

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2020-2021

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Hana Levá

**Využití moderních technologií
v distančním firemním vzdělávání**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Petra Kafková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2020-2021

BACHELOR THESIS

Hana Levá

Use of modern technologies in distance corporate education

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Petra Kafková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská 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 14. 2. 2021

Hana Levá

Poděkování

Děkuji především vedoucí mé práce paní Mgr. Petře Kafkové za odborné vedení a poskytnutí cenných rad a informací při tvorbě této bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na využití moderních technologií v distančním firemním vzdělávání. Teoretická část popisuje pojem distanční vzdělávání, jeho charakter, rozebírá pozici tutora ve vzdělávání, motivaci a využití informačních a komunikačních technologií ve vzdělávání. Empirická část na základě strukturovaných rozhovorů s odborníky z různých oblastí vzdělávání zkoumá hlavní výhody a nevýhody online vzdělávání a dopad koronavirové pandemie na rozvoj online vzdělávání ve firmách.

Klíčová slova

Blended learning, distanční vzdělávání, e-learning, informační a komunikační technologie, microlearning, m-learning, rapid-learning, tutor.

Annotation

The bachelor thesis is focused on the use of modern technologies in distance corporate education. The theoretical part describes the concept of distance education, its character, discusses the position of the tutor in education, motivation and use of information and communication technologies in education. The empirical part, based on structured interviews with experts from various fields of education, examines the main advantages and disadvantages of online education and the impact of the coronavirus pandemic on the development of online education in companies.

Keywords

Blended learning, distance learning, e-learning, information and communication technologies, microlearning, M-learning. Rapid-learning, tutor.

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD..... | 9 |
| TEORETICKÁ ČÁST..... | 11 |
| 1 DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ..... | 11 |
| 1.1 Hlavní cíle a základní znaky distančního vzdělávání..... | 13 |
| 1.2 Historie vzniku distančního vzdělávání..... | 13 |
| 1.3 Porovnání distančního vzdělávání s tradiční prezenční výukou..... | 15 |
| 1.4 Význam multimédií v distančním vzdělávání..... | 16 |
| 1.5 Výhody a nevýhody využití moderních technologií v distančním vzdělávání... | 19 |
| 2 KOMPETENCE TUTORA V DISTANČNÍM VZDĚLÁVÁNÍ..... | 22 |
| 2.1 Hlavní úkoly tutora..... | 22 |
| 2.2 Dispozice pro práci tutora..... | 23 |
| 2.3 Tutoriály..... | 24 |
| 3 MOTIVACE..... | 27 |
| 3.1 Rozdíl mezi pojmem motivace a pojmem motiv..... | 27 |
| 3.2 Maslowova teorie motivace..... | 28 |
| 3.3 Motivace v psychologii učení..... | 30 |
| 4 INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGIE VE VZDĚLÁVÁNÍ | 33 |
| 4.1 Základní formy e-learningu..... | 34 |
| 4.2 Ostatní formy e-learningu..... | 34 |
| 4.3 Hlavní důvody pro zavádění e-learningu ve firmách..... | 36 |
| 4.4 Využití e-learningu ve firmách..... | 37 |
| 4.5 Současné trendy v elektronickém vzdělávání..... | 38 |
| PRAKTICKÁ ČÁST..... | 41 |
| 5 METODIKA A VLASTNÍ ŠETŘENÍ..... | 41 |
| 5.1 Cíl práce a výzkumné otázky..... | 42 |
| 5.2 Metodologie..... | 43 |
| 5.3 Rozhovory a následné vyhodnocení..... | 43 |
| 6 SHRUTÍ A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ..... | 54 |
| ZÁVĚR..... | 56 |

| | |
|--|-----------|
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ..... | 58 |
| SEZNAM ZKRATEK | 61 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ | 62 |
| SEZNAM PŘÍLOH..... | 63 |

ÚVOD

Využití moderních technologií v distančním vzdělávání dospělých patří neodmyslitelně k úspěšnému absolvování vzdělávání na dálku. Vývoj technologií je velmi rychlý a to, co se zdálo před několika lety nemožné, se dnes stává skutečností. Komunikace a spolupráce díky moderním komunikačním technologiím se stala nedílnou součástí vzdělávacího procesu. Technologie nám přináší nesporně mnoho výhod ve vzdělávání na dálku, ale jsou zde i nevýhody a obě varianty je potřeba brát v úvahu.

Téma využití moderních technologií v distančním vzdělávání, jejich hlavní výhody a nevýhody, aktuální trendy ve vzdělávání pomocí technologií jsem si vybrala z důvodu aktuálnosti daného tématu. Ze zkušeností, které jsme získali a stále získáváme během koronavirové krize, kdy moderní technologie v rámci online vzdělávání jsme používali a používáme v daleko vyšší míře než před koronavirovou pandemií mě vedlo ke zkoumání jejich slabých a silných stránek a toho, zda online vzdělávání zůstane ve vyšší míře součástí firemního vzdělávání i v postkoronavirové době.

Bakalářskou práci tvoří šest hlavních kapitol. První čtyři kapitoly jsou věnovány teoretické části práce, pátá a šestá kapitola obsahuje empirickou část. První kapitola představuje oblast distančního vzdělávání, vymezuje pojem distanční vzdělávání a pojem multimédia, hlavní cíle a znaky distančního vzdělávání, věnuje se historii vzniku distančního vzdělávání, porovnává distanční vzdělávání s tradiční prezenční výukou, pozornost je v ní věnována výhodám a nevýhodám využití moderních technologií v distančním vzdělávání z pozice učitele, z pozice studujícího a z hlediska vzdělávací instituce. Druhá kapitola věnuje pozornost postavení tutora v distančním vzdělávání, objasňuje jeho hlavní úkoly a dispozice pro práci tutora. Kapitola tři se zaměřuje na motivaci, která je důležitým prvkem vzdělávacího procesu. Ve čtvrté kapitole je prostor věnován informačním a komunikačním technologiím ve vzdělávání, nabízí různá pojetí a definice e-learningu, poukazuje na jeho základní formy, věnuje se hlavním oblastem využití e-learningu v organizacích a v závěru se zaměřuje na současné trendy v elektronickém vzdělávání.

V empirické části je cílem zjistit hlavní výhody a nevýhody online vzdělávání z pohledu odborníků z různých oblastí vzdělávání dospělých a dopadu koronavirové

pandemie na rozvoj online vzdělávání ve firmách. Je položeno šest výzkumných otázek, které se věnují dopadu koronavirové pandemie na rozvoj online vzdělávání ve firmách, dále se věnují výhodám klasické prezenční výuky, motivaci, která je rozhodujícím faktorem při vzdělávání, slabým a silným stránkám online vzdělávání. Výzkumnou metodou je explorativní metoda technikou strukturovaných rozhovorů s odborníky z oblasti vzdělávání dospělých.

Výsledky rozhovorů a následné srovnání dávají čtenáři představu o možnostech jakým směrem se firemní vzdělávání bude vlivem koronavirové pandemie a i po jejím odeznění ubírat, dávají představu o tom, jak online vzdělávání vnímají přední odborníci z oblasti vzdělávání dospělých.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Tato kapitola popisuje pojem distanční vzdělávání a jeho základní podstatu. Další kapitoly se věnují jeho historickému vývoji, popisují základní znaky a cíle distančního vzdělávání a význam multimédií v distančním vzdělávání.

Distanční vzdělávání

Distanční vzdělávání je forma samostatného studia, které je řízené a koordinované ze vzdáleného prostředí vzdělávací instituce, kde vzdělavatelé (v tomto případě tutoři) nejsou v přímém kontaktu s účastníkem vzdělávací akce. Za účelem prezentování učiva, komunikace se studujícími, hodnocení studijních pokroků, motivaci studujících se využívá multimediálních nástrojů. (Zlámalová, 2008, s. 17)

Obsahem distančního vzdělávání není pouze průběh učení, ale zaměřuje se také na ucelenou problematiku zajištění celého průběhu vzdělávání, do něhož patří činnost vzdělávací instituce, která poskytuje tuto formu vzdělávání. Distanční vzdělávání pokrývá nejen proces výuky a studia, ale i ostatní hlediska, která souvisí s formálním institucionálním vzděláváním (personální věci, distribuce studijních materiálů, ekonomika a administrativa studia). Distanční vzdělávání umožňuje prostřednictvím moderních technologií zpřístupnit vzdělávání širším a různorodým skupinám lidí. (Zounek, 2009. s. 47)

Distanční vzdělávání (DiV – anglický termín *Distance Education* nebo *Distance Learning* německé synonymum *Fernstudium*, francouzsky *L'enseignement a distance*) se zrodilo jako celistvý soubor vzdělávacích principů a pravidel, které dovolují studovat lidem souběžně s úplnou ekonomickou i společenskou činností a de facto bez zřetele na reálnou vzdálenost mezi místem jejich bydliště nebo pracoviště a sídlem vzdělávací instituce. Aby byl vzdělávací proces efektivní a mohl probíhat, je potřeba ve všech oblastech podpořit studující, zajistit maximální dostupnost všem účastníkům vzdělávání. (Bednaříková, 2013, s. 12)

Distanční vzdělávání může být realizováno jak ve školách, v celé řadě vzdělávacích institucí, tak i v rámci firemního vzdělávání. V evropských zemích je distanční vzdělávání spojováno s takzvaným otevřeným vzděláváním, čímž se myslí poměrně snadný přístup ke vzdělávání bez zřetele na formální počáteční kvalifikaci. Je to takzvaná druhá šance pro lidi bez vzdělání, nebo pro ty, kteří vzdělání nedokončili. Jako nejvýznamnější poskytovatelé distančního vzdělávání se uvádí britská Open University a španělská otevřená univerzita, kde se dává velký důraz na stránku otevřenosti. Naopak německá Fernuniversitat má jako vstupní podmínky požadavky jako jiné univerzity a dává důraz na stránku distančnosti. Francouzská CNED (National Centre for Distance Education), která vznikla v roce 1993, jako nejvýznamnější instituce distančního vzdělávání ve světě zabezpečuje studium neuniverzitního typu. Ročně ji navštíví více než 350 000 posluchačů. (Malach, 2002, s. 81)

Podle Evropské komise, distanční studium je taková forma studia, kdy vzdělávající nejsou pod stálou či bezprostřední kontrolou vzdělavatele, vzdělávací instituce používá plán, vedení a konzultace. Pro distanční vzdělávání je stěžejní didakticky kvalitní návrh studijních materiálů, která jsou důležitá pro samostudium. Samostudium je doplněno podporou tutora a pro výuku jsou ve stále vyšší míře využívány moderní komunikační prostředky. (Němcová, online, cit. 2021-01-15)

Multimédia

Význam slova multimédia pochází z angličtiny, kde je synonymem k výrazu „MIXED – MÉDIA“. Slovo „*multi*“ z latiny značí „mnoho“ a „*médium*“ značí takzvané „prostředí ke zprostředkování“ neboli „pásmo pro přenos informací“. Je to kombinace různých sdělovacích prostředků. Je to souhrn jednotlivých médií, jejichž pomocí poskytujeme informaci. V počítačové terminologii se uvádí, že jde o spojení médií v základním slova smyslu, kde médium je prostředek prezentace určité informace, tj. zvuk, video, grafické znázornění, text. Toto spojení jednotlivých médií v celek umožňuje multimediální počítač, který disponuje zpracováním a přenosem zvuku, obrázků a videí. Obecně se dá říct, že pomocí multimédia prezentujeme stejné informace několika způsoby. (Vrba a Všetulová, 2003, s. 4)

1.1 HLAVNÍ CÍLE A ZÁKLADNÍ ZNAKY DISTANČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Jako jeden z hlavních důvodů a cílů distančního vzdělávání je, dovolit studium těm lidem, kteří z různých důvodů se nemohou zúčastnit přímé neboli kontaktní výuky. Důvodem toho může být časová bariéra zúčastnit se tradiční prezenční výuky kvůli zaměstnání, dalším důvodem může být epidemiologická situace, dále fyzický hendikep, soustavná péče o malé dítě, nemocnou nebo starší osobu apod. (Zlámalová, 2008, s. 20)

Dalším cílem kvalitního distančního vzdělávání je poskytování kvalitních podpůrných služeb v rámci studijních a konzultačních středisek, které jsou dostupné všem studujícím, kvalitních informačních a studijních materiálů, které účastník vzdělávací akce potřebuje ke studiu, zajištění dobré komunikace mezi studujícím a vzdělávací institucí, zajištění dostatečného množství kvalitních vzdělavatelů (tutorů) a jejich technické vybavení, tak aby byla zajištěna efektivní komunikace. (Palán, online, cit. 2020-11-20)

Základní znaky distančního vzdělávání:

- možnost přístupu ke vzdělávání odkudkoliv, individuální stanovení a osvojování učiva dle vlastního tempa,
- uspořádaná příprava a účelná distribuce studijních materiálů distančního vzdělávání: počítačových interaktivních programů, textových materiálů, audio materiálů, prováděná hromadnou formou,
- používání komunikačních technologií k předávání poznatků a ke komunikaci mezi studujícími a vzdělávací institucí, resp. vzdělavateli (konzultanty, tutori, poradci),
- stále více častěji se prosazuje kombinace forem distančního vzdělávání s prezenční výukou. (Palán, online, cit. 2020-11-20)

1.2 HISTORIE VZNIKU DISTANČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Počátky distančního vzdělávání se datují první polovinou 19. století v Anglii a Francii. Se vznikem a rozvojem poštovních služeb došlo ke vzrůstajícímu rozvoji korespondenční formy studia, která se rozšířila do téměř celé Evropy. První dochované

známky o této formě studia jsou z roku 1840, kdy Angličan sir Izaak Pitman byl prvním organizátorem vyučování stenografie (těsnopisu) korespondenční formou. Na konci 19. století se toto vzdělávání začalo rozšiřovat do Ameriky, Kanady a Austrálie. V Evropě byl zaznamenán největší rozvoj v Německu, Anglii a ve Skandinávii. V průběhu I. světové války a hlavně po ní došlo k radikální restrukturalizaci hospodářství. Technický rozvoj, nástup žen do průmyslové výroby, ale i ohromná migrace obyvatelstva zaznamenaly mimo jiné velké požadavky na vzdělání. Během 20. a 30. let 20. století zasáhl do této oblasti i rozvoj rozhlasového vysílání (r. 1926 zaznamenal první vzdělávací pořady do vysílání rádiové stanice Luxenbourg). Rok 1937 přinesl první rozhlasové univerzitní kurzy Radio Sorbonne ve Francii a o dva roky později zde bylo založeno Národní centrum distančního vzdělávání CEND (Centre National d'Enseignement a Distance), kde hlavní úkolem bylo zabývat se a řešit problém základního a středního vzdělávání dětí v okupovaných oblastech Francie. Po skončení II. světové války dochází k prudkému rozvoji především profesního vzdělávání za pomoci distančních (na počátku hlavně korespondenčních) kurzů. V této době vzniká první otevřená distanční univerzita Open Univerzity v Anglii. Zvýšené nároky na kvalifikaci zaměstnanců v průmyslu i službách se ukázaly jako nutnost zvýšit počet vysokoškolských absolventů, a to ze 7 % (na počátku 60. let) až na 20 %. Z tohoto důvodu vznikl vládní výbor, který v roce 1967 navrhl obsahovou a pracovní náplň nové instituce distanční vysoké školy. V 90. letech 20. století dochází vlivem rozvoje osobních počítačů k možnosti účelně kombinovat výhody distančního vzdělávání. Tomuto rozvoji napomáhá ohromný rozvoj moderních technologií a e-learningu. (Zlámalová, 2008, s. 39)

V současné době má distanční vzdělávání své místo ve vzdělávání většiny vyspělých zemí. Jsou zde dva hlavní systematické postoje. Za prvé jsou to samostatné instituce podporované státem, nebo takzvaný duální systém, který umožňuje vzdělávacím institucím realizovat vzdělávání oběma formami (prezenčně i distančně) a možností zvolit si příslušnou formu podle požadavků a potřeb účastníků vzdělávání. (Zlámalová, 2008, s. 39)

1.3 POROVNÁNÍ DISTANČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ S TRADIČNÍ PREZENČNÍ VÝUKOU

Prezenční výuka ve firmě nebo vzdělávací instituci vychází od vzdělavatele a je pro ni charakteristická:

- minimální individualizace podle aktuálních potřeb studujících,
- má vlastní platné osnovy a řídí se jimi,
- obsah vzdělávání je přímo zprostředkován vzdělavatelem,
- vzdělávací proces probíhá v určitém čase na určitém místě, kde se všichni účastníci vzdělávání setkávají.

V rámci prezenční výuky se jedná především o takzvané denní studium, může sem patřit i dálkové studium, které je rozvrženo do menšího počtu hodin přímé výuky a větší část je postavena na samostudiu. Dálkové studium je vedeno v čase mimo běžnou pracovní dobu.

Pro distanční formu výuky požadavky na strukturu a organizovanost vycházejí od vzdělávaného a je pro ni charakteristická:

- nulová hranice vzdálenosti mezi vzdělavatelem a vzdělávaným,
- vzdělávací obsah často vychází z potřeb cílových skupin studujících,
- vzdělávání je zprostředkováno za pomoci moderních počítačových a komunikačních technologií,
- nevyžaduje pravidelnou osobní přítomnost.

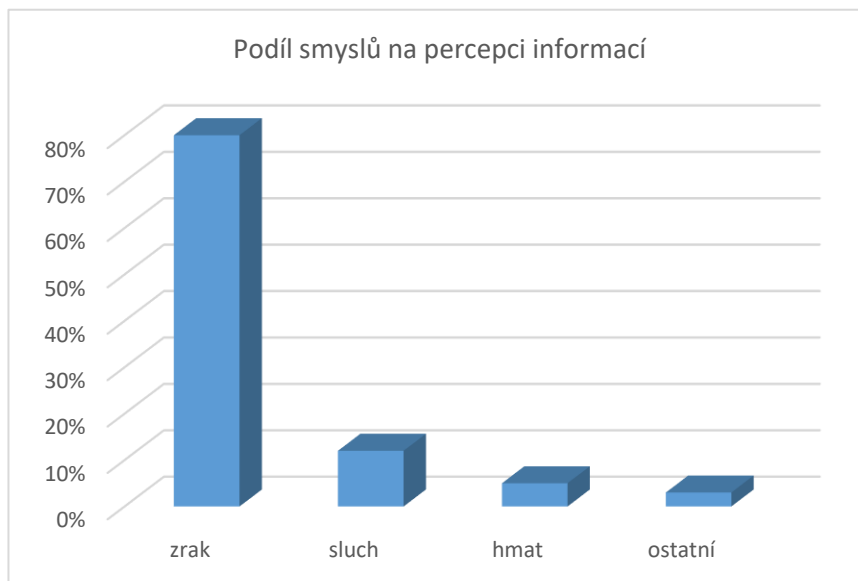
V distančním vzdělávání se setkáváme se dvěma vzájemně provázanými prvky. Tím prvním je samostudium a druhým prvkem je kontinuální většinou elektronická komunikace s tutori. V současné době je tato forma studia postavena hlavně na studiu pomocí počítače a internetu (samozřejmě je zde možnost i telefonické komunikace). Studující oproti prezenční výuce navštěvují vzdělávací instituci zřídka, většinou za účelem vysvětlení problémů, na které student narazil během samostudia, nebo k nácviku a tréninku dovedností. Distanční vzdělávání je složkou celoživotního učení. (Kostolányová, online, cit. 2021–01–15)

1.4 VÝZNAM MULTIMÉDIÍ V DISTANČNÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Využití multimédií v distančním vzdělávání je jednou ze základních podmínek pro zajištění kvalitní distanční výuky. Sice jejich hromadnému využití stojí v cestě nároky na finance pro zakoupení nových technologií, nicméně využití multimédií při výuce ovlivní zásadně vzdělávací proces. Multimédia značně mění samotnou roli vzdělavatele. Do jisté míry z něj „odstraňují“ tíhu hlavního zdroje informací a zároveň mu nabízejí roli průvodce, rádce, konzultanta studujících k úspěšnému získávání nových znalostí. Nicméně pro vzdělavatele to také znamená nové, vyšší nároky na kompetence, jako je doba přípravy, schopnost efektivně pracovat s multimédií, schopnost předat studujícím informace, jak používat multimédia při vzdělávání tak, aby jejich učení bylo účinné. Aby tento proces byl efektivní, je podmínkou, aby vzdělavatel úspěšně uměl využít všechny nabízené možnosti, kterými moderní technologie disponují. Je důležitá znalost ovládnutí technologií po technické stránce a umění rozpoznat, která metoda využití je v ten daný okamžik nejefektivnější, eventuálně možnost užití kombinace metod. Jako jeden z hlavních přínosů multimédií v distančním vzdělávání je možnost jejich interaktivního využití, to znamená, že pomocí interaktivity přináší do výuky velice potřebnou zpětnou vazbu, což podporuje pozornost studujících, vzbuzuje smyslové vnímání, zajišťuje vyšší množství zapamatované látky a vede také k opravě chybného řešení. (Vrba a Všetulová, 2003, s. 5) Výuka pomocí multimédií lépe využívá lidské vnímání, a tím pádem zvyšuje účinnost učení. Všeobecně známým faktem je, že lidé přijímají informace v současném okamžiku několika smysly najednou. Mezi jeden z posledních výzkumů se řadí ten, že při percepci lidé zapojují hlavně zrak. (Vrba a Všetulová, 2003, s. 6)

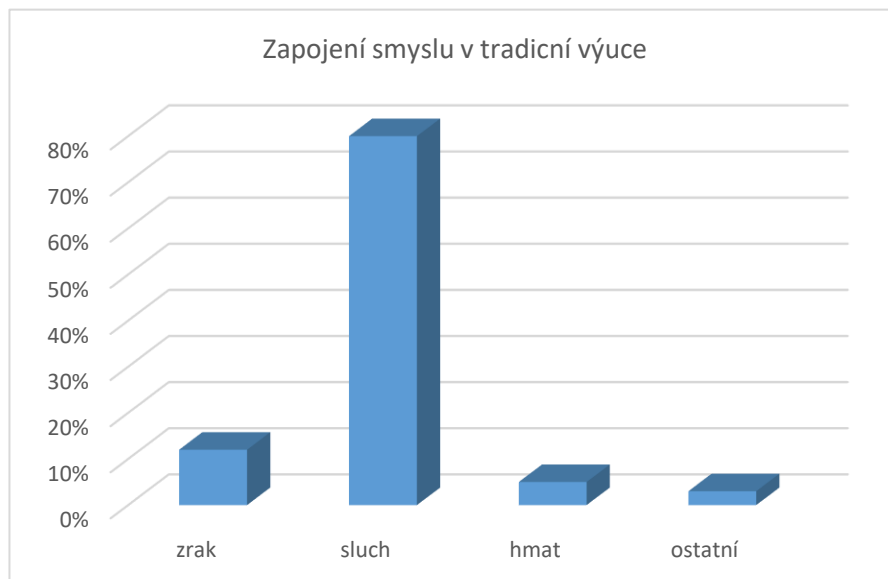
Na následujících dvou grafech je znázorněn podíl smyslů na percepci informací a zapojení smyslů v „tradiční“ výuce.

Graf 1: Podíl smyslů na percepci informací



Zdroj: Vrba a Všetulová, *Multimediální technologie ve vzdělávání*, Olomouc 2003

Graf 2: Zapojení smyslů v tradiční výuce



Zdroj: Vrba a Všetulová, *Multimediální technologie ve vzdělávání*, Olomouc 2003

Podle výstupů z déle trvajících výzkumů se úspěch učení dospělých odvíjí od několika faktorů:

- aktivní zapojení vzdělávaného ve výuce,
- doba expozice, kdy je studující vystaven působení média,
- množství smyslů zapojených při učení,
- proměnlivost dějů.

Z nedávných poznatků plyne, že není důležité ani tak na počtu opakování, jako na tom, co studující s informací v průběhu učení dělá, to znamená, zda ji přijímá pouze pasivně, nebo ji aktivně zpracovává. (Vrba a Všetulová, Olomouc, 2003, s. 6)

1.5 VÝHODY A NEVÝHODY VYUŽITÍ MODERNÍCH TECHNOLOGIÍ V DISTANČNÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Z hlediska učitele (tutora, autora)

Pozitiva

Online technologie v mnohém usnadňují a stávají se pomocníky vzdělavatelům v jejich přípravě na výuku. Podporují kreativní myšlení při tvorbě různých výukových materiálů jako jsou například různé poutavé prezentace, obrazové dokumenty, nebo například multimediální výukové materiály. S pomocí internetu lze nalézt mnoho hotových učebních materiálů nebo učebních objektů, které s vlastní fantazií a kreativitou lze zařadit do vlastní výuky, samozřejmě pokud to umožňuje autorské právo nebo druh licence. Jako velké pozitivum, a dnes už téměř samozřejmost, je velice jednoduchá a rychlá distribuce studijních materiálů a to různými cestami – e-mail, sdílením v různých sítích, v rámci webinářů, videokonferencí, na internetových stránkách. S tím souvisí jejich snadné aktualizování, doplňování a obohacování o další informace. Jako další výhoda se nabízí snadné uchovávání výukových materiálů v rámci různých databází. Technologie podporují a rozvíjejí činnosti učitelů během výuky, jako velký potenciál se jeví podpora názornosti. Své využití mají i v opakování a cvičení probraného učiva. Současné technologické trendy umožňují přizvat do virtuální výuky i experty na dané téma z opačného konce světa, který by se dříve takovéto výuky nemohl zúčastnit vzhledem ke geografickým hranicím. Online prostředí nabízí učitelům různé nástroje na jejich sebevzdělání a profesní rozvoj, umožňují jim konzultace, sdílení zkušeností s kolegy z jiných vzdělávacích institucí díky dostupným komunikačním kanálům. (Zounek, et al., 2016, s. 239–240)

Negativa

Vzhledem k rychle se rozvíjející oblasti moderních technologií, a to i ve vzdělávání, může být nevýhodná pozice pro vzdělavatele v tom, že lehce ztrácí orientaci v oblasti rozvoje. Ne vždy si běžný uživatel je jistý, zda dané technologie opravdu ve výuce potřebuje. Další nevýhodou je, že ne zcela všechny oblasti vzdělávání a všichni vyučující mohou využívat online vzdělávání a online technologie. V některých oblastech a oborech

lze velmi obtížně nahradit prezenční výuku výukou online. Jde o situace, kde přímá výuka je nezbytná, nebo kde je nutné, aby výuka probíhala přímo v pracovním procesu (například nácvik sociálních dovedností, práce s klientem). Problémem může být i například nácvik schopností ve zdravotnictví, nebo zážitková forma výuky. (Zounek, et al., 2016, s. 241–243)

Z hlediska studujícího

Pozitiva

Rozvojem moderních technologií, a hlavně internetu, se jeví jako velká výhoda pro studující možnost téměř neomezeného přístupu k informacím potřebných ke vzdělávání, jejich ukládání a další distribuci, samozřejmě při zásadě dodržení autorského zákona. Další velká výhoda je možnost mít studijní materiály neustále při sobě a kdykoliv v nich vyhledat potřebné informace ke vzdělávání. Zde se nabízí také pozitivní stránka pro studenty, studium kdykoliv a odkudkoliv. Nezanedbatelná je i úspora času, kde moderní technologie umožňují studentovi odevzdat zadání práce v elektronické podobě, bez toho, aby osobně šel do vzdělávací instituce a práci odevzdal, vzniká i finanční úspora na náklady spojené za tisk, úspora za cestovné. Studenti mohou v rámci online vzdělávání spolupracovat, vzájemně se hodnotit a diskutovat na zadané téma, vyhodnocovat svá řešení, aniž by byli ve vzájemném přímém kontaktu. Prostřednictvím moderních komunikačních technologií rozvíjejí svou digitální gramotnost. (Zounek, 2016. s. 233)

Negativa

Ve srovnání s okolními státy může být jednou z nevýhod pro naše studenty poměrně vysoké náklady za připojení k internetu, další překážkou může být u některých studentů ne zcela dostačující dovednosti v ovládnutí programového vybavení a programů nutných ke vzdělávání. S tím souvisí i instalování a starost o aktualizace programů. Další oblastí je styl online výuky, která nemusí být pro všechny studenty vyhovující, chybějící přímý kontakt se vzdělavatelem a ostatními studenty. Výrazné negativum je motivace, neschopnost u některých studentů organizace studia a samotného procesu učení. Student se může cítit během online vzdělávání a ve svém studiu izolován a osamocen. U některých studentů se snižuje soutěživost, která může vznikat během přímé výuky a je

motivující. Nesmíme zapomenout také na zdravotní rizika, která souvisí s delší dobou strávenou v online prostředí (Zounek, 2016, s. 236)

Z hlediska instituce

Pozitiva

Jako výhoda digitálních technologií z pohledu vzdělávací instituce je její souhrn administrativních prací v elektronické podobě. Jedná se o informační systémy škol nebo vzdělávacích institucí. Zaznamenávají se zde veškerá data o studujících, o jejich studijních výsledcích, jsou zde zveřejnovány nejlepší práce studentů. Stejně tak jsou zde uloženy informace o učitelích, studijních programech. Studenti mají možnost snadného přístupu k studijním zdrojům, a tím je zajištěna flexibilita při práci s nimi. Velká výhoda, i když ze začátku tak nevypadá, je ekonomický zisk. Přesto že jsou při zavádění moderních technologií počáteční investice vysoké, jejich návratnost je poměrně rychlá. Pokud je zajištěna dobrá organizace, plánovitě a řízené zavádění technologií pro výuku, instituce získává výhodu ve snížených nákladech na provoz učebních prostor. (Zounek, 2016, s. 245)

Negativa

Pokud zavedení moderních technologií není diskutováno s vedením instituce a není zcela podporováno, může nastat překážka ve formě projevu odporu vedení instituce a i některých vyučujících. Jedna z dalších nevýhod a brzd je technika a její občasná snížená funkčnost nebo závadovost. Nevýhodou se stává i ne zcela ideální přístup k internetové síti (problémy mohou nastat při zapojení velkého počtu počítačů do sítě a zahlcení sítě). (Zounek, 2016, s. 246)

2 KOMPETENCE TUTORA V DISTANČNÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Pro každého, kdo přemýšlí o možnosti nabídnout vzdělávací produkt formou distančního vzdělávání, ať už je to firma nebo vzdělávací instituce, je důležité vzít v úvahu nejen to, že se připraví na vytvoření specifických studijních pomůcek, odborných textů, multimediálních vzdělávacích kurzů, ale také je potřeba vzít v úvahu to, do jaké míry chce a je schopen zainteresovat pro tuto formu vzdělávání speciálně připravené pedagogické odborníky. Těmto speciálně připraveným pedagogickým odborníkům říkáme TUTOŘI. (Bednaříková, 2013, s. 43)

Tutor je ten, který řídí studijní předmět v oblasti distančního vzdělávání. Jako komunikační nástroj je zde používána elektronická komunikace se studenty, jako například e-mail či různé online platformy pro komunikaci, ale může probíhat i v rámci osobní konzultace či telefonicky. Tutor je rádcem a podporovatelem při organizování a zvládání studijních povinností a zároveň i studijní zátěže, která se může objevit během studia. Klíčové úkoly tutora jsou individuální práce se skupinou maximálně dvaceti studentů, motivace vzdělávaných při studiu, vedení konzultací k probranému učivu, zajišťování zpětné vazby, řízení prezenčních tutoriálů. (Průcha a Veteška, 2012, s. 253) Tutor je tím, kdo kompenzuje nevýhody jako je geografická vzdálenost, osamocenost při studiu, minimální kontakt se vzdělávací institucí. (Bednaříková, 2013, s. 44)

2.1 HLAVNÍ ÚKOLY TUTORA

V distančním vzdělávání je několik zásadních a hlavních úkolů tutora tak, aby vzdělávání bylo úspěšné a efektivní. Níže je výčet hlavních úkolů a cílů tutora.

Úkoly tutora jsou:

- reagovat na otázky studentů (e-mailem, telefonicky, osobně, atd.), které se týkají obsahu studijních podkladů,
- testovat a informovat studující o výsledcích studia,
- poskytovat dostatečnou motivaci,
- pomáhat překonávat problémy při studiu, podílet se na řízení a vedení tutoriálů

Hlavním posláním je dovést studující k úspěšnému zakončení vzdělávání. (Zlámalová, 2008, s. 109)

Podle Egerové (2012, s. 72) v činnosti tutora můžeme formulovat čtyři základní rozměry:

- sociální,
- organizační,
- vzdělávací,
- technický.

Na základě těchto rozměrů se stanoví hlavní úkoly tutora:

- manažeruje a plánuje aktivity během výuky,
- vytváří pozitivní klima pro spolupráci,
- sleduje průběh studijních výsledků studujících,
- podporuje vzájemné působení mezi účastníky vzdělávání,
- zajišťuje studijní materiály a ostatní výukové zdroje,
- je tím, kdo povzbuzuje, motivuje studenty během studia,
- zabezpečuje technickou podporu – radí či pomáhá v případě technických nesnází,
- dostává zpětnou vazbu pro obnovení studijních materiálů,
- je ve spojení se studenty (samostatně i s celou skupinou), k tomu využívá vhodné komunikační nástroje,
- vzbuzuje aktivitu studujících,
- zajišťuje administraci a evidenci průběhu studia.

2.2 DISPOZICE PRO PRÁCI TUTORA

To, co je důležité pro úspěšnou práci tutora, je mimo jeho odbornosti a znalosti teoretické stránky předmětu, kterému se tutor věnuje i zkušenosti praktické profesní, zahrnující znalosti a dovednosti pedagogicko-psychologické a hlavně andragogické. Do nich řadíme vědomosti z psychologie a didaktiky dospělých, které jsou důležité při vedení, podporování a motivaci studujících, specifické osobnostní vlastnosti, jako jsou komunikační dovednosti, schopnost percepce, empatie. Dalšími vlastnostmi, které by

neměly tutorovi chybět je jeho ochota na sobě pracovat, pozitivní přístup k celoživotnímu vzdělávání, zájem o tuto činnost, vyrovnanost, pozitivní vztah ke studujícím. (Bednaříková, 2013, s 51)

Práci tutora může vykonávat interní pracovník vzdělávací instituce, ale není výjimkou, že ji vykonává i externí spolupracovník v rámci pracovní činnosti vedle svého zaměstnání. Studujícím by měl být k dispozici, pokud ho požádají o radu, odbornou konzultaci (elektronická pošta, telefon, vzdělávací informační systém). Na začátku každé vzdělávací akce, která je organizovaná ze vzdáleného prostředí je důležité informovat studenty daného kurzu, jakým způsobem komunikovat s tutorem a v jakém časovém intervalu je tutor povinen studentovi odpovědět. Neméně důležitým požadavkem pro výkon práce tutora jsou jeho kompetence v oblasti využívání ICT. (Bednaříková, 2013, s. 53)

Podle Egerové (2012, s. 72) jako důležité kompetence pro úspěšné zvládnutí tutorské činnosti jsou:

- odborné znalosti a zkušenosti v daném oboru,
- praktické zkušenosti z oblasti andragogiky,
- odpovídající úroveň digitální gramotnosti,
- znalost didakticko-metodologických zásad při zpracování studijních opor.

2.3 TUTORIÁLY

Tutoriálem se rozumí prezenční vzájemné setkání studujících a tutora. Hlavní cílem je získat potřebné informace k jednotlivým úkolům a výstupům, přehled o studijních povinnostech a požadavcích na samostatnou práci. Nedílnou součástí je věnování se řešení problémů při studiu, zodpovídání dotazů ke studiu, nebo konkrétně k daným částem probrané látky. Hlavní zásadou tutoriálu je, že se zde nepřednáší jako například v přímé výuce. Podstatou tutoriálů není prezentace učiva tutorem, ale pomocí různých způsobů a prostředků vytvářet podporující prostředí pro studující. Samozřejmostí efektivního a kvalitního distančního vzdělávání je především didakticky perfektně vyhotovená a prezentovaná studijní látka s velkou mírou interaktivity, motivace, navigace a vizualizace. Pokud tyto náležitosti jsou splněny, od tutora se očekává, že bude ten, kdo

povede diskusi k vyjasnění otázek, které se vztahují ke studijním materiálům, k procvičení praktických úkolů, k zopakování hlavních myšlenek, k získání a osvojení daných dovedností. Část tutoriálu může být určena například ke shrnutí vypracovaných samostatných prací, k diskusi na dané studijní téma a k plánování dalších úkolů, které se vztahují ke studiu. (Bednaříková, 2013, s. 62)

Hlavní důvody k realizaci tutoriálů:

- pro studujícího je důležité poznat skupinu do které patří,
- potřeba studujících v rámci tutoriálů vysvětlit nejasnosti ve studijním obsahu, získat zpětnou vazbu od tutora, v čem dělá chyby,
- potřeba srovnání s ostatními studenty,
- potřeba sdílení se svými starostmi, problémy se skupinou lidí, kteří jsou ve stejné situaci,
- ze strany studujícího potřeba formálně upevnit důvod svého rozhodnutí studovat,
- důležitost sociálních (občas i neformálních) vztahů v rámci studijní skupiny.

Výše uvedené důvody pro realizaci tutoriálů zcela nejsou vyčerpávající, jistě by se našlo mnoho dalších jiných důvodů. (Bednaříková, 2013, s. 63)

V počtu tutoriálů je rozhodující cílová skupina vzdělávajících, jejich schopnosti a obsah vzdělávací akce. O tom, kolik se bude konkrétně realizovat tutoriálů je v kompetenci autora předmětu vzdělávací akce spolu s organizátory studia a dále na rozsahu znalostí a dovedností, které je potřeba v rámci studia získat. Obvykle se doporučují tři tutoriály. (Zlámalová, 2008, s. 110)

První tutoriál je většinou úvodní, kde se setká tutor se studijní skupinou, dochází k vzájemné výměně kontaktních informací, upřesní se daný harmonogram studia, eventuálně již v této fázi proběhne krátký úvod do problematiky studijního předmětu.

Druhý tutoriál je v průběhu studia. Následuje po etapě samostudia, kdy studující mají možnost diskuse nad problémy, které měli během samostudia, k získání zpětné vazby od tutora a sdílení zkušeností spolužáků.

Třetí závěrečný tutoriál se věnuje ukončení studia, vyhodnocení studia a přípravě na zkoušku. Může obsahovat takzvanou „zkoušku nanečisto“ kde studující mají možnost si vyzkoušet, jak bude zkouška pravděpodobně probíhat, zvláště u studentů dalšího vzdělávání je tato etapa velice přínosná, mohou eliminovat stres, který může ovlivnit výsledek závěrečného testu. (Bednaříková, 2013, s. 64)

Nad důležitostí proškolení účastníků vzdělávací akce v e-learningovém prostředí v rámci vstupního tutoriálu upozorňuje Zlámalová (2008, s.110) Studující obdrží vstupní heslo, seznámí se se studijním prostředím a tím i odstraní bariéry, které mohou vzniknout při používání informačních a komunikačních technologií při vzdělávání.

3 MOTIVACE

Motivace je jedním z hlavních a nezbytných prvků vzdělávacího procesu, který směřuje k úspěšnému dosažení daných cílů ve studiu. Kapitola se věnuje problematice motivace v psychologii učení a motivací jako součásti firemní kultury. V samém úvodu je důležité vysvětlit pojem motivace, motiv, stimul a seznámit čtenáře s nejznámější teorií motivace.

Podle Nakonečného (1997, s.101) termín motivace vznikl z latinského moveo, hýbám a znamená obrazně „hybné síly“ chování, jeho činitele. V psychologii je otázka motivace to, proč se chováme tím nebo jiným způsobem a zabývá se tím, proč k těmto změnám dochází. Motivaci můžeme označit jako proces, který dává směr, sílu a trvání chování. Je to proces usměrňování, udržování a energetizace chování. I když jeho podstata pochází z biologických zdrojů, je to psychikou řízený druh regulace. (Nakonečný, 1997, s. 105)

Motivací, kterou vysvětluje Pedagogický slovník (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 159) a se rozumí přehled vnitřních a vnějších činitelů které:

- aktivují lidské jednání,
- dávají směr tomuto jednání,
- řídí jakým způsobem se dosahuje výsledků,
- způsobují posouzení vlastního jednání.

3.1 ROZDÍL MEZI POJMEM MOTIVACE A POJMEM MOTIV

Tak jak bylo zmíněno v úvodu, motivace je proces, který určuje směr, sílu a trvání chování, motiv je příčina, která směřuje k uspokojování potřeb. Vychází z určitého psychologického sklonu srovnat určitý stav, který vzniká z:

- **napětí** – organismus se chce něčeho zbavit, například odreagovat se z nahromaděného stresu, vybití zloby,
- **nedostatku** – je zde pocit prázdnoty, například po nových informacích, po dobrých vztazích.

Členění motivů:

- **sociální** (získané) usměrňují vztahy mezi lidmi a jejich prožívání, mezi tyto motivy patří potřeba socializace, potřeba dosažení úspěchu, potřeba moci;
- **psychické** (získané) vnitřní motivace k navození duševní pohody, patří sem schopnost řešit problémy, mít kontrolu nad vlastním životem, překonávat překážky, poznání smyslu života;
- **biologické** (vrozené) v tomto případě jde o fyziologické potřeby (potřeba potravy – hlad, žízeň, potřeba vzduchu), zároveň sem patří motivy jako je poskytování a přijímání rodičovské péče. (Nakonečný, 2014)

3.2 MASLOWOVA TEORIE MOTIVACE

Americký psycholog Abraham H. Maslow (1908–1970) organizátor a první prezident „Společnosti pro humanistickou psychologii“ byl tvůrcem velmi originální a vlivné teorii motivace. Nejdůležitější hypotéza v Maslowově motivační teorii je jeho „*hypotéza hierarchie*“, která hovoří o tom, že „*lidé jsou motivovány hierarchickým systémem základních potřeb.*“ (Madsen, 1979, s. 295) Maslowova hierarchie potřeb má tvar pyramidy, kde v nejspodnější úrovni jsou fyziologické potřeby, následují potřeby bezpečí, afiliační potřeby, potřeby uznání a jako poslední na vrcholu stojí potřeby seberealizace. Tím, že jsou potřeby na sebe navázané v dané hierarchii způsobuje to, že neuspokojené „*nižší*“ potřeby převládají a zvítězí nad neuspokojenými „*vyššími*“ potřebami, to znamená, že potřeba seberealizace, která je na vrcholu pomyslné pyramidy vyžaduje uspokojení všech ostatních potřeb, které jsou na nižší úrovni. (Madsen, 1979, s. 297)

Kategorie potřeb Maslowovi motivační teorie:

- **fyziologické potřeby,**
- **potřeby bezpečí,**
- **afiliační potřeby,**
- **potřeby uznání,**
- **potřeba seberealizace.**

Fyziologické potřeby – jedná se o nejzákladnější potřeby, tyto potřeby zajišťují stálost vnitřního prostředí (takzvaná homeostázu). Patří sem potřeba spánku, vyměšování, pohybu, dýchání, přijímání potravy a jiné.

Potřeby bezpečí - potřeba jistoty, vyhledávání jistoty, stability a spolehlivosti, vyhýbání se nebezpečí a neznámým a ohrožujícím motivům.

Afiliční potřeby – potřeba někam patřit, potřeba udržování přátelských a partnerských vztahů, potřeba milovat a být milován.

Potřeby uznání – potřeba prestiže, potřeba opravdové sebeúcty, což v životě může být dlouhý proces, proto tato potřeba patří téměř na samý vrchol pyramidy.

Potřeba seberealizace – potřeba osobního růstu, rozvinutí svého potenciálu.

Obrázek 1: Teorie motivace podle Maslowa



Zdroj: Teorie – motivace, online, cit. 2021-01-19

Na základě této teorie může být motivační život člověka popsán jako vzestup různými úrovněmi pyramidy potřeb. (Procházková, online, cit. 2021-01-19)

Existuje a používá se celá řada motivačních teorií patří mezi ně například Herzbergova dvoufaktorová teorie, Vroomova teorie očekávání, a jiné.

3.3 MOTIVACE V PSYCHOLOGII UČENÍ

Zde se setkáváme se dvěma typy motivace, vnitřní motivací a vnější motivací.

Vnitřní motivace vychází přímo z potřeb jedince, je vytvářena jeho vlastnostmi; vnitřní potřeby jsou silně motivující.

Vnější motivace zde jedinec jedná především pod vlivem vnějších činitelů, je tvořena působením jiných subjektů na jedince. Tato forma motivace není tak silná jako předchozí, nicméně nemůže být opomíjena.

Je publikováno mnoho koncepcí a rad jak realizovat vnější motivaci k učení u vzdělávaných. Jako ideální se jeví kombinace obou typů jak vnitřní motivace, tak vnější motivace a jejich propojení. Vliv motivace ke vzdělávání se obecně považuje za nezbytnou podmínku efektivnosti vzdělávání. (Průcha, 2020, s. 94)

Efektivitu vzdělávání ve velké míře ovlivňuje ochota zlepšit znalosti, dovednosti a schopnosti. Na motivaci má vliv:

- důležitost, jakou účastníci vzdělávací akce přikládají studijním aktivitám, které formují vztah k jejich současnému pracovnímu zařazení a budoucí kariéře a jejich náročnost plnění,
- faktor, zda se jedná a jednorázové školení bez ohledu na potřeby účastníků, nebo školení vychází ze zjištěných vzdělávacích potřeb.

Mnohé organizace se zaměřují na motivaci v rámci své firemní kultury ve smyslu posilování těch forem myšlení, chování a rozvíjení hodnot, které povzbuzují motivaci, kreativitu a angažovanost zaměstnanců. Hlavní motivy, které vedou management firem k financování vzdělávání zaměstnanců jsou:

- změny dynamického rozvoje trhů a celého podnikatelského prostředí se pomocí vzdělávání zaměstnanců lépe zvládají,
- vzdělávání zaměstnanců je nezbytnou podmínkou vyššího výkonu jednotlivců, skupin i celé společnosti,
- vzdělávání zvyšuje motivaci zaměstnanců. (Vodák a Kucharčíková, 2007)

Je důležité mít v rámci firmy vhodný systém, jak motivovat zaměstnance ke vzdělávání. Je dobré správně vybrat skupinu stimulačních faktorů, které musejí:

- vzít v úvahu strategii organizace,
- zohledňovat potřeby a možnosti zaměstnanců,
- vzít v úvahu specifickou firmu a regionu,
- projevit reakci na celospolečenské poměry v zemi.

Následující tabulka zobrazuje příklady motivačních faktorů ve vzdělávání.

Tabulka 1: Příklady motivačních faktorů vzdělávání

| Motivační prvky vzdělávání |
|---|
| Získání odborné způsobilosti |
| Kariérní postup |
| Vyšší postavení v pracovním týmu |
| Zvýšení přizpůsobivosti a připravenosti na změny |
| Vyšší platové ohodnocení |
| Dosažení sociálních výhod |
| Možnost seberealizace |
| Udržení pracovní pozice |
| Vyšší výkonnost a kvalita práce |
| Uplatnění vlastního potenciálu při nových výzvách |

Zdroj: Vodák a Kucharčíková, Efektivní vzdělávání zaměstnanců, 2007

Podle Vodáka a Kucharčíkové (2007, s. 89) ke zvýšení motivace ve fázi realizace podnikového vzdělávání se doporučují některé zásady a kroky:

- s dostatečným časovým předstihem seznámit účastníky s cíli vzdělávací akce a jejím průběhu, brát v úvahu očekávání účastníků a popřípadě zajistit úpravy programu,
- snažit se docílit přesvědčení o přínosu a užitečnosti vzdělávací akce,
- do procesu vzdělávání zapojit společně s ostatními zaměstnanci i management,
- zabezpečit shodu s dosavadními zkušenostmi zaměstnanců a přístupu vzdělavatelů.

4 INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGIE VE VZDĚLÁVÁNÍ

Informační společnost (information society) je společnost 21. století a informační, komunikační technologie a elektronická média jsou její nedílnou součástí. Tyto technologie vnikly do našeho života velmi rychle a mění zásadně přístup ke vzdělávání. Tato kapitola se věnuje pojmu e-learning (elektronické vzdělávání), jeho základním formám. Pozornost je zde soustředěna na využití e-learningu ve firmách, hlavním důvodům a oblastem pro jeho implementaci. Jsou zde vysvětleny pojmy blended learning, Rapid e-learning, M-learning. Dále jsou zde popsány nástroje digitálních technologií a jejich možnosti využití především ve firemním vzdělávání.

Andragogický slovník (Průcha, Veteška, 2012, s. 91) definuje e-learning takto: *„Vzdělávací proces využívající informační a komunikační technologie k tvorbě studijního obsahu a jeho distribuci, ke komunikaci mezi studenty a pedagogy, k hodnocení výsledků vzdělávání a k organizaci a řízení studia.“*

Podle Zounka (2016, s.34) je e-learning vzdělávací proces využívající digitální technologie. Termín „vzdělávací proces“ je zde uveden záměrně, jde o snahu zdůraznit roli učitele, který ovlivňuje učení. Způsob využívání nástrojů digitálních technologií se odvíjí od toho, jaký je cíl, obsah vzdělávání a o možnostech i potřebách všech účastníků vzdělávacího procesu.

Definice e-learningu podle Národního centra pro distanční vzdělávání je *„E-learning je aktuálním technologickým prvkem pro distanční vzdělávání i pro využití v rámci prezenčního vzdělávání. Představuje multimediální a didaktickou podporu vzdělávacího procesu, využívající informační a komunikační technologie pro dosažení vyšší kvality a efektivity vzdělávání.“* (Zlámalová, 2008, s. 129)

4.1 ZÁKLADNÍ FORMY E-LEARNINGU

Podle toho, jakou technologii komunikace e-learning využívá, rozdělujeme e-learning na off-line a on-line.

Off-line e-learning představuje formu e-learningu, kde není nutné připojení k jinému počítači prostřednictvím sítě, jedná se o soubor technologických nástrojů, které podporují studium. Tato forma je vnímána jako první úroveň e-learningu. Nevýhodou zde může být, chybějící aktivní interakce mezi účastníky. a ne zcela jednoduchá aktualizace studijních materiálů. Naopak je zde výhoda nezávislosti připojení na počítačovou síť.

On-line e-learning, u této formy e-learningu je vzdělávání realizováno prostřednictvím počítačových sítí internet (globální počítačová síť), intranet (lokální počítačová síť). Má dvě základní podoby:

- **synchronní forma** e-learningu, zde je nutnost stálého připojení k síti, aby účastník vzdělávání byl v konkrétní okamžik spojen s tutorem a se svými spolužáky, v tomto případě je zde skutečné spojení mezi vyučujícím a studentem v reálném čase (nikoliv v prostoru), jsou využívány komunikační prostředky ve formě chatu, audio a video konference, webové semináře,
- **asynchronní forma** e-learningu, zde není nutné stálé připojení k počítačové síti, komunikace je zprostředkována pomocí například elektronické pošty, diskusních fór. Přítomnost studentů není v reálném čase.

Tato forma může být efektivnější vzhledem k větší míře interakce a komunikace mezi účastníky vzdělávání, umožňuje jednodušší a rychlejší aktualizace a inovace obsahu vzdělávání. (Zlámalová, 2008, s. 130)

4.2 OSTATNÍ FORMY E-LEARNINGU

M-learning

Pojem M-learning se vztahuje ke vzdělávání a učení pomocí mobilních technologií. Jedná se o podobu učení v online prostředí za využití mobilních technologií, jako jsou mobilní telefony, nootebooky, tablety nebo různá čtecí zařízení. Za výhody M-learningu

se především řadí to, že umožňují studujícím díky mobilnímu zařízení studovat kdykoliv, kdekoliv a odkudkoliv. Studijní materiály jsou k dosažení ihned, mohou být sdíleny s ostatními účastníky. Mezi hlavní nevýhody se řadí poměrně malá čtecí zóna, což je nevýhodné při studiu především rozsáhlých studijních textů. Další limitující faktory jsou, omezená kapacita pro ukládání dat, problémy s kvalitou připojení, funkčnost mobilních technologií. Z těchto důvodů se M-learning pohybuje v podpůrné rovině vzdělávání, to znamená jako prostředek podporující vzdělávání. Vzhledem k neustálému rozvoji a pokroku se dá předpokládat, že bude stále více a významně zasahovat do všech oblastí vzdělávání. (Egerová, 2012, s. 45)

Rapid e-learning

Rapid e-learning reaguje na nové požadavky v e-learningovém vzdělávání. Jedná se o nový přístup elektronického vzdělávání, který umožňuje rychle, v kratším časovém rozmezí a s menšími náklady zajistit aktuální potřeby a požadavky firem na vzdělávání a na zavádění vzdělávacích kurzů. Základním profilem Rapid e-learningu je:

- rychlejší vytváření a zavádění e-learningového kurzu,
- je snadnější pro použití (pro autora kurzu i pro organizaci),
- rychle odpovídá na aktuální potřeby organizace,
- snižuje finanční i lidské zdroje organizace,
- je směřován hlavně k informativnímu obsahu.

Tím, že Rapid e-learning nabízí rychlost, jednoduchost a nízkou cenu má potenciál pro širší využití jak v malých firmách, tak i ve velkých organizacích. (Egerová, 2012, s. 67)

Blended learning

Blended learning je kombinace e-learningu a tradiční prezenční výuky. Podle Zounka (2009, s. 39) jde o „*integraci elektronických zdrojů a nástrojů do vyučování a učení s cílem plynně využít potenciál informačních a komunikačních technologií v synergii s osvědčenými metodami a prostředky používanými v tradiční výuce.*“ Blended learning je reakcí na ne zcela naplněné cíle a očekávání e-learningu, které nesplnily očekávání jak z pohledu vyšší efektivity, tak z pohledu nižších nákladů na vzdělávání.

(Egerová, 2012, s. 64) Blended learning je ideální formou vzdělávání, které využívá a spojuje to nejlepší jak z online prostředí, tak z tradičního prostředí výuky a tyto dva světy se vzájemně doplňují. Nevýhody klasické přímé výuky využitím online výuky se eliminují. (Dohnalová, online, cit. 2021-01-25)

Není ničím novým nebo překvapujícím, že dochází v průběhu učení ke kombinaci různých výukových metod nebo forem, ale nové je to, že dochází k propojení tradičních metod s e-learningem, kde moderní technologie jsou tím, kdo přináší nové možnosti do výuky. (Zounek, 2016. s.41)

Webinář

Pojmem webinář můžeme označit online seminář, který se uskutečňuje v reálném čase a účastníci vzdělávání jsou na různých místech. Webináře zajišťují reálnou komunikaci s přednášejícím a ostatními účastníky vzdělávání., čímž se zajišťuje aktivní zapojení všech zúčastněných. Výhodou je, že lze pořídit z webináře záznam, k němuž je možné kdykoliv se vrátit. Možností využití webinář je několik, například jako součást e-learningového kurzu, nebo ho lze využít i jako samostatné školení. (Egerová, 2012, s.66)

4.3 HLAVNÍ DŮVODY PRO ZAVÁDĚNÍ E-LEARNINGU VE FIRMÁCH

Zavádění e-learningu do firemního vzdělávání je jedním z možných řešení v oblasti vzdělávání zaměstnanců pro to, aby firma obstála v konkurenčním prostředí, které je plné nových výzev a změn. Hlavní důvody pro zavádění e-learning jsou:

- rostoucí potřeba na konkurenceschopnost firem,
- zavádění nových technologií a postupů,
- demografické změny,
- zajištění flexibility vzdělávání,
- zvyšující se rozdíl mezi aktuálními znalostmi zaměstnanců a požadovanými znalostmi,
- změny v podnikatelské sféře,

- rozmach v oblasti nových informačních a komunikačních technologií.

Přesto tu jsou zábrany ze strany organizací, které brání implementaci e-learningu do svého firemního vzdělávání. Mezi nejčastější důvody se řadí:

- není zde potřeba vzdělávat zaměstnance,
- neznalost principů e-learningu, jeho výhod (i nevýhod), o jeho možnostech,
- chybějící kultura vzdělávání,
- počáteční ekonomické náklady pro implementaci e-learningu,
- časové požadavky na tvorbu kvalitního e-learningu,
- chybějící motivace zaměstnanců využívat e-learning,
- organizace nejsou přístupné novým změnám a výzám. (Egerová, 2012, s. 50-53)

4.4 VYUŽITÍ E-LEARNINGU VE FIRMÁCH

Oblastí pro využití e-learningu ve firemním vzdělávání je celá řada. Je třeba vzít v úvahu jaký je cíl vzdělávání, jaké jsou potřeby a možnosti organizace, ale také jaké jsou potřeby účastníků vzdělávací akce. Je nutné zvážit, jakým způsobem e-learning má pomoci k řešení aktuálních požadavků v oblasti rozvoje a vzdělávání zaměstnanců. E-learning je ideální formou pro osvojování nových znalostí, k rozvoji a upevnění dovedností nebo praktických postupů, k orientaci v určité problematice, k testování a ověřování znalostí. Nejčastějšími vzdělávacími oblastmi e-learningu ve firemním vzdělávání jsou:

- **ze zákona povinná školení** například BOZP, školení řidičů, požární ochrana,
- **školení pro nové zaměstnance** zaměřené na získání základních informací o organizaci, seznámení se s interními předpisy,
- **kurzy zaměřené na nové pracovní a technologické postupy,**
- **opakovací školení,**
- **aktualizační školení** například na znalosti a dovednosti v oblastech legislativy, mzdového účetnictví,

- **odborná školení**, která souvisí se specializací pracovníka například počítačové kurzy, komunikační dovednosti, školení manažerů, výuka jazyků,
- **využití pro testování.** (Egerová, 2012, s. 60)

4.5 SOUČASNÉ TRENDY V ELEKTRONICKÉM VZDĚLÁVÁNÍ

Ještě před tím, než se soustředíme na to, jaké jsou současné aktuální trendy v elektronickém vzdělávání je potřeba stručně popsat pojmy, které se stále častěji objevují ve firemním vzdělávání.

Learning management systém LMS jedná se o kvalitní softwarový systém, který má na starosti správu vzdělávání, kombinuje zde nejrůznější nástroje pro komunikaci a řízení studia a současně zpřístupňuje studijní materiály studujícím. (Lorenc, online, cit. 2021-01-26)

Gamifikace, forma firemního rozvoje, která implementuje herní prvky do firemních procesů. Pojem, který se k nám dostal ze Spojených států a jehož cílem je prohloubit zájem o nějaké téma tím způsobem, že jisté procesy učiní více zábavnými. Mimo to pomáhá navázat intenzivnější vztah mezi firmou a jejím klientem nebo mezi zaměstnancem a jejím zaměstnavatelem. Můžeme rozlišovat gamifikaci interní, která je zaměřena na angažovanost a motivaci zaměstnanců a externí, která je orientovaná na zákazníka. (Szymanska, online, cit. 2021-01-26)

Umělá inteligence (Artificial Intelligence, AI), pojem, který označuje oblast informačních technologií. Tento obor zahrnuje především práci s pokročilými matematickými a statistickými modely. Vzdělávací platforma, která je postavena na umělé inteligenci dokáže odhalit problémy studujících během učení, jaká témata mu dělají problémy a v čem už je naopak dobrý a na základě toho přizpůsobit obsah vzdělávání. Lze také vyhodnotit formu učení, která studujícímu nejvíce vyhovuje. Kombinací těchto možností výrazně vzrůstá efektivita vzdělávání. (Ekl, online, cit. 2021-01-26)

Virtuální a rozšířená realita (Virtual Reality, VR and Augmented Reality, AR) je technologie, která poskytuje uživateli dostat se do simulovaného prostředí optimálně doprovázené jeho interakcí s ním. Za pomoci virtuální reality je uživatel schopen pojmout

větší množství informací a lépe porozumět souvislostem skrz prožitek. Jako příklady využití virtuální reality ve firemním vzdělávání jsou uvedeny soft skills a hard skills, zaškolení zaměstnanců, nábor nových zaměstnanců, školení zaměstnanců na stroje nebo procesy, BOZP, požární ochrana. (VR Education, online, cit. 2021-01-26)

Microlearning, poměrně nový trend v oblasti firemního vzdělávání, který rozděluje učivo na malé vzdělávací etapy, jejichž prostudování zabere několik minut (většinou 2-5). Tyto malé části učení jsou navrženy tak, aby pokryly danou vzdělávací potřebu. Jeho výhodou je, že se může využít pro různé typy zařízení (převážně mobily, tablety) což vede k tomu, že učení je jednoduše dostupné. Nejčastějším formátem jsou krátké texty nebo videa. (Lorenc, online, cit. 2021-01-26)

Nedávný průzkum ukázal, že mnoho organizací vlivem koronavirové pandemie muselo úplně přejít z prezenční formy výuky do jiných formátů, musely přehodnotit, jak fungují, školí a vybavují zaměstnance, aby mohly čelit výzvám. Autor článku zveřejněného na webových stránkách eLearning Industry zveřejnil seznam trendů, které budou vládnout okruhu firemního vzdělávání v roce 2021. Jsou rozděleny do tří sekcí.

První sekce je rozvíjející se oblasti online školení. Vlivem pandemie roste poptávka po online školení měkkých dovedností, především v manažerských oblastech, kde je potřeba prokázat vysokou úroveň emoční inteligence a empatie, aby mohli manažeři efektivně komunikovat a podporovat týmy na dálku. Autor článku zde představuje návod, jak může firma použít online vzdělávací metody pro trénink měkkých dovedností. Jedná se o kombinované učení, které zahrnuje virtuální školení vedené instruktorem, které napodobuje podstatu prezenční výuky, následuje e-learning pro tematické učení, to rozšiřuje obsah virtuálního školení vedeného instruktorem a ke zvýšení aktivity a zapojení lze využít instruktážní strategii jako jsou simulace, scénáře a případové studie. Další variantou online školení jsou „mikrolearningové nugety“, která zahrnují videa, cvičení založená na problémech, zvukové podcasty k posílení a obnovení učení. Mobilní učení pro přístup k učebním materiálům kdykoli a kdekoli včetně podpory výkonu. Personalizované vzdělávací cesty s pomocí Learning Management Systému v novém věku. Platforma Learning experience platform je pro adaptivní učení ještě lepší.

Druhá sekce e-learning a design. Podle průzkumu 34% organizací uvažuje o virtuálních učebnách, zatímco 44% by chtělo kombinovaný přístup (digitální + virtuální). **Virtuální učebny** nabízejí nesrovnatelné pohodlí a flexibilitu oproti metodám ve třídě. Virtuální prostředí je bezpečnou volbou uprostřed této koronavirové doby. Virtuální školení ve třídě se však velmi liší od výuky ve třídě. Úspěch závisí na obsahu a technologii, kterou je potřeba vždy pečlivě naplánovat, navrhnout a doporučit.

Třetí sekce technologie učení. Zde je potřeba se zmínit o **Learning Experience Platform (LXP)**, výukový software, který je navržen tak, aby vytvářel osobnější vzdělávací zážitky a pomáhal uživatelům objevovat nové vzdělávací příležitosti. Programy LXP využívají inovativní digitální technologie k využití velkého množství interních digitálních vzdělávacích prostředků, externího obsahu třetích stran a zdrojů vytvořených uživateli k poskytování vysoce přizpůsobitelného učení. Schopnost LXP propojit a integrovat se s jinými systémy a nástroji implementovanými ve společnostech a institucích odlišuje tyto platformy od výukových ekosystémů minulosti. Programy LXP posouvají konvenční tréninkové modely o krok dále, neslouží pouze jako úložiště obsahu a záznamu, ale slouží jako kostra technologie firemního učení. **Umělá inteligence (Artificial Intelligence, AI)** postupně daleko více zasahuje do výroby, vzdělávání zaměstnanců a jejich rozvoje. **Rozšířená realita (Augmented Reality, AR)** technologie, která přináší skutečný zážitek z učení, **Virtuální realita (Virtual Reality, VR)** technologie, která simuluje přítomnost v reálném životě a nabízí praktické zkušenosti v prostředí bez rizika. (DR. RK Prasad, online, cit. 2021-01-26)

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODIKA A VLASTNÍ ŠETŘENÍ

V praktické části bakalářské práce jsou porovnávány výstupy ze čtyř strukturovaných rozhovorů s odborníky z oblasti vzdělávání dospělých. Byli vybráni experti, kteří dlouhodobě pracují v oblastech, kterých se vzdělávání dospělých dotýká a mají přehled o aktuálních trendech ve vzdělávání dospělých.

Za oblast vývoje a tvorby online kurzů byl osloven pan **Ing. Václav Formánek**, jednatel firmy Educasoft Solution s. r. o, která se zabývá vývojem a tvorbou online kurzů. Společnost Educasoft Solution s. r. o. byla založena v roce 2005. Jejím cílem je prostřednictvím vzdělávacích technologií a inovativních metodických postupů dělat vzdělávání zábavnější, užitečnější a dostupnější. Online vzdělávání vnímá jako způsob, jak pomáhat firmám v jejich rozvoji, i státním a neziskovým organizacím a díky tomu celé společnosti. Za oblast HR (firemní vzdělávání) byla oslovena paní **Mgr. Kamila Žampachová**, která pracuje na pozici HR specialisty ve společnosti Expobank CZ a. s. Tato banka působí na českém trhu od roku 1991 a zaměřuje se především na oblast mezinárodního korporátního bankovníctví. Za oblast vývoje a využití digitálních technologií byl osloven pan **doc. Mgr. Jiří Zounek, PhD.**, který působí v Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy Univerzity. Zabývá se využitím digitálních technologií ve vzdělávání. Podílel se na řešení řady výzkumných i rozvojových projektů v oblasti e-learningu českého školství a celoživotního učení. Výsledky své práce publikuje v odborné literatuře, odborných časopisech a také na domácích a zahraničních konferencích. Za oblast poradenství pro firemní vzdělávání byl osloven pan **Mgr. Tomáš Langer**, lektor, konzultant firemního vzdělávání, šéfredaktor časopisu Firemní vzdělávání a expert Evropské platformy pro vzdělávání dospělých Epale. Platforma Epale je evropská mnohojazyčná otevřená komunita odborníků na vzdělávání dospělých, včetně pedagogů a školitelů dospělých, poradenských a podpůrných pracovníků, výzkumných pracovníků, akademiků a politiků. V rámci své strategie se zaměřuje na posilování profesí zaměřených na vzdělávání a rozvoj dospělé populace.

5.1 CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Cílem praktické části bakalářské práce je zjistit hlavní výhody a nevýhody online vzdělávání a dopad koronavirové pandemie na rozvoj online vzdělávání ve firmách.

Stanovení hypotéz:

H1: Online vzdělávání zcela nenahradí tradiční prezenční výuku.

H2: Kombinace prezenčního vzdělávání a online vzdělávání je efektivnější, než samotné online nebo prezenční vzdělávání.

H3: Systém firemního vzdělávání se změní vlivem koronavirové krize.

Na základě stanovených hypotéz jsou formulovány výzkumné otázky, provedeny a vyhodnoceny strukturované rozhovory s odborníky z oblasti vzdělávání dospělých se záměrem dosáhnout cíle výzkumu.

Výzkumné otázky:

1. Vlivem koronavirové pandemie mnoho organizací využívalo různé nástroje pro online vzdělávání, dá se předpokládat, z Vašeho pohledu, že tento trend bude pokračovat ve vyšší míře i v nadcházejících letech? Pokud ano, jakým způsobem?
2. Jaké jsou z Vašeho pohledu výhody tradičního prezenčního vzdělávání, a kde je nezastupitelné? Napadají Vás typy kurzů, kde si nedovedete představit online vzdělávání?
3. Může být motivace, která je často rozhodujícím faktorem pro vzdělávání, na dálku podporována a udržována? Pokud ano, jak?
4. Jakou byste viděl/a v tuto chvíli slabou stránku využití online vzdělávání v organizacích?
5. Jakou byste viděl/a silnou stránku online vzdělávání?
6. Jaké formě výuky dáváte přednost, klasické prezenční nebo online? A proč?

5.2 METODOLOGIE

Jako výzkumná metoda v praktické části bakalářské práce byla zvolena explorativní metoda technikou strukturovaných rozhovorů s odborníky z oblasti vzdělávání dospělých. Smyslem strukturovaného rozhovoru je dosáhnout odpovědí na předem připravenou skupinu otázek pro celý soubor respondentů, na něž je výzkum zaměřen (Pelikán, 2011, s. 119). Bylo položeno celkem šest výzkumných otázek, které směřovaly na slabé a silné stránky online vzdělávání, zkoumaly dopad koronavirové pandemie na firemní vzdělávání, věnovaly se problému motivace studentů v online prostředí a zda je možno prezenční výuku zcela nahradit online výukou. Výběr skupiny respondentů byl proveden na základě vlastního úsudku autorky bakalářské práce. Všechny rozhovory byly se souhlasem respondentů zaznamenány na diktafon, tudíž při zpracování rozhovorů se bylo možno vrátit kdykoliv k záznamu. Získané výsledky byly následně porovnány a vyhodnoceny.

5.3 ROZHOVORY A NÁSLEDNÉ VYHODNOCENÍ

1. Vlivem koronavirové pandemie mnoho organizací využívalo různé nástroje pro online vzdělávání, z Vašeho pohledu, dá se předpokládat, že tento trend bude pokračovat ve vyšší míře i v nadcházejících letech? Pokud ano, jakým způsobem?

Ing. Václav Formánek, jednatel firmy Educasoft Solutions s.r.o.

„Jsem přesvědčen, že ano. Tím, že si organizace pořídí moderní systémy a nástroje pro online výuku, se je budou snažit i nadále využívat a v tomto trendu tím pádem i pokračovat. Dle mého názoru se systém firemního vzdělávání změní. Myslím, že změny ve vzdělávání, které koronavirová krize iniciovala, budou mít dlouhodobé trvání. Spousta firem se začala zajímat o možnosti online vzdělávání a instituce, zejména státní úřady, které doposud váhaly přejít na online vzdělávání například formou e-learningu se nakonec pro tuto variantu po dlouhém odolávání rozhodly. Vnímám to jako nějaký signál, že už ta změna v těch institucích a firmách zůstane a bude trvalá a naopak se bude i nadále rozvíjet. Firmy si pořídí moderní systémy a nástroje pro vzdělávání, a to v nich i nadále zůstane a bude využíváno.

Mgr. Kamila Žampachová, HR specialistka vzdělávání ve společnosti Expobank CZ a. s.

„Koronavirová pandemie výrazně přispěla k tomu, že systém firemního vzdělávání se musí změnit, a to více do online prostředí. Myslím si, že kdyby koronavirové krize nebylo, tak online vzdělávání nemáme v takové míře jako doposud, čili půl roku po první vlně koronavirové pandemie. Koronavirová krize nám pomůže v tom, že až odezní, online prostředí a online vzdělávání se prosadí ve větší míře i do budoucna. Koronavirová krize je tedy takový akcelerátor pro online platformy ve vzdělávání a jsem přesvědčena o tom, že online vzdělávání bude čím dál více součástí firemního vzdělávání. Online vzdělávání ve vyšší míře pokračovat bude. Tak jak jsem se zmínila, po odeznění koronavirové pandemie bude čím dál více součástí firemního vzdělávání. Už během koronavirové pandemie jsme spoustu online platform ve vzdělávání používali a teď porovnáváme, které platformy budou pro nás i nadále nejužitečnější.“

doc. Mgr. Jiří Zounek, PhD.

„Nejsem úplně expert na firemní vzdělávání, ale nicméně tuto problematiku sleduji. V tuto chvíli se nedá s jistotou říci, jakým způsobem se online vzdělávání bude rozvíjet. Mám představu tří možných scénářů. Jeden je takový nultý, tam si myslím, že míra online vzdělávání zůstane tak, jak tomu bylo před koronavirovou krizí. Druhý scénář je z mého pohledu trochu negativní, samozřejmě to filtruji vzhledem k mé pracovní pozici, ve firmách to může být trochu jinak, že na online vzdělávání jsme během koronavirové krize zjistili také hodně negativních věcí, proto dáme přednost spíše prezenční výuce. A tím třetím scénářem je to, že jsme zjistili, že pomocí online vzdělávání můžeme udělat některé věci stejně, nebo dokonce i lépe, zvyšují naši digitální gramotnost a ten pokrok ve vzdělávání se posouvá daleko více a intenzivněji, než bylo třeba před rokem.“

Mgr. Tomáš Langer, lektor a konzultant firemního vzdělávání.

„Ano, v řadě oblastí. Co se financí týče, očekávám redukce ze strany vedení firem – budou se hledat úspory a vzdělávání je vždy první „na řadě“, protože tyto škrty nebolí, resp. nebolí hned a viditelně. Měnit se zřejmě bude i smysl firemního vzdělávání, řada firem zvažuje opět přeřadit vzdělávání z kategorie „benefit“ do „investice“, bude se tedy více uvažovat o tom, zda ten který zaměstnanec má nárok na danou vzdělávací akci a za jakých podmínek a s jakými výstupy. Také se očekává významnější zapojení technologií do vzdělávání. Po horečnatém, zbrklém a často nefunkčním přestupu do online prostředí v první polovině roku se očekává promyšlenější zapojování technologií (ne každému vyhovují, ne pro všechny účastníky/lektory/témata se hodí). Technologie by se měly zapojit více nejen do vlastní výuky, ale i do její organizace a řízení. Řada firem se díky zkušenostem domnívá, že online vzdělávání je efektivnější a levnější. A to je v principu nesmysl – takto paušalizovat to nelze. Někteří například udělali vzdělávací aktivity tak, že například namísto deseti lidí v místnosti bylo třeba dva i vícekrát tolik lidí v online prostředí, tedy úspora. Formálně je to tak, reálně bylo toto vzdělávání zpravidla obsahově a z hlediska jeho výsledků a smyslu k ničemu. Ano, do budoucna bude příklon k online vzdělávání přetrvávat.“

Tři dotazovaní experti se shodli na tom, že vlivem koronavirové pandemie, která způsobila vyšší míru využívání online nástrojů ve firemním vzdělávání se systém firemního vzdělávání změní a bude mít dlouhodobé trvání. Mnoho organizací si pořídilo moderní systémy a nástroje pro online výuku a budou se snažit je i nadále využívat a v tomto trendu i pokračovat. Online vzdělávání bude čím dál více součástí firemního vzdělávání. Očekává se ještě promyšlenější a efektivnější zapojování moderních technologií ve vzdělávání. Čtvrtý expert si myslí, že v tuto chvíli se nedá s jistotou říci, jakým způsobem se online vzdělávání ve firmách bude rozvíjet.

2. Jaké jsou z Vašeho pohledu výhody tradičního prezenčního vzdělávání, a v kterých oblastech vzdělávání je nezastupitelné? Napadají Vás konkrétní typy kurzů, kde si nedovedete představit online vzdělávání?

Ing. Václav Formánek, jednatel firmy Educasoft Solutions s.r.o.

Řekl bych, že online vzděláváním se dají nahradit všechny vzdělávací aktivity. Kde ale vidím hlavní přínos tradičního prezenčního vzdělávání, je zážitek a vztahy, které spolu všichni zúčastnění rozvíjí díky neformální komunikaci. Jedná se nejen o vztah na úrovni lektora a účastníka vzdělávací akce, ale i o vzájemný vztah mezi účastníky vzdělávací akce. To lze online jen velmi obtížně simulovat. Z mého pohledu je nejtěžší nahrazovat soft skills kurzy. Soft skills v online formě možné jsou, ale nemají takový efekt jako prezenční školení. Výborný prezenční kurz je pro soft skills zkrátka o něco lepší než výborný online kurz.“

Mgr. Kamila Žampachová, HR specialista vzdělávání ve společnosti Expobank CZ a. s.

„V koronavirové krizi jsme zaznamenali, že není nemožné nahradit veškerou prezenční výuku online. Nedokázala jsem si to představit, ale možné to je. Velice se osvědčilo v online prostředí absolvovat školení typu protipožární ochrany, BOZP, organizace práce. Mám ale pocit, že účastníci online vzdělávání se tak trochu v tom online prostředí ještě hledají, ta zpětná vazba od nich není hned, otázky také nekladou hned po absolvování školení a někdy i vůbec. Hodně také zápasí s technikou, jestli si zapnout kameru nebo ne, jestli mají nebo nemají zapínat mikrofony, cítím tam takový ostych. Například u soft skills školení je z mého pohledu nesmírně důležité, jak se účastník vzdělávání během toho školení chová, jaké má neverbální reakce i při samotném tréninku daných situací, což v online prostředí zas tak dobře nelze zjistit. Také v rámci té prezenční výuky může účastník klást otázky ihned, může se na cokoliv okamžitě doptat. Nedokáží si také představit online školení nějakého technického rázu, například při online výuce obsluhy pracovního stroje ve výrobě.“

doc. Mgr. Jiří Zounek, PhD.

„Záleží na tom, co chcete učit, jaké máte cíle, jaký máte obsah a také jaký máte obor. V podstatě dá se nahradit takřka všechno, ale záleží na tom, jak. Jako hlavní výhody prezenčního vzdělávání vidím v testování studentů, v okamžité zpětné vazbě, jako velkou nevýhodu vidím neverbální komunikaci, reakci studentů a samozřejmě sociální kontakt.“

Napadají mě zážitkové kurzy, kde prezenční výuku sice nahradíte online prostředím, ale ztrácí to na kvalitě toho kurzu.“

Mgr. Tomáš Langer, lektor a konzultant firemního vzdělávání.

„Výhod je celá řada, ačkoliv díky nástupu řady inovativních technologických řešení jich dosti ubylo. Nezapustitelnost prezenčního vzdělávání vidím tam, kde je třeba osobního kontaktu (například práce s konkrétními stroji a zařízeními, kde není vždy (třeba i) simulace efektivní. Mezi výhody prezenčního vzdělávání osobně řadím možnost lepší práce s publikem, střídání různých metod, průběžné a stálé sledování neverbální komunikace ze strany lektora a možná úprava výuky podle situace. Dále okamžitá zpětná vazba (obousměrně). Také je „výhodou“ to, že všeho moc škodí, tedy vše v online prostředí jasně povede k vyšší touze po setkávání se.“

Všichni čtyři experti se shodli na tom, že online výukou se nahradit dá téměř vše, ale hodně záleží na tom jak. V některých případech to ale nemá takový efekt, jako při prezenční výuce. Hlavní výhody prezenční výuky vidí v testování studentů, v okamžité zpětné vazbě, v neverbální komunikaci, reakci studentů, ale především v sociálním kontaktu. Jako příklad kurzů zde dotazovaní uvedli soft skills kurzy, zážitkové kurzy, kde prezenční výuku sice nahradíte online prostředím, ale ztrácí to na kvalitě toho kurzu. Dále uvedli nezastupitelnost prezenčního vzdělávání tam, kde je třeba osobní kontakt, například při práci s konkrétními stroji a zařízeními.

3. Může být motivace, která je často rozhodujícím faktorem pro vzdělávání, na dálku podporována a udržována? Pokud ano, jak?

Ing. Václav Formánek, jednatel firmy Educasoft Solutions s.r.o.

„Podporování motivace je podle mě podmínkou kvalitního online kurzu. V našich kurzech se zaměřujeme na zapojení vnitřní motivace, a to zejména na začátku školení. To znamená vysvětlit účastníkům kurzu, proč se danou věc učí, k čemu jim bude dobrá. To platí i pro školení, která jsou povinná. Vždy je například možné účastníkovi popsat určitou složitou situaci a nechat ho rozhodnout, jak by v ní postupoval. Daný účastník je pak mnohem více motivovaný nastudovat si danou látku, protože si uvědomí, že mu tyto znalosti pomohou podobné situace řešit. Druhou rovinou je externí motivace. Existuje

celá škála gamifikačních principů od základních mechanik jako jsou body nebo odznaky po komplexnější dynamiky jako je například soutěživost. “

Mgr. Kamila Žampachová, HR specialista vzdělávání ve společnosti Expobank CZ a. s.

„Co se týká motivace, jsem přesvědčena, že v rámci vzdělávání musíte mít vždy nějakou vnitřní motivaci. Je daleko jednodušší vzbudit motivaci v rámci prezenční výuky než na dálku, ale i v online prostředí to lze. Především studujícímu dát jasně najevo v rámci například toho online kurzu, proč ho má absolvovat, k čemu mu to bude dobré, co se naučí, jak a kde získané dovednosti využije. Dát mu informace a připomínat, že jsou tady online nástroje, které mu pomohou k jeho rozvoji. Přesto mám pocit, že česká firemní kultura ještě zcela není nastavena na to, že by zaměstnanci vnímali svůj seberozvoj jako automatickou věc z vlastního vnitřního přesvědčení, ale spíše, že musí. Je to také hodně o osobnosti člověka, někdo má tu svoji zvědavost, svůj rozvoj v hodnotovém žebříčku nastaven vysoko, někdo méně a někdo vůbec. Podle mě záleží hodně na tom, jak je člověk sám osobnostně nastaven. Ale dá se to podpořit i na dálku, tak jak jsem zmínila, připomínáním, vysvětlováním.“

doc. Mgr. Jiří Zounek, PhD.

„Vše se odvíjí od toho, jaký máte cíl toho kurzu, obsah, jaké máte studenty a tak dále. Technologie nabízejí hodně možností jak motivovat, nabízí se mnoho nástrojů, může to být nějaká hra, ukázky nějakého postupu, to záleží vždy, jak jsem říkal, jaký máte cíl a obsah kurzu, zde problém nevidím. Problém trochu vidím v tom, jak toho účelně využít. Dále je třeba si uvědomit, že pozornost studenta při výuce v online prostředí po deseti až patnácti minutách klesá, to znamená zařadit tam nějaký dotaz, úkol, abyste si ověřili, že studenti dávají pozor. Souhlasím s názorem zdůvodnit význam věci, proč daný kurz absolvovat, k čemu směřuje, co získáme. Důležitým faktorem je také vnitřní motivace, která se až zas tak ovlivnit nedá, s tím budeme bojovat všichni. Myslím si, ale, že v některých případech také hodně záleží na dovednosti toho vzdělavatele a na to technologie nemají moc velký vliv, a když mají, může to být někdy spíše negativní.“

Mgr. Tomáš Langer, lektor a konzultant firemního vzdělávání.

„Určitě ano, ale podle mne není zde rozdíl online/offline. Prvořadá je, aby se člověk vzdělával v tom, co má smysl – co potřebuje, chce a využije, a to způsobem (v čase, místě, prostředí), který jemu i tématu vyhovuje. Samozřejmě k tomu má lektor jiné nástroje, ale z hlediska motivace v principu je jedno, kde se výuka koná, zda online či offline.“

Tři dotazovaní experti se shodli na tom, že podporovat motivaci studentů v online prostředí lze, je to de facto podmínka kvalitního online kurzu. Znamená to, vysvětlit účastníkům kurzu, proč se danou věc učí, k čemu jim bude dobrá, co se naučí, k čemu kurz směřuje, jak a kde získané dovednosti využijí. Technologie nabízejí hodně variant jak motivovat, nabízí se mnoho online nástrojů, může to být nějaká hra, ukázky nějakého postupu. Čtvrtý dotazovaný odborník si myslí, že ve věci motivace nezáleží ani tak na tom, zda student se učí v online prostředí nebo klasickou výukou, prvořadá je, aby se člověk vzdělával v tom, co má smysl, co potřebuje, chce a využije. Druhou rovinou byla vnitřní motivace, zde se všichni čtyři experti shodli, že hodně záleží na osobnosti člověka a jeho vnitřní motivaci, která je důležitým faktorem a jen těžko se dá ovlivnit.

4. Jakou byste v tuto chvíli viděl slabou stránku využití online vzdělávání v organizacích?

Ing. Václav Formánek, jednatel firmy Educasoft Solutions s.r.o.

„V naší praxi se často setkáváme s tím, že organizace zaměňují schopnost tvořit online kurzy se schopností ovládat autorský nástroj pro jejich tvorbu. Neuvědomují si, že je nejprve potřeba naučit se metodiku e-learningu, pochopit v čem se liší například od přednášky nebo běžného textu, a jakým způsobem mají nad tvorbou uvažovat. Další slabou stránkou bývá nepřesné a někdy zcela mylné uvažování nad ekonomickými dopady nasazení e-learningu, kdy se příliš velká váha klade na počáteční investici, zatímco jiné náklady, ale i benefity jsou přehlíženy.“

Mgr. Kamila Žampachová, HR specialistka vzdělávání ve společnosti Expobank CZ a. s.

„Napadá mě několik věcí. Jsou to hlavně překážky, které jsou pro ty zaměstnance. V první řadě u nás není tolik online vzdělávání zakořeněno a to mluvím o generaci 30+. Online vzdělávání není ještě pro nás a i starší generace přirozené a budeme se muset ještě učit, technika je často tou hlavní překážkou. V druhé řadě je to problém toho, že když se například zaměstnanec z domova přihlásí k online vzdělávání, je tam tendence, že se ne zcela soustředí na ten daný online kurz, vyrušuje ho spousta jiných věcí a není zde možnost z pozice druhé strany nějaké kontroly. Naopak v té prezenční výuce lektor vidí, že účastník se ne zcela soustředí na výuku, může ho nějakým způsobem do výuky vtáhnout. To je na jednu stranu výhoda, ale i nevýhoda, že si studující může studovat kdykoliv a odkudkoliv. Zde hrozí riziko, že studium neustále odkládá. Dále se mohou zdát vysoké pořizovací náklady na zakoupení vzdělávacího softwaru, ale zde je návratnost poměrně rychlá, záleží vždy na typu kurzu a vzdělávací akci.“

doc. Mgr. Jiří Zounek, PhD.

„Vidím to v té vůli a didaktickém umění naučit se pracovat s technologiemi, aby nám pomáhaly a ne, aby nám byly na přítěž. Jak technologie začlenit do výuky. Daleko problematičtěji se mění styl výuky, hlavně pro vzdělavatele.“

Mgr. Tomáš Langer, lektor a konzultant firemního vzdělávání

„Aktuálně jako slabou stránku vidím přehršle online vzdělávání, mnoho různých platforem a tak dále. Vše se přesunulo do online prostředí a lidé toho mají dost. Ale obecně je slabou stránkou nezkušenost účastníka s online vzděláváním, neznalost a nízká kompetence lektorů s prací v online prostředí, neznalost principů, nástrojů, aplikací a práce s nimi. A pro všechny (účastníky, lektory a zadavatele) jde o novou věc a lidé si na nové věci hůře a pomaleji zvykají. Existuje málo tvůrců online vzdělávání, kteří by nadto byli zkušení a kreativní. A ne každému online vzdělávání prostě vyhovuje.“

Zde každý odborník měl svůj pohled na aktuální slabé stránky online vzdělávání. První odborník vnímá jako slabou stránku online vzdělávání to, že organizace zaměřují schopnost tvořit online kurzy se schopností ovládat autorský nástroj pro jejich tvorbu,

neuvědomují si, že je potřeba nejprve se naučit metodiku e-learningu, pochopit v čem se liší. Druhý expert vnímá jako slabou stránku online vzdělávání to, že online vzdělávání u nás není ještě tolik zakořeněno a lidé se budou muset ještě učit, vnímá také problém s technikou, s připojením během online výuky. Další nevýhodu vidí v tom, že student se v online prostředí ne zcela soustředí, a vzdělávající nemá možnost to nějak ovlivnit. Třetí odborník vnímá jako slabou stránku ve vůli a didaktickém umění naučit se pracovat s technologiemi, aby nám pomáhaly a ne naopak. Čtvrtý expert vnímá jako aktuální slabou stránku online vzdělávání příliš mnoho online vzdělávání, mnoho různých platforem. Obecně jako slabou stránku vnímá neznalost a nízkou kompetenci lektorů s prací v online prostředí, neznalost principů, nástrojů, aplikací a práce s nimi, nezkušenost účastníků vzdělávání s online vzděláváním.

5. Jakou byste viděl silnou stránku online vzdělávání?

Ing. Václav Formánek, jednatel firmy Educasoft Solutions s.r.o.

„Kromě těch zjevných, jako je například úspora nákladů, nebo dostupnost kdykoliv a kdekoliv, vnímám jako velkou výhodu to, že díky e-learningu můžete toho nejlepšího lektora, nebo lektorku a jejich způsob výuky „naklonovat“. To znamená, že ten nejlepší způsob vysvětlení určitého problému, je pak dostupný všem. To pomáhá k vytvoření a udržení určitého standardu, jakým se určitá znalost v organizacích předává. Dále se mi líbí, že vzdělávání směřuje k jeho příjemci, kdy účastník může studovat kdykoliv a odkudkoliv, dle vlastního tempa. Dokonce kurzy mohou být nastaveny přesně podle požadavků toho daného příjemce vzdělávání, dle té metody, která mu při studiu vyhovuje.“

Mgr. Kamila Žampachová, HR specialistka vzdělávání ve společnosti Expobank CZ a. s.

„Výhod je celá řada, ale za mě asi největší výhodou vidím v tom, že když máte zaznamenaný online kurz, můžete se k němu kdykoliv vracet, přehrát si ho třeba za měsíc znova, naproti tomu u prezenčního kurzu danou situaci prožijete pouze jednou, samozřejmě pokud prezenční výuku nemáte někde zaznamenanou.“

doc. Mgr. Jiří Zounek, PhD.

„Jednak to, že nemusíte být ve stejný čas na stejném místě. Díky technologiím můžete být se studenty mimo tradiční třídu a navíc se můžete propojit v rámci vzdělávání s lidmi z celého světa. Geografické hranice zde nehrají žádnou roli. Boří to hranice mezi informálním, formálním vzděláváním, mezi národy, státy, můžete de facto pozvat jakéhokoliv odborníka, pokud Vám na to kývne do výuky. Pomocí technologií se můžete vzdělávat na pracovišti, pokud je na to prostor a zaměstnavatel to umožní. Je to takové uvolnění se od těch učeben a vzdělávacích místností.“

Mgr. Tomáš Langer, lektor a konzultant firemního vzdělávání.

„Umí vhodně doplnit prezenční vzdělávání. Někdy i nahradit, pokud je kvalitně připraveno. Záleží samozřejmě na tom, zda jde např. o komplexní e-kurz nebo o „online schůzku s lektorem“ tzv. „mluvící hlava“. Nicméně může být velmi aktuální. Dále je snadná možnost gamifikace, rozložení výuky do menších bloků (microlearning), lepší sledování pokroku, možnost zpětného opakování, kdykoliv se vrátit k obsahu školení. Studium kdykoliv a odkudkoliv.“

Jako silnou stránku online vzdělávání všichni čtyři experti vidí v možnosti studia kdykoliv a odkudkoliv, dle vlastního tempa a možnosti se ke kurzu kdykoliv vrátit a připomenout si ho. Dva experti se shodli na tom, že díky technologiím se mohou pozvat do výuky jakýkoliv odborníci na dané téma, geografické hranice zde nehrají žádnou roli. Byla zde zmíněna i výhoda toho, že online vzdělávání umí vhodně doplnit prezenční vzdělávání.

6. Jaké formě výuky dáváte přednost, klasické prezenční nebo online, a proč?

Ing. Václav Formánek, jednatel firmy Educasoft Solutions s.r.o.

„Pro většinu témat mi přijde ideální kombinace samostudia prostřednictvím e-learningových kurzů (případně dalších online zdrojů) a následného workshopu s lektorem. Pokud to situace dovolí, může workshop proběhnout prezenčně. Během workshopu studenti s lektorem i sami mezi sebou řeší konkrétní problémy, které jim při samostudiu vyvstaly.“

Mgr. Kamila Žampachová, HR specialista vzdělávání ve společnosti Expobank CZ a. s.

„Za mě je nejideálnější kombinace prezenční výuky s online výukou. Po zkušenostech, které jsme získali, je to forma studia, která je dle mého názoru nejefektivnější. Využívány jsou jak prvky z prezenční výuky, například pro praktickou část vzdělávání, tak prvky z online vzdělávání, které naopak zařadíme do teoretické části.“

doc. Mgr. Jiří Zounek, PhD.

„Já jsem zvyklý na kombinované studium. Je to takový ten blended learning, kdy v rámci podpory studia a výuky využíváte a zařazujete moderní technologie, ale zároveň se s těmi studenty i vidíte. Nemyslím si, že dlouhodobě lze učit jen online, aspoň většinu oborů, i když technologie jsou schopné nahradit takřka všechno, ale přeci jenom jsme lidé, nejsme stroje. Na druhou stranu vyřadit technologie také nelze, jsme přeci jen ve dvacátém prvním století, kdy na technologiích náš život stojí. Záleží na tom, jak si to mi uspořádáme, jak se k tomu postavíme.“

Mgr. Tomášem Langer, lektor a konzultant firemního vzdělávání.

„Jsem spíše pro prezenční výuku, osobnostně mi sedí více, ale díky kombinaci online vzdělávání a prezenční výuky lze krásně maximalizovat výhody obou forem. Například si před výukou v online prostředí lze nastudovat nějaký materiál, video a podobně a na prezenční výuce pak řešit aplikaci, problémy, dotazy, praktická cvičení, která jsou zase složitější v online prostředí. Takže pokud se mám vyjádřit za mne - rozhodně je vhodná kombinace obou.“

U šesté otázky jsou všichni čtyři experti ve shodě. Po zkušenostech, které získali během své vzdělávací praxe, jako nejideálnější formu výuky vidí v kombinaci prezenční výuky s online výukou. Nemyslí si, že se dlouhodobě dá učit pouze v online prostředí. Využitím obou forem se maximalizují jejich výhody a tím i celý vzdělávací proces.

6 SHRNU TÍ A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

Cílem praktické části bakalářské práce bylo zjistit hlavní výhody a nevýhody online vzdělávání a dopad koronavirové pandemie na vzdělávání ve firmách. Následující tabulka sumarizuje hlavní výhody a nevýhody online vzdělávání z pohledu dotazovaných respondentů.

Tabulka 2: Pohledem dotazovaných respondentů

| Pohledem dotazovaných respondentů | |
|--|--|
| Výhody | Nevýhody |
| <ul style="list-style-type: none">- možnost vzdělávat se kdykoliv, kdekoliv a odkudkoliv- studium dle vlastního tempa- vytvoření vzdělávací „na míru“- externí odborníci ve výuce (pomocí videokonferencí)- efektivní doplnění prezenčního vzdělávání- možnost záznamu, distribuce multimediálních učebních materiálů- snadná gamifikace- možnost zpětného opakování- rozložení výuky do menších bloků- lepší sledování pokroku | <ul style="list-style-type: none">- absence sociálního kontaktu- nezkušenost účastníka s online vzděláváním- neznalost a nízká kompetence lektorů s prací v online prostředí- problematičtější změna stylu výuky hlavně pro učitele- problém se soustředěním v online prostředí- absence okamžité zpětné vazby- testování studentů- počáteční vysoké pořizovací náklady na nákup software |

Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza č. 1 Online vzdělávání nenahradí tradiční prezenční výuku.

Tato hypotéza **nebyla potvrzena**. Všichni dotazovaní experti jsou přesvědčeni, že online výukou lze nahradit všechny vzdělávací akce, otázkou je jak a v jaké kvalitě, zda online vzdělávání bude mít takový přínos a takový efekt, než kdyby byla použita tradiční prezenční výuka. Jako konkrétní příklad zde uvedli osobní kontakt při práci se stroji a zařízeními.

Hypotéza č.2 Kombinace prezenčního vzdělávání a online vzdělávání je efektivnější než samotné online nebo prezenční vzdělávání.

Tato hypotéza **byla potvrzena**. Všichni čtyři experti se shodli na kombinaci online vzdělávání a tradiční prezenční výuky jako nejpřínosnější formě vzdělávání, kde vidí jako ideální propojení obou forem výuky.

Hypotéza č.3 Systém firemního vzdělávání se změní vlivem koronavirové krize.

Tato hypotéza **byla potvrzena částečně**. Tři experti jsou přesvědčeni, že vlivem koronavirové pandemie bude online vzdělávání zastoupeno ve vyšší míře než doposud, dá se očekávat promyšlenější využívání online technologií, promyšlenější vybírání online platforem v rámci firemního vzdělávání. Koronavirová krize byla a je ten akcelerátor, který způsobil používání online technologií ve firemním vzdělávání ve vyšší míře a tento trend bude pokračovat i po jejím odeznění. Expert, který působí v oblasti vysokoškolského vzdělávání a situaci firemního vzdělávání sleduje, si není zcela jist, jakým směrem se firemní vzdělávání bude ubírat. Má představu tří možných variant z nichž jedna je, že zastoupení online vzdělávání bude ve stejné míře jako tomu bylo před koronavirovou krizí, druhá varianta je, že na online vzdělávání se během koronavirové krize zjistilo daleko více negativních věcí, proto se firmy přikloní spíše k prezenční výuce a tou třetí variantou je, že pomocí online vzdělávání se dají věci dělat minimálně stejně, někdy i rychleji a efektivněji a zvyšuje si tím i digitální gramotnost, a tudíž pokrok je daleko rychlejší.

ZÁVĚR

Téma zapojení a využití moderních technologií ve vzdělávání na dálku je v současné době vzhledem k epidemiologické situaci způsobené virem Covid - 19 velmi aktuální. Situace spojená s koronavirovou pandemií nás ze dne na den přesunula do online světa. Téměř všechny větší firmy a instituce vlivem koronavirové pandemie musely ve velice krátké době přejít z prezenční formy výuky do online prostředí, a nejen výuky. Daleko více a intenzivněji se firmy zabývaly a zabývají efektivním využitím moderních technologií ve vzdělávání. Koronavirová pandemie způsobila to, že organizace začaly přehodnocovat systém firemního vzdělávání. Zamýšlejí se nad tím, ve kterých oblastech firemního vzdělávání je prezenční výuka nezastupitelná a naopak, kde je snadné ji nahradit online výukou. Zamýšlejí se nad využitím moderních technologií k učení a jejich implementací do firemního vzdělávání.

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo popsat pojem distanční vzdělávání, jeho hlavní cíle a znaky, jeho historický vývoj, porovnat distanční vzdělávání s klasickou prezenční formou výuky a vysvětlit význam multimédií v distančním vzdělávání. Bakalářská práce přinesla základní teoretické poznatky z oblasti motivace v psychologii učení dospělých a zmapovala oblast informačních a komunikačních technologií ve vzdělávání. Zde se soustředila především na téma e-learningu, hlavním důvodům pro zavádění e-learningu ve firmách a jeho využití. Poskytla aktuální informace převzaté ze zahraničního internetového zdroje o tom, jaké budou trendy v elektronickém vzdělávání v nadcházejících letech.

Navazující praktická část bakalářské práce zkoumala hlavní výhody a nevýhody online vzdělávání z pohledu odborníků z různých oblastí vzdělávání dospělých. Ověřovala, jaké jsou výhody prezenční výuky a v jakých oblastech firemního vzdělávání je nezastupitelná. Zjišťovala, jaký bude mít dopad koronavirová pandemie na systém firemního vzdělávání.

Výzkum nám ukázal, že online vzděláváním lze nahradit téměř všechny typy kurzů. Jde o to jak, zda výsledek vzdělávání bude mít takový efekt jako při prezenční formě výuky. Při srovnání pozitivních stránek a negativních stránek online výuky lze konstatovat, že převládala pozitiva online výuky. Nicméně jako nejefektivnější forma

studia z pohledu dotazovaných je kombinace online výuky s prezenční formou výuky. Koncept kombinovaného učení získal díky koronavirové pandemii zcela nový význam.

Z výzkumu bylo zjištěno, že koronavirová pandemie přispěla k tomu, že systém vzdělávání se musí změnit a tyto změny budou mít dlouhodobé trvání. Očekává se významnější a promyšlenější zapojování technologií ve vzdělávání. Pakliže firmy budou chtít udržet tempo, které přináší doba plná technologických změn, budou muset investovat do moderních systémů a nástrojů vzdělávání a nejenom to, bude potřeba více přemýšlet nad metodikou práce v online prostředí, nad pochopením principů, nástrojů a aplikací a prací s nimi.

Distanční vzdělávání nám přináší nesporně mnoho výhod mezi něž patří individualizace studia, flexibilita návrhů studia, dostupnost studia během celého života člověka, ekonomická aktivita jedince souběžně se studiem, a jiné. Po zkušenostech, které získáváme v současné době s distanční výukou v daleko vyšší míře než kdy jindy, je třeba se zamyslet nad poměrem mezi distanční formou výuky a prezenční formou. Účastníci vzdělávacího procesu potřebují sociální kontakt, potřebují osobní kontakt s lektorem, ne každému vyhovuje komunikace na dálku, někdy i interpretace problému pomocí moderních informačních a komunikačních technologií je problematická, a ne vždy a pro každého ideální. Důležité je také upozornit na fakt, že koncentrace v online prostředí poměrně rychle klesá. Jde o to, zamyslet se nad tím, jak studující během online vzdělávání udržet stále aktivní, zda například zařadit více prostoru pro diskuse, rozdělit výuku do menších teoretických bloků a zařadit více praktických cvičení.

Pokud by se zůstalo pouze u distanční formy výuky s využitím různých online nástrojů, online platforem, určitě by oblast vzdělávání byla ochuzena právě o ten osobní a sociální kontakt, o sdílení zkušeností, o okamžitou zpětnou vazbu.. Musíme si uvědomit, že jsme stále lidé a ne „roboti“.

Tato práce je přínosná pro všechny, kteří se zajímají o problematiku distančního vzdělávání a s ní související využití moderních informačních a komunikačních technologií. Práce je v jejím závěru obohacena o autorčiny vlastní úvahy a názory,

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Tutor a jeho role v distančním vzdělávání a v e-learningu*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2013. ISBN 978-80-244-3795-8.

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

MADSEN, K. B. *Moderní teorie motivace*. 1.vyd. Praha: Academia, 1979. ČSN ISO 690.

MALACH, J. *Kapitoly z andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2002. ISBN 80-7042-245-9.

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

NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3.vyd. Praha: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6

PRŮCHA, J. *Psychologie učení*. 1.vyd. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-2853-2.

PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1

VRBA, J. a M. VŠETULOVÁ. *Multimediální technologie ve vzdělávání*. 1. vyd. Olomouc: Andragogové – Centrum otevřeného a distančního vzdělávání Univerzity Palackého, 2003. ISBN 80-244-0562-8.

ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a e-learning*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-56-3.

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

ZOUNEK, J., JUHAŇÁK, L., STAUDKOVÁ, H. a J. POLÁČEK. *E-learning. Učení(se) s digitálními technologiemi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-217-7.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

Seznam použitých internetových zdrojů

DOHNALOVÁ, S. *Blended learning: dokonalá kombinace offlinu a onlinu* [online]. [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: https://69e10101-0959-4deb-9f27-e8fcfd82dff1.filesusr.com/ugd/4ca6e5_f30404d294ae4e67881cdba8888c5a76.pdf

Ekl, K. *Umělá inteligence ve vzdělávání* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: https://69e10101-0959-4deb-9f27-e8fcfd82dff1.filesusr.com/ugd/4ca6e5_87e81aabb9841ab8f0f6adecfb79967.pdf

KOSTOLÁNYOVÁ, K. *Distanční vzdělávání* [online]. [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/18074145-Distančni-vzdelavani.html>

LORENC, P. *Co je LMS a proč byste ho měli mít?* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://pavellorenc.cz/co-je-lms/>

LORENC, P. *Microlearning a jeho využití ve vzdělání* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://pavellorenc.cz/microlearning-vyuziti-ve-vzdelavani/>

NĚMCOVÁ, H. *Distanční vzdělávání* [online]. [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: <https://adoc.pub/1-distanni-vzdlavani.html>

PALÁN, Z. *Distanční vzdělávání (DiV)* [online]. [cit. 2020-11-20] Dostupné z : [Distanční vzdělávání \(DiV\) | Andromedia.cz](https://www.andromedia.cz/distančni-vzdělávání-(di-v)-andromedia.cz)

PRASAD, RK. *6 eLearning Trends To Look Out For In 2021* [online] [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://elearningindustry.com/elearning-trends-to-look-out-for-2021>

PROCHÁZKOVÁ, T. *Teorie motivace podle Maslowa* [online]. [cit. 2021-01-19]
Dostupné z: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace/>

SZYMANSKA, D. *Gamifikace je víc než jen hra* [online]. [cit. 2021-01-26].
Dostupné z: [Gamifikace je více než jen hra | HR News](#)

VR EDUCATION, *Nová éra vzdělávání pomocí VR a AR* [online] [cit. 2021-01-26].
Dostupné z: https://69e10101-0959-4deb-9f27-e8fcfd82dff1.filesusr.com/ugd/4ca6e5_87e81aabb9841ab8f0f6adecfb79967.pdf

SEZNAM ZKRATEK

| | |
|-------|--|
| AI | Artificial Inteligence |
| AR | Augmented Reality |
| CNED | National Centre for Distance Education |
| Div | Distance education |
| LMS | Learning Management systém |
| LXP | Learning Experience Plarform |
| VR | Virtual Reality |
| | |

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Teorie motivace podle Maslowa | 29 |
|--|----|

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Příklady motivačních faktorů vzdělávání | 31 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Tabulka 2: Pohledem dotazovaných respondentů | 54 |
|--|----|

Seznam grafů

| | |
|--|----|
| Graf 1: Podíl smyslů na percepci informací | 17 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Graf 2: Zapojení smyslů v tradiční výuce | 17 |
|--|----|

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|-----------------------------------|----------|
| Příloha A - Dotazník | I |
|-----------------------------------|----------|

Příloha A - Dotazník

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Hana Levá, DiS.

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Využití moderních technologií v distančním firemním vzdělávání

Rok: 2020/2021

Počet stran textu bez příloh:¹ 49

Celkový počet stran příloh:² 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 11

Vedoucí práce: Mgr. Petra Kafková

¹ zahrnuje počet stran od úvodu po závěr práce (seznamy použitých zdrojů již nepočítáme)

² zahrnuje celkový počet jednotlivých stran příloh