEK

AI – Artificial Intelligence

APPLE – Apple Computer Incorporation

AR – Augmented Reality

ATIC – Asociace turistických informačních center

CŽV – Celoživotní vzdělávání

DZS – Dům zahraniční spolupráce

EAEA – Evropská asociace pro vzdělávání dospělých

EPALE – Elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě

HTML – Hypertext Markup Language

ICQ – I SEEK YOU

ICT – Informační a komunikační technologie

ILT – Informativní vzdělávací technologie

IM – Internetová telefonie a instant messaging

ISTE – Mezinárodní společnost pro technologii ve vzdělávání

IT – Informační technologie

LMS – Learning Management system

MOOC – Masové otevřené online kurzy

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MZV – Ministerstvo zdravotnictví České republiky

NÚKIB – Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost

OSN – Organizace spojených národů

PDF – Portable Document Format

RVP – Rámcový vzdělávací program

RVVI – Rada pro vědu, výzkum a inovace

SYPO – Systém podpory profesního podpore učitelů a ředitelů

ŠA – ŠKODA AUTO a.s.

UNESCO – Organizace pro vzdělání, vědu a kulturu

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů	72
Tabulka 2: Věk respondentů	73
Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	74
Tabulka 4: Délka zaměstnání ve firmě	75
Tabulka 5: Oblast povolání ve firmě	76
Tabulka 6: Moderní technologie a jejich zacházení	77
Tabulka 7: Využívání moderních technologií v práci	78
Tabulka 9: Postoj lidí starších 40 let ke vzdělávání pomocí moderních nástrojů.....	80
Tabulka 11: Nástroje v rámci firemního online vzdělávání	82
Tabulka 12: Aktuální úroveň používání moderních nástrojů ve firemním vzdělávání ..	83
Tabulka 13: Lepší předpoklady u mužů 40+ k využívání moderních nástrojů	84
Tabulka 14: Činnosti při online školení.....	85
Tabulka 15: Využívání nabídky e-learningového firemního vzdělávání.....	86
Tabulka 16: Využívání školení na pracovišti formou webinářů.....	87
Tabulka 18: Využívání online zájmových vzdělávacích kurzů	89
Tabulka 19: Využívání moderních technologií ve volném čase.....	91

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	72
Graf 2: Věk respondentů.....	73
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	74
Graf 4: Délka zaměstnání ve firmě	75
Graf 5: Oblast povolání ve firmě	76

Graf 6: Moderní technologie a jejich zacházení	77
Graf 7: Využívání moderních technologií v práci	78
Graf 9: Postoj lidí starších 40 let ke vzdělávání pomocí moderních nástrojů	80
Graf 11: Nástroje v rámci firemního online vzdělávání	82
Graf 12: Aktuální úroveň používání moderních nástrojů ve firemním vzdělávání	83
Graf 13: Lepší předpoklady u mužů 40+ k využívání moderních nástrojů	84
Graf 14: Činnosti při online školení	85
Graf 15: Využívání nabídky e-learningového firemního vzdělávání	86
Graf 16: Využívání školení na pracovišti formou webinářů.....	87
Graf 18: Využívání online zájmových vzdělávacích kurzů.....	89
Graf 19: Využívání moderních technologií ve volném čase.....	91

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
----------------------------	---

Příloha A – Dotazník

Vážené dámy a pánové,

Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, jehož výsledky poslouží při psaní diplomové práce na téma: Moderní nástroje firemního a zájmového vzdělávání dospělých u věkové kategorie 40+ v 21. století. Předem děkuji za Vaši ochotu a čas strávený vyplněním tohoto dotazníku.

1. Jste:

- a) Muž
- b) Žena

2. Váš věk se pohybuje mezi:

- a) 20–30 lety
- b) 30–40 lety
- c) 40 lety a více

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

- a) Středoškolské s maturitou
- b) Vysokoškolské
- c) Vysokoškolské doplněné o vědecko-pedagogické tituly

4. Ve firmě pracujete:

- a) Méně než 2 roky
- b) 2–5 let
- c) Více než 5 let

5. Vaše povolání se týká:

- a) Administrativní oblasti
- b) Provozní oblasti
- c) Akademické oblasti

6. Se kterými moderními technologiemi umíte zacházet?

- a) Počítač, tablet, chytrý telefon
- b) Pouze počítač
- c) Žádné z nich nepoužívám

7. Využíváte moderní technologie (PC, projektor, interaktivní tabuli, mobilní telefon) v práci?

- a) Ano
- b) Ne

8. Jak ovlivnila pandemie covid-19 (období mezi 03–12. 2020) vzdělávání a výuku dospělých v České republice?

.....

9. Jak lidé starší 40 let přistupují ke vzdělávání prostřednictvím moderních nástrojů v 21. století?

- a) Spíše se tomu vyhýbají
- b) Mají k tomu nedůvěru a strach
- c) Moderní nástroje přispívají k rozvoji digitálních dovedností
- d) Nevím

10. Jak si myslíte, že lidé starší 40 let vnímají změny ve vzdělávání probíhající v 21. století?

.....

11. Označte nástroje, se kterými jste se setkali v rámci firemního online školení a vzdělávání?

- a) MS Teams, Skype, Zoom
- b) Webex
- c) Google Classroom
- d) Jiné

12. Jaká je Vaše aktuální úroveň při používání moderních nástrojů ve firemním vzdělávání?

- a) Základní (využívám nástroje velmi málo)
- b) Běžná (znalost a praktická dovednost nejméně 2 nástrojů)
- c) Pokročilá (orientace a dovednosti v používání více než 2 nástrojů ve výuce a vzdělávání)
- d) Profesionální (kombinace moderních nástrojů v rozhraní AR, VR)

13. Mají muži ve věkové kategorii 40+ lepší předpoklady k využívání moderních nástrojů pro vzdělávací účely než ženy v této kategorii?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Rozhodně ne
- d) Jiné

14. Vyberte, jaké činnosti jsou realizované/procvičované při online školení?

- a) Aktivizace účastníků
- b) Kritické myšlení
- c) Práce s audio a video materiály
- d) Sdílení zkušeností

15. Využíváte nabídky e-learningového firemního školení/vzdělávání s aplikací moderních technologií?

- a) Ano
- b) Ano, účast je povinná
- c) Spíše ne
- d) Jiné

16 Využíváte školení na pracovišti více formou webinářů než formou prezenčních přednášek?

- a) Ano
- b) Absolvoval/a jsem, ale tento typ mi nevyhovuje
- c) Ještě jsem nevyužil/a, ale uvažuji o tom
- d) Nesetkal/a jsem se s tím

17. Jaký e-learningový kurz byste zvolili k rozvoji digitálních kompetencí u věkové kategorie lidí 40+?

.....

18. Využíváte nabídek online zájmových vzdělávacích kurzů s aplikací moderních technologií?

- a) Ano
- b) Ano, vyhovuje mi časová úspora a flexibilita
- c) Spíše ne
- d) Ne, kurzy jsou drahé

19. Jaké faktory ovlivňují výběr zájmového vzdělávacího kurzu u dospělých?

.....

20. Ve volném čase moderní technologie využíváte k:

- a) Zábavě
- b) Vyhledávání informací
- c) Sebevzdělávání se
- d) Nevyžívám žádné

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martina Jírová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Moderní nástroje firemního a zájmového vzdělávání dospělých u věkové kategorie 40+ v 21. století

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 88

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 29

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 15

Počet internetových zdrojů: 77

Vedoucí práce: Ing. Jindřich Kolek, Ph.D., MBA