

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2019-2022

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Josef Zvolenský**

**Trendy v současném firemním a online vzdělávání**

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Bohumír Fiala

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2019-2022

**BACHELOR THESIS**

**Josef Zvolenský**

**The Trends in the Contemporary Corporate and Online  
Education**

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Bohumír Fiala

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Josef Zvolenský

## **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval PhDr. Bohumíru Fialovi za cenné připomínky a odborné rady, které mi poskytl v průběhu zpracování této bakalářské práce.

## **Anotace**

Předmětem práce „Trendy v současném firemním a online vzdělávání“ je poznat a popsat systém vzdělávání ve vybrané společnosti a analyzovat postoje a spokojenost zaměstnanců se současným systémem vzdělávání a s možností online vzdělávání. Teoretická část práce vymezuje základní pojmy týkající se firemního vzdělávání, distančního vzdělávání, moderních trendů v online vzdělávání a e-learningu. V praktické části autor na základě poznatků získaných studiem odborné literatury a analýzou zjištění získaných z dotazníkového šetření shrne poznatky o možnostech online vzdělávání ve vybrané organizaci a navrhne možná doporučení pro inovace a zlepšení.

## **Klíčová slova**

Vzdělávání, firemní vzdělávání, metody vzdělávání, distanční vzdělávání, moderní trendy, e-learning, formy e-learningu, blended learning, evaluace.

### **Annotation**

The subject of the thesis "Trends in the Contemporary Corporate and Online Education" is to get to know and describe the educational system in the selected company and analyze the attitudes and satisfaction of the employees with the current educational system and the possibility of the online education. The theoretical part of the thesis defines the basic concepts related to the corporate education, distance education, modern trends in online education and e-learning. In the practical part, the author, based on the findings of the literature and analysis of the findings from the questionnaire survey, summarizes the knowledge about the possibilities of online education in the selected organization and suggests possible recommendations for the innovation and the improvement.

### **Keywords**

Education, corporate education, educational methods, distance education, modern trends, e-learning, forms of e-learning, blended learning, evaluation.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>11</b>
1.1 Metody firemního vzdělávání .....	13
1.2 Dělení metod vzdělávání podle prostředí .....	14
1.3 Výběr metody .....	17
<b>2 VZDĚLÁVÁNÍ NA DÁLKU</b> .....	<b>19</b>
2.1 Vznik a vývoj distančního vzdělávání .....	20
2.2 Moderní trendy a metody v oblasti online vzdělávání.....	21
<b>3 E - LEARNING</b> .....	<b>26</b>
3.1 Historie E-learningu.....	28
3.2 Výhody a nevýhody E-learningu .....	29
3.3 Formy E-learningu .....	31
3.4 Blended learning .....	32
3.5 Zásady tvorby e-learningových kurzů .....	35
3.6 Evaluace v e- learningu.....	37
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>40</b>
<b>4 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI LMC S.R.O.</b> .....	<b>40</b>
4.1 Popis firemního vzdělávání ve společnosti LMC s. r. o .....	43
4.2 Popis portálu Seduo.cz.....	45
<b>5 ANALÝZA SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ</b> .....	<b>47</b>
<b>LMC S. R. O. S MOŽNOSTÍ FIREMNÍHO ONLINE VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>47</b>
5.1 Realizace průzkumu.....	47
5.2 Metodologie průzkumu.....	48
5.3 Časový harmonogram průzkumu.....	49
5.4 Výběr a charakteristika respondentů.....	50
5.5 Cíl průzkumu a stanovení průzkumných otázek.....	53
5.6 Analýza dat a vyhodnocení dotazníkového šetření.....	55
5.7 Shrnutí a návrh možných opatření .....	78
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>80</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>82</b>

<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>84</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK .....</b>	<b>85</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>87</b>



# ÚVOD

V dnešní zrychlené, proměnlivé a turbulentní době je potřeba se stále vzdělávat a zdokonalovat velmi aktuální. Celosvětová pandemie donutila téměř každého z nás k určitému posunu v oblasti používání moderních komunikačních technologií. Pandemie poznamenala všechny oblasti našeho života a zasáhla velmi výrazně oblast vzdělávání. Tento zásadní a neustálý přísun změn nás nutí reagovat, a to jak ve všech oblastech života, tak především v našem profesním životě. Naše formování a pracovní oblast života provází soustavné celoživotní vzdělávání. Každá organizace by měla být na změny a tento vývoj připravena, tak aby uměla flexibilně reagovat na náhlé změny a nové požadavky trhu. Mnoho společností, především pak školství a vzdělávání přesto zastihla pandemie nepřipravené.

Každá firma považuje za důležité vyrábět kvalitně, rychle a co s nejmenšími náklady. Proto je firemní vzdělávání velmi aktuálním tématem. Stále se objevují nové technologie, nové postupy, na které musí firmy reagovat a vzdělávat své pracovníky tak, aby si co nejlépe a nejefektivněji osvojili nové dovednosti a znalosti. Je zde tlak a snaha podat co nejvíce informací v co nejmenším časovém úseku. Mnoho firem řeší otázku, jakou k tomuto vzdělávání volit nejvhodnější metodu a zároveň také analyzují, jak se jim investice do vzdělávání zaměstnanců vyplatí. Právě znalosti jednotlivých forem výuky, jejich kladů a záporů a vhodnosti je použít zaručí, že vzdělávání bude efektivní, kvalitní a s očekávaným přínosem a že vynaložené prostředky na vzdělávání zaměstnanců byly efektivní.

Cílem této práce bude teoreticky vymezit základní fakta a metody zaměřené na firemní vzdělávání a dále se věnovat detailnějšímu popisu vzdělávacího procesu, kterým je E-learning. Na základě popisu konkrétní společnosti zabývající se nabídkou vybraného e-learningového online vzdělávání se práce pokusí analyzovat výsledný efekt a přínos této formy vzdělávání a případně navrhne možné podněty a změny.

První kapitola vysvětluje základní pojmy týkající se firemního vzdělávání a stručně definuje nejvíce používané metody ve firemním vzdělávání. Druhá kapitola se věnuje vzdělávání na dálku, definici distančního vzdělávání a moderním trendům v oblasti online vzdělávání. Třetí kapitola detailněji popisuje výše zmíněný vzdělávací proces,

kterým je E-learning. V podkapitolách jsou popsány výhody a nevýhody E-learningu, jednotlivé formy, blended learning, zásady tvorby a zásady evaluace e-learningu.

Předmětem praktické části bude popsat společnost LMC s.r.o. Jednou ze služeb, které tato společnost poskytuje, je on-line vzdělávání formou e-learningových kurzů prostřednictvím vlastního portálu Seduo.cz. Uvedený portál, je dostupný též zaměstnancům uvedené společnosti jako součást konceptu interního firemního vzdělávání. Dotazníkové šetření osloví právě tyto absolventy e-learningových kurzů portálu Seduo, na jehož základě bude vyhodnocena analýza postojů zaměstnanců k jejich firemnímu vzdělávání formou e-learningových kurzů a zjišťována spokojenost účastníků s absolvovaným e-learningovým kurzem. Na základě této analýzy a případných dalších zjištěných skutečností budou navrženy možnosti úprav a změn v dosavadním průběhu firemního vzdělávání společnosti.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Podnikové neboli firemní vzdělávání můžeme definovat jako: „*souhrn vzdělávacích aktivit zajišťovaných pracovní organizací se záměrem doplnit (tj. rozšířit nebo zvýšit) anebo změnit strukturu kompetencí (respektive kvalifikaci) pracovníků a odstranit tak obvykle negativní rozdíl mezi aktuální a požadovanou mírou rozvoje jejich kompetencí, respektive mezi tzv. subjektivní a objektivní kvalifikací*“.<sup>1</sup>

V andragogickém slovníku je firemní vzdělávání vymezeno jako edukační proces, který zajišťuje organizace s cílem změnit, zvýšit, rozšířit kvalifikaci svých zaměstnanců. Je v první řadě zaměřeno na trénování a rozvoj kompetencí, znalostí dovedností a postojů potřebných pro současný pracovní výkon a v druhé řadě zaměřený na rozvoj aktivit potřebných pro budoucí činnosti a rozvoj budoucí pracovní kariéry.<sup>2</sup>

Firemní vzdělávání také považujeme za jednu z důležitých personálních aktivit, která je nezbytnou součástí řízení a rozvoje lidských zdrojů v organizacích. Pracovníci se svým dalším vzděláváním přizpůsobují měnícím se požadavkům na výkon jejich pracovní pozice. Rozlišujeme zde dvě základní vzdělávací aktivity:

- výcvik zaměřený na získání nových, především, manuálních a praktických dovedností k výkonu práce,
- rozvoj poskytující systematické vzdělávání v souladu s cíli a plány organizace do budoucna.<sup>3</sup>

Můžeme se také setkat s termínem tzv. učení na pracovišti (on the job learning), které obsahuje různé vzdělávací akce, probíhající jak interní, tak externí formou. Cílem učení je nejen zvyšování stávajících kompetencí pracovníků, ale i jejich příprava na nové pozice či nové nároky na stávající pracovní pozice.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých Andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s. 158. ISBN 978-80-7452-012-9.

<sup>2</sup> PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 217. ISBN 978-80-247-4748-4.

<sup>3</sup> KUBÍNYI, L. In: VETEŠKA, J. *Vzdělávání dospělých. Příležitosti a úskali v globalizovaném světě*. 1. vyd. Praha: Educa Service, 2013. s. 194. ISBN 978-80-87306-12-3.

<sup>4</sup> PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 280. ISBN 978-80-247-4748-4.

Podobu firemního vzdělávání ovlivňují vnitřní faktory (politika a strategické plány organizace, koncepce vzdělávání, organizační struktura a pracovní podmínky ve firmě) a také faktory vnějšího prostředí organizace (ekonomické a legislativní podmínky).

Podrobně rozlišujeme tyto firemní vzdělávací aktivity:

- „vzdělávání členů organizace v rámci procesu orientace a sociální i pracovní adaptace na organizaci, pracoviště i práci,
- normativní vzdělávání (vymezené jako právně povinné),
- doplňování kvalifikace,
- změna kvalifikace,
- individuální rozvoj pracovníků,
- ostatní vzdělávací akce“.<sup>5</sup>

V poslední době je ve firemním vzdělávání markantní tlak na rozvoj vedoucí ke zvýšení výkonnosti a s tím související měření efektivity proběhlého vzdělávání zaměstnanců. S tím souvisí mnohé nové vzdělávací trendy. Za hlavní trendy je považován:

- celostní přístup s principy učí se organizace, ovlivněný on-the-job tréninky,
- vzdělávání právě včas – neboli just-in-time,
- standardní kurzy,
- pořízení kurzu on-line nákupem,
- řešení na zakázku s důrazem na diferenciaci.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých Andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s. 159. ISBN 978-80-7452-012-9.

<sup>6</sup> HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada, 2007, s. 116. ISBN 978-80-247-1457.

## 1.1 Metody firemního vzdělávání

Metodou chápeme postup neboli cestu, které nás směřuje k danému cíli. V oblasti vzdělávání dospělých chápeme vzdělávací metodu jako záměrný, cíleně řízený systém činností lektora a činnosti účastníků vzdělávání. Každá vzdělávací metoda se zaměřuje na aktivní osvojení účelově vytvořeného obsahu učiva k dosažení daných vzdělávacích cílů. Vzdělávací metody jsou ve vzdělávacím procesu proměnlivé a záleží na potřebách, pracovních a osobních zkušenostech, profesním postavení, sociálních a psychických odlišnostech, hodnotách dospělých účastníků vzdělávání.<sup>7</sup>

Metody vzdělávání můžeme také definovat nejen jako soubor přístupů lektora, kterým předává poznatky vzdělávaným, ale zároveň sem zahrnujeme i souhrn postupů vzdělávaných účastníků, kterými si podané informace a vědomosti osvojují.<sup>8</sup>

Podle místa, kde vzdělávání ve firmě probíhá, můžeme metody vzdělávání v organizaci dělit do dvou základních skupin.

- Metody používané přímo na pracovišti, na konkrétním pracovním místě, zaměřené na konkrétní pracovní úkony. Využívané nejčastěji pro dělnické pozice.
- Metody používané mimo pracoviště. Využívané na úrovni středního a vyššího managementu.<sup>9</sup>

Dělení či klasifikace metod vzdělávání je velmi pestrá, záleží na různých hlediscích a kritériích. Jedním z možných dělení vzdělávacích metod, je dělení podle prostředí, v němž se vzdělávání realizuje. Rozvoj zaměstnanců probíhá v rámci pracovního procesu na pracovišti (OJT = On The Job Training) případně mimo pracovní proces (OFJT – Off The Job Training).<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1.vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 34. ISBN 978-80-87197-12-7.

<sup>8</sup> MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluver ČR, 2010, s. 89. ISBN 978-80-7357-581-6.

<sup>9</sup> KOČOVÁ, J. In VETEŠKA, J. *Celoživotní učení pro všechny – výzva 21. století*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2014, s. 303. ISBN 978-80-7452-047-1.

<sup>10</sup> BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2011, s. 73. ISBN 978-80-7452-020-4.

## 1.2 Dělení metod vzdělávání podle prostředí

### METODY NA PRACOVIŠTI (on-the-job)

- **Instruktaž při výkonu práce** – velmi častá metoda zácviku nového či nezkušeného zaměstnance, zaměřena především na jednotlivé krátkodobé úkoly, kdy zkušený zaměstnanec předvede pracovní úkon a školený pracovník si pozorováním a nápodobou osvojí daný pracovní postup. Výhodou je rychlý zácvik, včetně budování osobního a pozitivního vzájemného vztahu mezi zaměstnanci nebo zaměstnancem a jeho nadřízeným.
- **Asistence** – velmi často užívaná metoda s důrazem na praktické osvojování dovedností, při které je vzdělávaný přidělen ke zkušenému zaměstnanci, pomáhá mu s plněním úkolů a dochází k postupnému osvojování jednotlivých kroků určitého druhu práce. Vzdělávaný postupně zvyšuje svou míru samostatnosti, až je schopen úkol vykonat zcela samostatně.
- **Pověření úkolem** – navazuje na metodu asistování, kdy je vzdělávaný pověřený splněním samostatného úkolu, plnění jeho úkolu je průběžně kontrolně sledováno.
- **Rotace (cross training)** – zaměstnanec získává postupně komplexní přehled o jednotlivých pozicích, pracovních postupech v celé organizaci a rozvíjí též svou flexibilitu a systémové myšlení, je postupně vždy na určitou dobu přidělený na různé pozice v organizaci, plní zde různé úkoly.
- **Rozšiřování a obohacování** – svěřením a rozšiřováním většího spektra provázaných pracovních úkolů.
- **Coaching** – soustavné, dlouhodobější a opakované vzdělávání a vedení spolupracovníků, včetně poskytování zpětné vazby k jejich výkonu a podpora vlastní iniciativy.<sup>11</sup>
- **Mentoring** – k učení dochází od kolegy s bohatými zkušenostmi a přirozenou autoritou, kterého si vzdělávaný sám vybírá jako svého mentora, rádce, patrona. Výhodou je vlastní iniciativa zaměstnance při volbě vzoru, někdy však může být

---

<sup>11</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008, s. 267-268. ISBN 978-80-7261-168-3.

volba mentora pro pracovníka z důvodu neznalosti poměrů problematičká. Kvalitní mentoring se vyznačuje v první řadě ochotou a dovednostmi sdílet zkušenosti, v druhé řadě pak dobrým předáváním znalostí o chodu a fungování dané společnosti.<sup>12</sup>

- **Counselling** – jedna z novějších metod získávání dovedností, dochází k vzájemnému konzultování, působení a ovlivňování mezi zaměstnancem a jeho školitelem.
- **Pracovní porady** - metoda, kterou se zaměstnanec seznamuje s problematikou svého pracoviště, ale i celé organizace. Během porad dochází k výměně zkušeností, názorů, nápadů, včetně rozvoje individuální iniciativy a sounáležitosti.<sup>13</sup>

### **MIMO PRACOVIŠTĚ (off-the-job)**

- **Přednáška** – určena k rychlému získávání teoretických poznatků a znalostí formou jednostranného přenosu informací. Bývá nenáročná na vybavení.
- **Seminář (přednáška spojená se skupinovou diskuzí)** – také určena k získávání teoretických poznatků, ale jde o aktivní formu, kdy jsou účastníci během diskuze zapojováni do řešení problému.
- **Demonstrace** – znalosti a dovednosti jsou zprostředkovány názornou formou pomocí různých trenažérů, výukových dílen, počítače, audio videa, nebo předváděním postupů.
- **Případová studie** – oblíbená metoda používaná často ve vzdělávání manažerů a tvůrčích pracovníků při rozvoji jejich analytického myšlení. Po detailním popisu skutečného nebo smyšleného případu je cílem zaměstnanců najít či objasnit řešení případu, navrhnout řešení.
- **Workshop (group exercise)** – skupinové řešení konkrétního problému, přispívající k rozvoji týmové spolupráce.
- **Brainstorming, brainwriting** – kreativní a inovativní způsob hledání nových možností řešení problémů, po ukončení předkládání kreativních řešení je součástí řešení diskuze a hledání nových řešení.

---

<sup>12</sup> CUMMINGS, T. G., C. G. WORLEY, 2009. *Organization development & change. 9th ed. Mason, OH: South-Western/Cengage Learning*. [online]. [cit. 2021-11-10]. Dostupné také z: <http://www.mcs.gov.kh/wp-content/uploads/2017/07/Organization-Development-and-Change.pdf>.

<sup>13</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008, s. 267-268. ISBN 978-80-7261-168-3.

- **Simulace** – aktivní způsob ncviku vyjednávání a rozhodování se, kdy vzdělávání zaměstnanci dostanou určitý scénář a musí po určité době učinit rozhodnutí.
- **Hraní rolí (manažerské hry)** – praktický výcvik schopností a dovedností prostřednictvím zadaného scénáře a rolí, vyžadující od účastníků aktivitu a hravost, s cílem osvojit si žádoucí sociální vlastnosti.
- **Assessment centre (development centre)** - neboli také diagnosticko-výcvikový program, určený pro moderní vzdělávání manažerů, díky simulaci reálných problémů a ncviku jejich řešení dochází k ncviku rozhodovacích dovedností, komunikace s lidmi, práci se stresem.
- **Outdoor Training/Learning – adventure education** – vzdělávání označované jako učení se hrou či pohybovými aktivitami. Jde o moderní a často používanou metodu vzdělávání manažerů, založenou na principech hry, díky kterým dochází k získávání interpersonálních dovedností, získávání dovedností při vedení lidí, komunikaci v týmu, spolupráci v týmu.
- **Vzdělávání pomocí počítače** - díky počítačovým programům je možné usnadnit individuální i skupinové formy učení pomocí simulace různých pracovních situací, testů, cvičení, schémat, grafů, obrázků, videí. Se vzestupem a rozšířením používání internetu se rozvíjí i použití e-learningu v individuálních nebo skupinových formách vzdělávání na pracovišti a mimo pracoviště.
- **Samostudium doporučené literatury** – je také uváděno někdy jako metoda mimo pracoviště, často bývá součástí již výše zmíněných metod, nevýhodou jsou nároky na volný čas zaměstnance mimo pracovní dobu.<sup>14</sup>

## **METODY NA ROZHRANÍ**

- **Pracovní porady** – vyměňování si zkušeností, informací, souvislostí, problémů na pracovišti.
- **Samostudium, distanční vzdělávání** – zaměřené a konkrétní potřebnou oblast vzdělávání.
- **Počítačové a online školící programy** – individualizovaná metoda vzdělávání, využívající počítačové programy.

---

<sup>14</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008, s. 270-273. ISBN 978-80-7261-168-3.



- **Firemní poradenství** – řešení reálných problémů v součinnosti s poradenskou firmou.
- **Action learning** – založené na pravidelném setkávání pracovní skupiny zaměstnanců s cílem týmového učení a sdílení znalostí.
- **Treinee programs** – program, který je cílený na přípravu zaměstnance k převzetí a plnění složitých úkolů.<sup>15</sup>

### 1.3 Výběr metody

Jaké metody použít by nám měly ukázat konkrétní cíle a potřeby vzdělávacího procesu. Důležité je vnímání individuálních potřeb vzdělávaných osob. Ideální je, pokud se použité metody kombinují, což zvyšuje nejen výsledky vzdělávání, ale i motivaci a zájem vzdělávaných jedinců. Vzdělávání je aktivním procesem, čím složitější jsou dosahované dovednosti, tím aktivnější by celý proces měl být. Vzdělávací proces by měl také poskytnout dostatek času si poznatky nejen osvojit, ale vyzkoušet a akceptovat.<sup>16</sup>

Mužík k výše uvedenému dělení uvádí, že metody mimo pracoviště jsou převážně simulativní, zatímco metody používané na pracovišti mají rozvojový charakter a zahrnují převážně praktické činnosti. V obou případech jsou didaktické metody základem interakce mezi vzdělavatelem a účastníkem vzdělávání. V současnosti dochází, vzhledem k aktuálnímu dění, k mnoha rychlým inovacím v oblasti vzdělávání. V profesním vzdělávání dospělých se do popředí dostává řešení reálných situací a problémů z praxe. Ideální je, pokud výukové metody reagují přímo na konkrétní problémy v organizaci a zabývají se konkrétními požadavky účastníků vzdělávání. Profesní vzdělávání v organizaci tak často zahrnuje prvky poradenské činnosti i předávání know-how dané organizace. Oblíbenými metodami pro jejich aktivizační

---

<sup>15</sup> MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika. Řízení vzdělávacího procesu*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 92-93. ISBN 978-80-7357-581-6.

<sup>16</sup> AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha: Grada, 2009, s. 464. ISBN 978-80-247-1407-3.

prvky jsou problémové metody, a to především případové studie, hraní rolí, ekonomické hry.<sup>17</sup>

Z některých vzájemných porovnávání vybraných metod vzdělávání v organizacích vyplývají následující závěry:

- mentoring a counselling nemění postoje zaměstnance, ale zaměřují se převážně na pomoc s řešením konkrétních problémů, pomáhají především s osvojením znalostí novým zaměstnancům, zatímco coaching se zaměřuje na dlouhodobější zvyšování pracovních výkonů, s cílem zaměstnance co nejvíce rozvíjet,
- nejsilnější vzdělávací účinek má coaching a mentoring díky silnému působení kouče a mentora na vzdělávaného zaměstnance, v dostatečně vyčleněném čase, to samé můžeme říci o e-learningu, k jehož silnému účinku přispívá internet a možnost studia i mimo pracovní dobu,
- z pohledu volby konkrétní metody se coaching a e-learning uplatňují nejvíce ve vzdělávání top a středního managementu, mentoring je nejvíce vhodný pro nové zaměstnance, jejich adaptaci a osvojení si nových pracovních postupů, counselling je cílen na řadové pracovníky, k rozšiřování jejich pracovních dovedností.<sup>18</sup>

V současné době se také můžeme setkat s pojmem SOUFFLEARNING, který vychází z aktuální potřeby zaměstnavatelů, kteří potřebují pružnou, efektivní a účelnou vzdělávací metodu zaměřenou na zvyšování dovedností svých zaměstnanců, a to s okamžitou možností využití přímo na pracovišti. Tato metoda si vybírá z několika dalších metod (koučování, stínování, pozorování, mentoring atd.) vždy jejich nejfunkčnější část a vytváří následně vzdělávací postup, který je po prvotní analýze potřeb šitý na míru konkrétnímu zaměstnanci.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika. Řízení vzdělávacího procesu*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 91. ISBN 978-80-7357-581-6.

<sup>18</sup> VETEŠKA, J. *Celoživotní učení pro všechny – výzva 21. století*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2014, s. 312. ISBN 978-80-7452-047-1.

<sup>19</sup> KAŇOVÁ, I. Soufflearning – nová perspektiva profesního vzdělávání. In: VETEŠKA, J., J. SALIVAROVÁ. *Vzdělávání dospělých. Příležitosti a úskalí v globalizovaném světě*. 1. vyd. Praha: Educa Service, 2013, s. 164. ISBN 978-80-87306-12-3.

## 2 VZDĚLÁVÁNÍ NA DÁLKU

Vzdělávání na dálku chápeme jako alternativu ke klasickému prezenčnímu vzdělávání. V tomto případě je zdůrazněna geografická oddálenost vyučujícího a studujícího, při níž nejsou tyto subjekty ve vzájemném přímém fyzickém vztahu. Jedna z definic, nazývá tuto formu studia jako distanční a poukazuje na „časové oddálení procesu vyučování a procesu učení a charakterizuje distanční vzdělávání jako *asynchronní*.“<sup>20</sup>

Memorandum o otevřeném distančním vzdělávání v Evropském společenství definuje distanční vzdělávání takto: „*Distanční vzdělávání je definováno jako jakákoliv forma studia, kde student není pod stálým či bezprostředním dohledem učitelů, nicméně využívá plán, vedení a konzultace vzdělávací instituce či jiné podpůrné organizace. Distanční vzdělávání charakterizuje samostudium, a proto je silně závislé na didakticky kvalitním návrhu materiálů, které musí nahradit interaktivitu mezi studentem a vyučujícím, běžnou v prezenční výuce. Samostudium je vždy doplněno podporou tutora a dalším podpůrným servisem, který je v ideálním případě poskytován regionálním studijním centrem a využívá ve větší míře moderní komunikační technologie*“.<sup>21</sup>

Podle andragogického slovníku můžeme distanční vzdělávání chápat jako řízené samostudium založené v dnešní době především na informačních a komunikačních technologiích, jehož hlavním cílem je zpřístupnit vzdělávání jedincům, kteří se nemohou z mnoha důvodů, například z důvodu velké vzdálenosti, handicapu, pracovního vytížení, rodinné situace účastnit prezenčního způsobu výuky. Základním principem distančního vzdělávání je samostatnost studujících, jejich motivace k sebevzdělávání a vlastní zodpovědnost za průběh celého výukového procesu. Charakteristické je fyzické oddělení studujících od vzdělavatele, včetně kvalitního

---

<sup>20</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 16. ISBN 978-80-86723-56-3.

<sup>21</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 17. ISBN 978-80-86723-56-3.

organizačně-technického zázemí a poskytnutí kvalitních studijních opor. Jedním z nejpoužívanějších způsobů distančního vzdělávání je e-learning.<sup>22</sup>

## 2.1 Vznik a vývoj distančního vzdělávání

První historické zmínky o možnosti fyzického oddělení účastníků vzdělávání od svých vzdělavatelů se objevují kolem poloviny 19. století nejprve v Anglii a Francii. Vlivem rozvoje poštovních služeb se začala rozvíjet korespondenční forma studia, která se postupně rozšiřovala do dalších evropských států. Zásadní zmínkou je korespondenční vyučování stenografie iniciované Izaacem Pitmanem v Anglii v roce 1840. Na konci 19. století se korespondenční forma studia objevila i v Americe, Kanadě a Austrálii. Další významný zlom nastal na počátku 20. století, vlivem technického pokroku a nástupu žen do průmyslu a výroby. Ve 20. - 30. letech měl vliv na distanční vzdělávání rozvoj kinematografie a rozhlasového vysílání. Z roku 1926 jsou známé z vysílání rádia Luxenbourg první vzdělávací pořady. V roce 1920 bylo dokonce v Sovětském svazu zpuštěno první vysokoškolské korespondenční vzdělávání. V roce 1937 ve Francii rádio Sorbonne spustilo první rozhlasové kurzy a dva roky poté zde bylo založeno Národní centrum distančního vzdělávání (CNED), které řešilo především problematiku vzdělávání dětí a mládeže v okupovaných územích Francie.<sup>23</sup>

S koncem druhé světové války souvisí rychlý rozvoj distančního vzdělávání v profesním vzdělávání dospělých prostřednictvím korespondenčních kurzů. Vzdělávací kurzy pravidelně vysílala například stanice BBC ve Velké Británii. Vlivem rozvoje a stále narůstajících požadavků na nové kvalifikace pracovníků a také nároků na zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků při zachování jejich ekonomické aktivity zde v 60. letech vznikla první otevřená distanční univerzita – Open univerzity (OU), se známým mottem ve znaku: Učit se a žít. Aby bylo studium co nejvíce regionálně dostupné, vznikala regionální studijní střediska, britská OU se tak postupně rozšiřovala až do současnosti, kdy má svá střediska a pobočky nejen po celé Evropě, ale

---

<sup>22</sup> PRŮCHA, J., J. VETĚŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 84. ISBN 978-80-247-4748-4.

<sup>23</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 37. ISBN 978-80-86723-56-3.

celém světě. Poskytuje kvalitní vzdělávání prakticky ve všech oborech, kromě medicíny a je například díky své manažerské fakultě nejvýznamnějším vzdělavatelem v oblasti MBA studia.<sup>24</sup>

Další distanční instituce vznikly postupně od 70. a 80. let i v dalších zemích. Nejvýznamnější podporu mělo po Velké Británii distanční vzdělávání ve Francii, Belgii, Itálii, Nizozemsku, Německu a Švédsku. Koncem 20. století přispěl k dalšímu rozvoji distančního vzdělávání nástup nových informačních a komunikačních technologií, zejména pak rozvoj počítačových sítí, internetu a mobilních technologií a zejména pak nástup eLearningu. Další významné otevřené univerzity se tak rozrostly v Asii, Americe a Rusku.<sup>25</sup>

## 2.2 Moderní trendy a metody v oblasti online vzdělávání

Vzdělávací metodou označujeme široký soubor postupů používaných ve výuce, které směřujeme k naplnění daných vyučovacích cílů. Ve výuce dospělých uplatňujeme specifické metody především při distančním studiu a při využití moderních výukových technologií.<sup>26</sup>

I v podnikovém vzdělávání díky rychlému rozvoji informačních a komunikačních technologií sledujeme rozvoj nových a specifických metod vzdělávání. Mezi **moderní metody podnikového vzdělávání** řadíme:

- **Webinář** – také on-line seminář, kde přenos informací funguje synchronně a oboustranně pomocí web sítě a připojení k internetu. Má pevně stanovenou dobu konání. Účastníci se připojují ze svých pracovišť pomocí počítače a internetu a sdílí s vyučujícím stejné informační prostředí, díky němuž sdílí stejný obsah, obrázky, videa, zvuky. Účastníci se též mohou ihned hlasově či písemně dotazovat vyučujícího k tématu.

---

<sup>24</sup> ZÁMALOVÁ, H. In: VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých Andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s. 167-168. ISBN 978-80-7452-012-9.

<sup>25</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 39. ISBN 978-80-86723-56-3.

<sup>26</sup> PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 183. ISBN 978-80-247-4748-4.

- Videoseminář – jde o jednosměrný, asynchronní způsob výuky, kdy informace proudí pouze směrem od vyučujícího k uživatelům, aniž by docházelo k vzájemné interakci. Výuka je dělena do oddílů a zpětná vazba probíhá například formou testů. Výhodou zde je, že uživatel může videoseminář dle svých časových potřeb přerušit, opakovat si některé oddíly. Využívá se často při předávání odborných informací, novinek, sdílení zkušeností, školení zaměstnanců. Ideální je, pokud je videoseminář vytvořen na míru v dané organizaci, lez jej pak sledovat jednotlivě, ale i ve skupině.
- E-konference – komunikace většího množství účastníků pomocí počítačů připojených k internetu, za využití videopřenosu (skypu). Velkou výhodou je zde úspora času a cestovních nákladů, obzvláště tam, kde jsou účastníci lokací vzdáleni. Řídící účastník pomocí svého počítače distribuuje příspěvky, dotazy všem účastníkům.
- Microlearning – neboli mikroučení, spočívá v rozdělení výuky na velmi malé učební jednotky, jejichž studium zabere maximálně několik minut. Svou časovou nenáročností jej lze zařadit do každodenních vzdělávacích aktivit, a to nejen na pracovišti.
- Mikrokurzy – výhodou je jejich nenáročnost a malá finanční nákladnost. Jde o krátké tréninkové aktivity zaměřené na potřebné aktivity nebo činnosti.
- Mobile learning – nejrychleji se rozvíjející trend díky chytrým telefonům a tabletům, pomocí nichž mohou účastníci využívat výukové aplikace.
- Zážitkové učení – nová metoda učení prostřednictvím prožitků jednotlivých účastníků, probíhající mimo pracoviště, přičemž se zaměřuje především na vzájemnou interakci, týmovou spolupráci, kreativitu, zdravou soutěživost.<sup>27</sup>

V rámci rozvoje firemního vzdělávání v České republice a vlivem globalizace a nutnosti podnikat a pohybovat se v mezinárodním prostředí patří k moderním a stále více se uplatňujícím způsobům vzdělávání především e-learning, coaching, mentoring a counselling. Neustálé organizační změny, nové poznatky a technologie přispívají

---

<sup>27</sup> VETEŠKA, J. *Celoživotní učení pro všechny – výzva 21. století*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2014, s. 261-265. ISBN 978-80-7452-047-1.

k odbourávání zastaralých dovedností pracovníků. Organizace se čím dál více zaměřují na využití informačních a komunikačních technologií na internetu nebo intranetu.<sup>28</sup>

Vlivem koronavirové krize došlo k urychlení a rozvoji procesu online vzdělávání. Firmy postupně zjišťují, že náklady, které vynakládaly za klasické vzdělávání, mohou být nižší právě kvůli využití on-line prostředí.

**Poslední trendy** ve firemní prostředí přinášejí nové možnosti a kombinace v prostředí virtuálního vzdělávání:

- Online konzultace a virtuální coaching – jsou nejčastěji využívané pro online pracovní pohovory, obchodní schůzky, prezentace pro investory. Využívané technologie Whereby, Microsoft Skype, Google Hangouts, Zoom, Microsoft Teams, Webex, Whatsapp, Apple Facetime a Facebook Messenger. Pro organizátory je pak v rámci použití uvedených aplikací nutné brát v potaz počet připojených osob, uživatelskou náročnost připojení – registrace/ bez registrace, možnost pořízení záznamu, sdílení plochy.<sup>29</sup>
- Interaktivní online školení – je nejčastěji používané pro týmové meetingy, obchodní meetingy s větším počtem účastníků. Nejčastěji používané technologie jsou Whereby, Google Hangouts, Microsoft Teams, Facebook Rooms, Zoom a GoToMeeting. Interaktivní školení se vysílá živě, tak aby byli všichni účastníci vidět a aby se účastníci mohli do školení aktivně zapojit jak audio, tak video formou.<sup>30</sup>
- Webináře a webcasty – se používají například pro různá firemní oznámení nebo prohlášení. Technologie, které k tomu využíváme, jsou například Click Meeting, Webex, Big Marker, Facebook Live, YouTube Live, LinkedIn Live, Zoom, Twitter Live, Instagram Live.
  - Webináře jsou živá online vysílání, kde jeden nebo více mluvčích hovoří k většímu množství posluchačů. U webináře na rozdíl od online školení účastníci vidět nejsou a případná komunikace je možná jen v rámci chatu.

---

<sup>28</sup> KOČOVÁ, J. Vybrané metody vzdělávání pracovníků v organizaci. In: VETEŠKA, J. *Celoživotní učení pro všechny – výzva 21. století*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2014, s. 302-305. ISBN 978-80-7452-047-1.

<sup>29</sup> KADLEC, J. *Jak na virtuální školení*. 1.vyd. Praha: Kadlec Josef, 2020, s. 20-23. ISBN 978- 80-2707711-3.

<sup>30</sup> KADLEC, J. *Jak na virtuální školení*. 1.vyd. Praha: Kadlec Josef, 2020, s. 25-33. ISBN 978- 80-2707711-3.

Webinář se používá tam, kde je možné zapojit velký počet, třeba i více než 500 účastníků.

- Webcasty jsou ještě větší než webináře a mohou být až pro několik desítek tisíc posluchačů. Takovému počtu být přizpůsobeny technologie tak, aby vysílání zobrazovalo bez problémů na různých typech zařízení.<sup>31</sup>
- Online konference a expa – se používají zejména pro firemní online konference, s využitím technologií typu Hey Summit, Work Cast, Big Marker, GoToWebinar a Remo. Online konference jsou sériemi zároveň nebo po sobě jdoucích webinářů. Konference může být několikahodinová, celodenní, připojují se do ní průběžně různí prezentátoři a posluchači. Moderní technologie umožňují i originální grafickou úpravu simulující reálnou konferenci například v hotelu, kde jsou simulovány dle obsazenosti místnosti s lidmi, dveře s nápisy a názvy přednášek. Existují i různá zpoplatněná řešení pro obrovské konference pro 20 000 účastníků, označovaná jako virtual summit či virtual expo. Samozřejmě existují i finančně méně náročná technická řešení, zde je nutné počítat například s omezenou možností časového vysílání nebo omezením počtu připojených posluchačů.<sup>32</sup>
- Mikroučení a on the job vzdělávání (embedded vzdělávání) – je využíváno pro interní školicí programy a různé vzdělávací akademie. Nejčastěji používané technologie jsou zde Teachable, Udemy, LinkedIn Learning, Camtasia, Loom a Moodle. Pro mikroučení se používá také název mikrolearning, Jedná se o předem vytvořené školení, složené z různých krátkých videí. Školení může mít různou časovou délku. Velkou výhodou pro posluchače je, že jej mohou používat individuálně po krátkých blocích, v různých volných chvílích, tak jak jim umožní čas, tzn. po práci, během pauzy a nijak to nenaruší celý pracovní den jako celodenní školení. Za zmínku stojí velmi oblíbená služba Udemy, kde lze vytvořit libovolné množství kurzů, logicky členěných na kapitoly obsahující videa, prezentace, audia, testy.<sup>33</sup>
- Školení ve virtuální a rozšířené realitě – jsou vhodná pro firemní konference a meetingy ve virtuální realitě. Mezi nejpoužívanější technologie pro tyto účely

---

<sup>31</sup> Tamtéž, s. 36 -37.

<sup>32</sup> KADLEC, J. *Jak na virtuální školení*. 1.vyd. Praha: Kadlec Josef, 2020, s. 67-68. ISBN 978- 80-2707711-3.

<sup>33</sup> Tamtéž, s. 72.



patří: YouTube, Vimeo, Facebook, Xiaomi Mi Sphere Camera, HoloLens a Yeti Blue.

- Virtuální realitu můžeme využít nejen pro náhled a vyvolání pocitu, že jsou účastníci přímo ve školící místnosti, ale můžeme použít pro 360 stupňová videa, kdy posluchač může různě otáčet kameru a sledovat například reakce dalších účastníků. Další výhodou virtuální reality, je možnost připojení z jakéhokoliv místa na zemi, kdy vyučující může v reálném čase demonstrovat konkrétní postupy či simulovat výuku z konkrétního pracovního prostředí.
- Rozšířená realita (augmented reality) se používá ke kombinaci uměle vytvořených objektů s objekty reálného světa. Hodně známým příkladem rozšířené reality je aplikace Pokémon, která v mobilním telefonu umožňuje zobrazení reálného světa a zároveň zde je vidět virtuální objekt. V oblasti vzdělávání je nutné zmínit aplikaci Google Translate, která umožňuje překlad jakéhokoliv textu, na který telefonem namíříte.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> KADLEC, J. *Jak na virtuální školení*. 1.vyd. Praha: Kadlec Josef, 2020, s. 89-30. ISBN 978- 80-2707711-3.

### 3 E - LEARNING

Pojem e-learning, eLearning, e-Learning neboli elektronické vzdělávání se objevil již v šedesátých letech v USA, ale hlavní rozvoj pozorujeme od konce devadesátých let. Definice Pollarda a Hillage z roku 2001 jej vymezuje jako: „*poskytování a správu příležitostí ke vzdělávání a jejich podporu pomocí počítačové, síťové a internetové technologie za účelem napomáhání pracovnímu výkonu a rozvoji jedinců*“.<sup>35</sup>

Současné pojetí eLearningu vystihuje definice Elita Masie, zakladatele amerického eLearningového průmyslu, který jej vystihuje jako: „*nástroj využívající síťové technologie k vytváření, distribuci, výběru, administraci a neustálé aktualizaci vzdělávacích materiálů*“.<sup>36</sup>

Andragogický slovník definuje e-learning jako „*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. E-learning je výuka s využitím výpočetní techniky a internetu. E-learning je v podstatě jakékoli využívání elektronických materiálních a didaktických prostředků k efektivnímu dosažení cíle s tím, že je realizován zejména prostřednictvím počítačových sítí (internet, intranet)*“.<sup>37</sup>

V nejširším pojetí můžeme e-learning definovat jako možnost využívat informační a telekomunikační technologie ve výuce a učení. E-learning nám nabízí nové možnosti, jak se vzdělávat bez ohledu na časové dispozice a aktuální počet studentů. Proto můžeme velký rozvoj elektronického učení zaznamenat především v podnikovém a distančním vzdělávání.<sup>38</sup>

V americkém pojetí, kde měl vznik elektronického vzdělávání předstih, je e-learning chápán jako vzdělávání za podpory počítačů (CBT – Computer-based training), vzdělávání podporované technologiemi (TBT – Technology-based training), vzdělávání

---

<sup>35</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha: Grada, 2009, s. 481. ISBN 978-80-247-1407-3.

<sup>36</sup> ZÁMALOVÁ, H. In: VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých Andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s. 174. ISBN 978-80-7452-012-9.

<sup>37</sup> PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 98. ISBN 978-80-247-4748-4.

<sup>38</sup> MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 189. ISBN 978-80-7357-581-6.

pomocí webových technologií (WBT – Web-based training). Dále je v tomto pojetí e-learning chápán jako nástroj k vytváření, distribuci, aktualizaci vzdělávacích materiálů-a též jako podskupina distančního vzdělávání. E – learning také v tomto pojetí poskytuje informace a materiály pomocí různých druhů elektronických médií (internet, CD-ROM, interaktivní TV aj.).<sup>39</sup>

V České republice se s pojmem eLearning setkáváme od konce minulého století, kdy zaznamenal rychlý rozvoj zejména v oblasti firemního vzdělávání a vysokého školství. Kromě anglického názvu e-learningu se u nás můžeme setkat i s pojmem elektronické učení – vzdělávání. Výrazným faktorem e-learningu je jeho multimediální charakter, propojení s moderními komunikačními a informačními technologiemi, především tedy s internetem, který slouží ke komunikaci mezi studujícím a vzdělavatelem a k distribuci studijních materiálů. Z těchto rysů vyplývá následující definice: „*E-learning lze chápat jako multimediální podporu vzdělávacího procesu, spojenou s moderními informačními a komunikačními technologiemi pro zkvalitnění vzdělávání.*“<sup>40</sup>

Důkazem, že je e-learning celosvětově na velkém vzestupu ukazují závěry ze zahraničních statistik:

- již v roce 2012 věnovaly americké korporace z celkových 200 miliard dolarů věnovaných na trénink 56 miliard dolarů na e-learning, s očekávaným růstem dalších investic ve výši 107 milionů dolarů v následujících třech letech,
- až 72 % společností uvádí, že mobilní technologie mají zásadní vliv a umožňují rychlejší adaptaci na změny,
- e-learning snižuje o více než polovinu náklady na rozvojové aktivity,
- e-learning může až o 60 % snížit časovou náročnost vzdělávacích aktivit,
- jako nejefektivnější metodu uvádí 75 % společností z celé EU - blended learning.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 128. ISBN 978-80-86723-56-3.

<sup>40</sup> NOCAR, D. a kol. *E-learning v distančním vzdělávání*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004, s. 13. ISBN 80-244-0802-3.

<sup>41</sup> KOUBEK, L. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Brno: Motiv Press, 2014, s. 165. ISBN 978-80-87981-12-2.

### 3.1 Historie E-learningu

V druhé polovině 80. let 20. století se díky novým 16bitovým počítačům začaly počítače objevovat čím dál více nejen v domácnostech a ve školství, ale začaly se rozvíjet i různé kancelářské aplikace. Za zmínku stojí tzv. vyučovací automaty, v nichž byl obsah studia rozložen na stránky a zakončen otázkou s následnou okamžitou zprávou o správnosti odpovědi. U nás vznikl vyučovací automat nazývaný Unitutor. Díky své složitosti a malé účinnosti se vyučovací automaty neujaly.

S postupným nástupem mikropočítačů a osobních počítačů začaly být využívány různé jednodušší testy s volbou odpovědi, postupně se k nim přidával výklad a poté i procvičování látky. Takto začaly vznikat první kurzy složené z lekcí. Tvorba takových kurzů byla v té době finančně i časově velmi náročná a nepřinášela očekávané výsledky. Vliv na další rozvoj moderních výukových postupů měla kognitivní psychologie a názor, že nejefektivnější výuka probíhá, pakliže je studující dostatečně motivován a že každý má svou vrozenou potřebu sebevzdělávání a pakliže jsou vytvořeny vhodné podmínky, člověk se naučí, vše co pro sebe považuje za nutné a nemusí probíhat okamžitá zpětná vazba ke zvolenému postupu. Následoval rozvoj tzv. hypermedií - hypertextových aplikací, které mohou být při správném uspořádání vhodnější než tištěné materiály a postupně do nich byly vkládány i multimediální prvky. Mezi nejznámější pak patřily programy a CD ROMy obsahující encyklopedie, elektronické knihy a učebnice. Od 90. let začaly v zahraničí vznikat inteligentní výukové systémy (Intelligent Tutoring Systems) zaměřené i na dlouhodobou kontrolu výuky. Obsahovaly nejprve lekce pak i celé učivo kurzu, procvičování a testy doplněné grafikou, animacemi a zvuky. Postupně se tyto obsahy začaly přenášet místní sítí a s rozvojem internetu se na počátku 21. století o rozvoj e-learningu začaly zajímat soukromé společnosti. Součástí e-learningu se staly další nástroje jako možnost zkoušení v reálném čase. Na internetu začaly vznikat virtuální univerzity s možností získat výstup – certifikát o vzdělávání, aniž by studující musel být fyzicky přítomen v učebně.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011, s. 25-26. ISBN 978-80-87480-00-7.

## 3.2 Výhody a nevýhody E-learningu

E-learning studujícím umožňuje flexibilitu a integraci přístupu k mnoha různým zdrojům vzdělávání, která se nacházejí v různých místech. Nabízí až padesátiprocentní urychlení přístupu ke vzdělávání, a to nejen v případě naléhavé potřeby. Snižuje až o polovinu náklady na vzdělávání. Může se uskutečnit v jakoukoliv denní dobu, na jakémkoliv místě, jakýmkoliv tempem a jakýmkoliv způsobem, jelikož jeho průběh si řídí každý studující sám.<sup>43</sup>

Výstižně zmiňuje k e-learningu B. W. Rutterbur: „*Skutečná síla e-learningu není v poskytování informací kdykoliv, odkudkoliv a komukoliv, ale v jeho možnostech poskytovat správné informace správným lidem ve správném čase a na správném místě*“.<sup>44</sup>

Každý vzdělávací proces má svá pozitiva a negativa. Záleží, zda je také hodnotíme z pohledu vzdělavatele nebo vzdělávaného.

Nejčastěji uváděné **výhody e-learningu z pohledu studenta:**

- efektivita, flexibilita (přehlednost modulů, lákavost multimediálních prvků),
- dostupnost (kdykoliv, tzv. just-in-time),
- individuální přístup (přizpůsobení se individuálnímu studijnímu stylu každého),
- náklady (snížení nákladů za tisk materiálů, distribuci a aktualizaci materiálů, dopravu, ubytování aj.),
- možnost rychlé aktualizace obsahu,
- široké možnosti testování znalostí,
- interaktivita,
- zvyšování znalostí a kompetencí v oblasti informačních technologií.

**Výhody e-learningu z pohledu vzdělavatele:**

- rychlá a finančně nenáročná aktualizace obsahu,
- zvyšování znalostí a kompetencí v oblasti informačních technologií,

---

<sup>43</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha: Grada, 2009, s. 484. ISBN 978-80-247-1407-3.

<sup>44</sup> BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011, s. 39. ISBN 978-80-87480-00-7.

- náklady (snížení nákladů za tisk materiálů, distribuci a aktualizaci materiálů, dopravu, ubytování aj.),
- široké možnosti testování znalostí.<sup>45</sup>

#### **Nevýhody a omezení u e-learningu:**

- technologické bariéry, e-learning je závislý na technologiích (nutný je přístup studentů k hardwaru i softwaru),
- nekompaktibilita některých komponent (problematické bývá, že při tvorbě kurzů nejsou dodržovány a dány standardy, což ve výsledku znamená, že ne každý kurz je použitelný v různých systémech),
- e-learning není vhodný pro některé obsahy (jsou znalosti, které nelze předat online, je nutný lidský faktor, přímé sdílení, neustálá komunikace, praktická aplikace znalostí, přímá spolupráci s ostatními či vizuální kontakt),
- e-learning není vhodný pro některé typy studujících (může jít o starší studenty, chybí interakce s ostatními),
- e-learning závisí na motivaci, sebekázni, dobrovolnosti,
- problém s interaktivitou (některými studenty je e-learning považován za neosobní, mají pocit izolovanosti, chybí lidská komunikace a fyzický kontakt, cítí přesytení z elektronické komunikace),
- počáteční náklady (do těchto nákladů je nutné započítat i počáteční náklady na technologické vybavení),
- externí a interní podpora (pro správnou funkčnost je nutná interní podpora v podobě IT správců, externí podpora pak v podobě tvůrců obsahu, lektorů a konzultantů),
- kvalita obsahu (bývá označována jako nižší oproti obsahu klasického vzdělávání, pokud má být kvalitní klade vysoké nároky na tvorbu a multimediálnost).<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 131-132. ISBN 978-80-86723-56-3.

<sup>46</sup> BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011, s. 44-48. ISBN 978-80-87480-00-7.

### 3.3 Formy E-learningu

U e-learningu rozlišujeme podle rozsahu využití informačních a komunikačních technologií on-line a off-line formu.

Off-line learning nevyžaduje připojení k síti (internetu nebo intranetu). Materiály k výuce jsou na paměťových nosičích (CD/DVD-ROM, disketa). V dnešní době je připojení k síti již téměř samozřejmostí, proto je tento způsob výuky spíše na ústupu.

On-line learning vyžaduje připojení k síti, učební materiály jsou zde přímo k dispozici. Online výuka navíc může probíhat synchronně či asynchronně. Během synchronní výuky a neustálému připojení k síti komunikuje vyučující se studujícím v reálném čase prostřednictvím telefonního hovoru, videokonference, chatu. Výuka probíhá ve virtuální třídě v dohodnutý čas a je náročnější na připojení sítě. Vykazuje vysoké přínosy vzhledem k nízké časové náročnosti. Při asynchronní výuce probíhá komunikace vyučujícího a studujícího v rozdílném čase prostřednictvím emailu nebo diskuzního fóra. Studující mohou komunikovat prostřednictvím diskuzního fóra nejen s vyučujícím ale i ostatními studujícími. Studijní materiály lze přenést do počítače a studovat off-line. U této formy je výhodou časová flexibilita, menší investice, ale vyžaduje ze strany studujících vysokou motivaci ke studiu.<sup>47</sup>

Mezi nejčastěji používané pojmy v e-learningovém prostředí řadíme:

- **CBT - Computer Based Training – 1990/1999** (statická forma e-learningových kurzů nevyžadující připojení k síti, off-line, distribuované na CD-ROMu, mezi jejich nevýhody patří absence interakce, nemožnost jednoduchých aktualizací, vysoké náklady na tvorbu a distribuci).
- **CMS - Course Management Systém** – následoval vznik síťových řešení pro distribuci CBT prostřednictvím počítačové sítě.
- **WBT - Web Based Training – 1997/1999** - první forma online elektronického vzdělávání (synchronní e-learningové kurzy poskytované on-line, pomocí sítí, internetu nebo intranetu, výhodou je možnost interakce, možnost okamžitých aktualizací bez dalších nákladů, možnost širokého přístupu uživatelů, nevýhodnou však byla absence administračních nástrojů a řízení).

---

<sup>47</sup> NOCAR, D. a kol. *E-learning v distančním vzdělávání*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004, s. 14. ISBN 80-244-0802-3.

- **LMS – systém řízeného vzdělávání 1999/2005** – základem je WBT vzdělávání s použitím LMS nástrojů, obsahující nástroje pro správu a tvorbu, nástroje pro zpětnou vazbu a testování, nástroje pro administraci, nástroje pro komunikaci, nástroje pro zpětnou evaluaci a také možnost standardizace kurzu.
- **LCMS – Learning Content Management Systém** – tento pojem označuje jakýkoliv nástroj nebo systém sloužící k řízení a tvorbě výukového obsahu kurzu, umožňující si vytvářet vlastní vzdělávací obsahy dle vlastní potřeby.
- **VC - Virtual Classroom** (pod českým názvem také jako virtuální třída, jde o webovou interaktivní třídu beze stěn, v které se v daný on-line čas setkávají studující a vyučující, komunikace probíhá jak telekonferenčně, tak textově pomocí chatu, prezentace je sdílena na obrazovce.<sup>48</sup>

### 3.4 Blended learning

S původním nadšeným nástupem e-learningu, přišlo postupně zjištění, že účastníky vzdělávání již nemotivuje trávit u obrazovky počítačů další čas a preferují spíše osobní setkávání, proto se začaly objevovat nové trendy v podobě kombinace e-learningu a prezenční výuky.<sup>49</sup>

Blended learning, někdy také tzv. smíšené učení, je definováno jako specifická vzdělávací forma, která vhodně kombinuje klasické prvky prezenční výuky s moderními technologiemi, zejména pak e-learningem. Ve firemní praxi nejčastěji jde o kombinace informačních a komunikačních technologií a kombinace synchronní a asynchronní výuky s tradičními metodami výuky jako jsou kurzy, workshopy a semináře.<sup>50</sup>

Následující definice popisuje blended learning jako „*integrovanou kombinaci tradičního učení s webovými online aplikacemi využívanými ve výuce, synchronní*

---

<sup>48</sup> KOPECKÝ, K. *E-learning nejen pro pedagogy*. 1. vyd. Olomouc: Hanex, 2006, s. 22-27. ISBN 80-85783-50-9.

<sup>49</sup> HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 194. ISBN 978-80-247-1457.

<sup>50</sup> PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 54. ISBN 978-80-247-4748-4.



*a asynchronní výukovou v e-learningu, kombinace různých didaktických přístupů, včetně e-technologií ve výuce“.*<sup>51</sup>

Blended learning vznikl na základě přirozených zjištění, že e-learning není použitelný na všechno a pro všechny, hledalo se tedy kde jej smysluplně využít či zkombinovat při výuce. Největším průkopníkem v těchto kombinacích jsou vysoké školy, jejichž informační systémy studentům ke klasické výuce nabízí různé kombinace e-learningových kurzů, studijních materiálů, nahrávek přednášek, diskuzní fóra asynchronní komunikace studentů a vyučujících a v neposlední řadě také možnost odevzdat a následně vyhodnotit písemnou práci studentů.<sup>52</sup>

Využití blended learningu se jeví také jako nejvíce efektivní tam, kde není cílem jen pouhé osvojení teorie, ale i aplikace poznatků v praxi, proto je tato metoda zmiňována nejčastěji v souvislosti s profesním vzděláváním. K výhodám blended learningu je uváděna především úspora nákladů oproti klasickému prezenčnímu vzdělávání až ve výši 30-40 % a dále možnost využití více zdrojů informací učícím se jednotlivcům a možnost sdílení znalostí i dovedností na různých platformách.<sup>53</sup>

Kombinovaný přístup výuky se ideálně hodí tam, kde elektronické vzdělání poskytne seznámení s teorií, postupy, případovými studii a následně se propojí s navazujícím praktickým workshopem tváří v tvář. Osobní výuka pak může být díky seznámení se s teorií online kratší a věnuje se pouze vyjasnění praktických problémů.<sup>54</sup>

Mezi uváděné efektivní kombinace blended learningu patří:

- semináře a workshopy spojené s telekonferencemi,
- kurzy propojené se sociálními sítěmi či profesními portály, kde je kladen důraz na výměnu zkušeností a poznatků mezi účastníky,
- semináře doplněné o videovysílání.<sup>55</sup>

---

<sup>51</sup> WHITELOCK, J. In VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých Andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s. 153. ISBN 978-80-7452-012-9.

<sup>52</sup> BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011, s. 57. ISBN 978-80-87480-00-7.

<sup>53</sup> VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých Andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s. 156. ISBN 978-80-7452-012-9.

<sup>54</sup> KOUBEK, L. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Brno: Motiv Press, 2014, s. 166. ISBN 978-80-87981-12-2.

<sup>55</sup> VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých Andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s. 153. ISBN 978-80-7452-012-9.

Z pohledu interakce mezi instruktorem můžeme rozlišit několik dílčích forem blended learningu:

- nejjednodušší a nejméně pracný asynchronní kurz, který není interaktivní, jelikož instruktor nedává žádnou či velmi malou zpětnou vazbu, je založený na textových studijních materiálech a on-line testech,
- e - kurz, který probíhá formou video či audio vysílání, interaktivita je také omezena, probíhá asynchronně či synchronně, je nutné mít odpovídající komunikační prostředky,
- asynchronní kurz, vedený instruktorem, interaktivita je zajištěna pomocí e-mailové komunikace či diskuze,
- asynchronní kurz vedený instruktorem, jehož interaktivita spočívá v aktivitách studujících, které ale nemají stanovený časový rámec, studující plní úkoly v pořadí a čase jim vyhovujícím, do té doby než se studující cítí dostatečně připraven,
- asynchronní e-kurz, s neustálou nápovědou a s interaktivitou zajišťující k dispozici simulace nebo řízené odpovědi,
- asynchronní e-kurz obdobný průběhem bodu předchozímu, ale doplněný navíc o synchronní komponenty jakými jsou chat, virtuální třída, prezentace.
- pravý blended learning s rovnoměrným synchronním a asynchronním složením,
- synchronní e-kurz, který probíhá prostřednictvím webového živého vysílání, je tedy interaktivní, vedený instruktorem, obsahující poznámky, přehledy, hodnocení, díky čemuž je organizačně velmi náročný, používaný často tam, kde není na jednom místě možný velký počet účastníků či jde o unikátní, neopakovatelný jev (unikátní operace).<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011, s. 57-58. ISBN 978-80-87480-00-7.

### 3.5 Zásady tvorby e-learningových kurzů

Z pohledu obecných faktorů ovlivňujících zavádění, tvorbu a kvalitu e-learningu rozlišujeme tři kategorie:

- faktory vztahující se ke vzdělávací instituci – příprava administrativně-technického zázemí vzdělávací instituce, finanční zajištění, kvalitní technické a technologické zázemí, příprava pedagogů – tutorů, včetně doplnění jejich nových pedagogických kompetencí pro tento typ studia, příprava a kvalitní organizace celého studia, příprava kvalitních studijních materiálů, včetně průběžné podpory během celého studia,
- faktory vztahující se k účastníkům vzdělávání – důkladná analýza cílové skupiny plánované vzdělávací akce, zjištění úrovně technického vybavení účastníků včetně jejich počítačové gramotnosti, ověření vstupních znalostí, studijních návyků a dovedností, časových možností,
- faktory technologické – s důrazem na správný výběr LMS – Learning management systému.<sup>57</sup>

Z praktického pohledu se pro tvorbu E-kurzu používá mnoho aplikací a jejich kombinací, od jednoduchých html editorů po složité nástroje. Na výrobě kurzů se mohou podílet vývojáři kurzu, designéři a pedagogové, kteří většinou nejprve vyzkouší pilotní zkušební kurz, který se následně postupně doupravuje. Z pohledu času a průběhu kurzu rozlišujeme:

- kurzy asynchronní, určené pro rychlé předávání informací, nejčastěji se s nimi setkáváme právě ve firemním vzdělávání, kdy se studující mohou přihlásit dle svých potřeb a času kdykoliv ke studiu,
- kurzy synchronní, probíhající on-line, v reálném čase, často v prostředí virtuální třídy nebo on-line semináře, mající vysoké nároky na náklady, technický přenos a kvalitu vzdělavatele.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Kvalita e-learningu a její hodnocení z pohledu NCDiV*. [online]. [cit. 2021-10-23]. Dostupné z: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fdata.ujak.cz%2FVaV%2FKvalita\\_e-learningu.doc](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fdata.ujak.cz%2FVaV%2FKvalita_e-learningu.doc).

<sup>58</sup> BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011, s. 68-69. ISBN 978-80-87480-00-7.

Pokud má být e-learningových kurz vytvořen kvalitně, je nutné se řídit doporučenými postupy. Mezi jeden z postupů, známých a používaných v EU patří strategie ADDIE. Tato strategie využívá následující etapy:

- *Analysis* - vstupní analýza cílové skupiny, tvorba vzdělávacího modelu, analýza vzdělávacích forem a obsahu.
- *Design* - návrh kurzu, struktura kurzu, multimedialita, interaktivita,
- *Development* - vývoj kurzu dle stanoveného scénáře (workplan).
- *Implementation* – implementace vzdělávacího obsahu do vzdělávacího prostředí.
- *Evaluation* – průběžná a závěrečná evaluace<sup>59</sup>

V rámci celého procesu tvorby e-learningového kurzu je zásadní prvotní analýza uživatelské cílové skupiny, podle které se následně volí obsah a metody. Důležité je také zmapování, jakým prohlížečem a rozlišením monitoru studující disponují. Veškeré studijní materiály by měly být zpracované didakticky, tak aby ulehčily studujícím samostudium. Obsah je vhodné členit do kapitol, z nichž by měla každá mít definovaný cíl, shrnutí nejdůležitějšího a znalosti ověřující test. Výhodou je doplnění textu o grafické doplňky a interaktivní prvky. Doporučuje se také na každou stránku umístit jednotlicí prvek. Prvky názornosti s vhodně použitými multimediálními prvky jsou v tomto případě pro studující stěžejní. Správně sestavený a názornými prvky doplněný kurz není pouhou kopií papírové verze, jelikož čtení dlouhého textu zvyšuje únavu a snižuje pozornost studujících. V praxi se můžeme setkat s několika přístupy ke členění celku daného kurzu, jejichž ideální formou použití jsou vzájemné kombinace:

- hierarchické upořádání - hlavní stránka obsahuje možnost výběru tematického celku, po jehož zvolení následuje další – podrobnější výběr, dokud se studující nepřepne na požadované téma,
- sekvenční uspořádání - strukturované do souvislého výkladu, který obsahuje odkazy na stránky s jednotlivými obsahy,
- uspořádání formou hypertextové pavučiny – vhodné pro zkušené studující, kteří se umí orientovat v častých odkazech.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> KOPECKÝ, K. *E-learning nejen pro pedagogy*. 1. vyd. Olomouc: Hanex, 2006, s. 47. ISBN 80-85783-50-9.

### 3.6 Evaluace v e- learningu

Hodnocení – evaluace je nezbytnou součástí každé vzdělávací aktivity a v ideálním případě by její výstupy měly být použity pro úpravy a další rozvoj kurzu. Vzdělávací produkt lze hodnotit například z pohledu cíle, ke kterému má směřovat, z pohledu účelu, z pohledu zadavatele vzdělávací aktivity nebo průběhu a výsledků realizace akce.

Pokud se zaměříme na hodnocení z pohledu:

- studujícího, hodnotí jako kvalitní takovou aktivitu, která se mu studovala bez obtíží, měl dobrý kontakt s tutorem, dosáhl dobrých výsledků, materiály byly názorné  
a srozumitelné a akce měla celkově dobrou organizaci,
- státu jako zadavatele veřejné vzdělávací akce, kde je prioritní efektivita, co největší počet úspěšných absolventů a ideálně co nejmenší náklady,
- soukromé vzdělávací instituce, kde mimo finanční stránky může převládat hledisko spokojenosti účastníků,
- zaměstnavatele hodnotícího především výslednou úroveň znalostí a předpokladů pro výkon v praxi,
- vyučujících, s ohledem na skutečnost, jak studující ob stojí v průběžném nebo závěrečném ověřování znalostí.<sup>61</sup>

Pro vyhodnocení vzdělávacích aktivit, jejich efektivity a použitých metod se používají různé postupy. Mezi nejznámější modely používané pro hodnocení vzdělávacího procesu patří Kirkpatrickův model. Ten se skládá z následujících 4 stupňů hodnocení:

- první stupeň zkoumá reakce účastníků během a bezprostředně po vzdělávacím kurzu, nejčastěji se měří pomocí dotazníků, ihned po skončení vzdělávacího kurzu, poskytuje odpověď na otázku, jak byli účastníci celkově spokojeni se vzdělávacím kurzem, jak hodnotí obsah, organizaci, průběh, prostředí či výkon lektora,

---

<sup>60</sup> BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011, s. 70 - 71. ISBN 978-80-87480-00-7.

<sup>61</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Kvalita e-learningu a její hodnocení z pohledu NCDiV*. [online]. [cit. 2021-10-23]. Dostupné z: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fdata.ujak.cz%2FVaV%2FKvalita\\_e-learningu.doc](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fdata.ujak.cz%2FVaV%2FKvalita_e-learningu.doc).

- druhý stupeň se zabývá výsledkem vzdělávání, tedy k jakému došlo k vzestupu znalostí a vědomostí,
- třetí stupeň hodnotí změny chování účastníků, měří, jak nově dosažené vědomosti ovlivnily chování účastníků,
- čtvrtý stupeň se zaměřuje na výsledky dané společnosti, které vyplývají z nově nabytých vědomostí účastníků vzdělávání, zároveň také hodnotí, jak vzdělávání zaměstnance přispělo k plnění cílů společnosti.<sup>62</sup>

Jedním z dalších přístupů hodnocení je tzv. Hamblinův přístup. Tento model tvoří 5 úrovní hodnocení:

- na první úrovni hodnotí verbální i neverbální reakce v průběhu samotné vzdělávací akce,
- druhá úroveň vyhodnocuje prostřednictvím testů a odborných dotazníků získané znalosti, v ideálním případě se nejprve ověřují vstupní znalosti před začátkem vzdělávání a následně ověřují znalosti po skončení vzdělávání, následně se výsledky porovnávají,
- třetí úroveň mapuje změny chování,
- čtvrtá úroveň ověřuje, jak nově nabyté znalosti a dovednosti ovlivňují výsledky na pracovišti,
- pátá, nejvyšší úroveň, hodnotí na základě ekonomických ukazatelů změny na úrovni celé organizace.<sup>63</sup>

Další možný model hodnocení vzdělávacích aktivit, byl vytvořený Davidem Simmondsem, který vymezil následující tři kroky:

- validaci interní – posuzuje kvalitu vzdělávacích aktivit, se zaměřením na vyhodnocení cílů zaměřených na změny chování,
- validaci externí – vyhodnocuje, jak byly cíle zaměřené na změny chování reálné, jak zlepšily výkon zaměstnanců a zda vycházely z prvotní identifikace vzdělávacích potřeb,
- evaluaci – hodnotí, jaký celkový přínos mělo vzdělávání pro organizaci.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> TVRDÁ, J. Hodnocení vzdělávacích akcí v komerčních společnostech dle Kirkpatrickova modelu. In: VETEŠKA, J., J. SALIVAROVÁ. *Vzdělávání dospělých. Příležitosti a úskali v globalizovaném světě*. 1. vyd. Praha: Educa Service, 2013, s. 363. ISBN 978-80-87306-12-3.

<sup>63</sup> ŠUPPLEROVÁ, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého Olomouc, 2005, s. 87. ISBN 80-244-1184-9.

Hodnocení kvality e-learningového vzdělávání je složitý proces, který by měl být komplexní a vycházet jak z hodnocení samotného produktu, tak hodnocení jednotlivých procesů. Nejen u nás, ale i v zahraničí je prioritou vytvoření mezinárodních standardů pro ověřování kvality distančního vzdělávání a e-learningu. Již v roce 2004 vznikly v rámci projektu SEEQUEL dva dokumenty – Listina práv (e) studujícího a Příručka pro výběr a užitečnou komunikaci s (e) učitelem, obsahující souhrn informací, co by mělo kvalitní e-learningové vzdělávání obsahovat.<sup>65</sup>

V rámci ověření kvality vzdělávání formou e-learningu vznikla řada postupů a technik. Evaluaci můžeme volit z pohledu:

- **hodnocení z pohledu lidských zdrojů** – evaluace se zabývá hodnocením činnosti a spolupráce a výstupů od tutorů, studujících i manažerů kurzu,
- **hodnocení z pohledu vzdělávacího obsahu** – nejčastější forma evaluace, hodnotící srozumitelnost, strukturu, metodické zpracování, aktuálnost témat, vizuální a multimediální stránku,
- **hodnocení jednotlivých procesů** – zahrnuje evaluaci procesu vedení a řízení zúčastněných, hodnotí celkovou organizaci studijního procesu včetně plnění úkolů, plnění harmonogramu, průběhu tutoriálů,
- **hodnocení z pohledu vzdělávacích technologií** – hodnotí použité technologie, jejich uživatelskou přístupnost, náročnost, dostupnost, komunikační nástroje a cenu,
- **hodnocení ostatních faktorů** – hodnotit můžeme například to, jak kurz reaguje a ovlivňuje potřeby trhu, zda je certifikován, zda má další návaznost.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> VODÁK, J. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2.vyd. Praha: Grada, 2011, s. 138. ISBN 978-80-247-3651-8.

<sup>65</sup> ZLÁMALOVÁ, H. *Kvalita e-learningu a její hodnocení z pohledu NCDiV*. [online]. [cit. 2021-10-23]. Dostupné z: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fdata.ujak.cz%2FVaV%2FKvalita\\_e-learningu.doc](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fdata.ujak.cz%2FVaV%2FKvalita_e-learningu.doc).

<sup>66</sup> BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011, s. 81 - 82. ISBN 978-80-87480-00-7.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI LMC S.R.O.

Společnost LMC s.r.o. vznikla v prosinci 2001. Již v roce 1996 tehdejší majitel Libor Malý registroval a spustil webovou doménu [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz). Nikdo moc nevěděl, k čemu to bude dobré, každopádně jednalo se o první komerční doménu na českém internetu. V této době byl ve společnosti LMC s.r.o. jen jeden počítač, na kterém běžel server [jobs.cz](http://jobs.cz) a pokud někdo potřeboval poslat e-mail, tak musel být opatrný, aby funkci [jobs.cz](http://jobs.cz) nenarušil. V této době obchodníci LMC prodávali inzerci firmám, kde žádný počítač nebyl dostupný vůbec a s oblibou se dnes povídá, že prodej inzerce byl stejně podobný jako prodej CD v době kazetových přehrávačů. Šlo prostě o fenomén a tímto krokem položil Libor Malý první základy pro vyhledání pracovních nabídek v online prostředí na novém a vytvářejícím se pracovním trhu z pohledu uchazečů. Z pohledu společností, které hledají vhodné zaměstnance do své společnosti, vytvořil největší online tržiště a prezentaci volných míst.

Do této průlomové doby se pracovní nabídky prezentovaly výhradně jen v tisku, v letácích, na různých nástěnkách nebo vývěskách na úradech práce. Lidé hledající práci těmito způsoby, tedy v periodikách se na tyto nabídky hlásili psaným dopisem nebo v lepším případě telefonicky. Tato metoda nábory byla velmi zdoluhavá a pro obě zastoupené strany neefektivní. Důvodů bylo především časový, kdy se čekalo, až se nabídka vytiskne a zároveň se prodlužoval čas, než uchazeč odpoví a bude pozván na pohovor. To vše se začalo měnit v době, kdy lidé a společnosti začali více používat pevné počítačové stanice „PC“ s připojením na internet. Prostřednictvím internetu a dostupnosti sítí, se k lidem rychleji dostávaly informace. Komunikace, která byla dříve formou dopisů, tak byla nahrazena e-maily a celý proces se rapidně zrychlil.<sup>67</sup>

V této době nově vzniklý pracovní portál [jobs.cz](http://jobs.cz) začal reagovat na vzniklou mezeru na trhu a přenesl nabídky a poptávky do online prostředí. Během krátké doby získal velkou popularitu. Původně bylo cílem na doméně [jobs.cz](http://jobs.cz) zobrazovat všechny pracovní nabídky v České republice, ale s odstupem času bylo zjištěno, že název [jobs.cz](http://jobs.cz) není

---

<sup>67</sup> LMC. *Co vlastně to LMC dělá?* [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/co-vlastne-to-lmc-dela>.



úplně ideálním názvem pro všechny uchazeče. Zejména pro uchazeče s nižší kvalifikací byl hlavní bariérou samotný název JOBS, kterému lidé nerozuměli a nespojovali si jej s možností hledat volná pracovní místa. Proto o pár let později pan Libor Malý zaregistroval novou webovou doménu [www. prace.cz](http://www.prace.cz) a spustil druhý pracovní portál. Tento pracovní portál již naplňoval očekávání lidí s nižší kvalifikací a získal taktéž rychlou oblibu a rychlý start. Pro představu se jedná o pracovní portál nabízející například pozice řidičů, skladníků, prodavačů, uklízeček a řemeslných profesí. Důležitým kritériem bylo a je, že se zde budou zobrazovat nabídky, kde se ani pro jednu stranu neočekává požadavek na dosažené vysokoškolské vzdělání.

V dnešní době se jedná o největší pracovní portál v ČR, který má nejaktuálnější nabídky práce v celé ČR. Jak přibývaly nové požadavky od společností i uchazečů, tak LMC na ně reagovala pohotově a vznikaly další aplikace a služby, které byly dále pro rozvoj společnosti LMC s.r.o. zásadní. V dnešní době je společnost LMC považována za technologickou firmu v oblasti online náboru zaměstnanců a online vzdělávání a vytvořila tak nový pracovní trh práce v online prostředí.

LMC nabízí personalistům, zaměstnancům i uchazečům řadu dalších služeb, které je provádějí po dráze jejich kariér. Společnost LMC všechny své výsledky podrobně měří a analyzuje a vytváří si pravidelný přehled o tom, zda jsou její služby dostatečně výkonné a jaká s nimi je ze strany uživatelů spokojenost. Jednou ze zásadních strategií je její obsáhlá marketingová kampaň, jejímž cílem bylo seznámit každého personalistu v ČR, jak efektivně, a hlavně online hledat ty pravé zaměstnance na své volné pozice. Tato kampaň byla zároveň cílena i na samotné uchazeče, aby se nebáli na tyto pozice reagovat. Výstupem byla statistika, která vyhodnocovala počet zhlédnutí online pracovních nabídek a počet samotných odpovědí a zároveň utvrdila management LMC, že lidé přecházejí z tištěných dokumentů do online prostředí, což bylo pro LMC zásadní.<sup>68</sup>

V dnešní době se společnost rozrostla a působí nejen na trhu práce, marketingu, ale i v oblasti vzdělávání. Tuto oblast vzdělávání rozděluje na dvě kategorie. V první kategorii se zaměřuje na vzdělávání a rozvoj současných zaměstnanců všech společností a do druhé kategorie se vzdělávání zaměřuje na všeobecnou populaci lidí, kteří se chtějí

---

<sup>68</sup> LMC. *Co vlastně to LMC dělá?* [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/co-vlastne-to-lmc-dela>.

dále rozvíjet. Toto vzdělávání je provozováno také na webové platformě s adresou [www.Seduo.cz](http://www.Seduo.cz), kde si kdokoliv může vybrat oblasti rozvoje, které ho zajímají nebo které potřebuje pro svou kvalifikaci. Tím se LMC dostává do popředí a je lídrem českého elektronického trhu práce a zároveň i expertem poskytující komplexní poradenství v oblasti lidských zdrojů.<sup>69</sup>

Moto LMC je: „nabízíme lidem nejrychlejší cestu k rozvoji a práci, kterou lidé budou mít rádi“.

V dnešní době společnost provozuje a poskytuje tyto služby:

- pracovní portál [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz),
- pracovní portál [www.prace.cz](http://www.prace.cz),
- hodnocení společností očima zaměstnanců [www.atmoskop.cz](http://www.atmoskop.cz),
- vzdělávací platformu [www.seduo.cz](http://www.seduo.cz),
- náborovou aplikaci pro správu nábora Teamio,
- mobilní aplikaci pro nábor zaměstnanců Práce za rohem,
- doporučující program Jobote, kde zaměstnanci doporučí známé nebo kamarády,
- nástroj pro zaměstnanecké průzkumy Arnold,
- HR Marketing – jak se správně prezentovat na trhu práce.

### **Jobs.cz**

První komerční doména na českém internetu. Dnes největší a nejznámější česká pracovní portál, který firmám doručí 2,5 miliónů odpovědí na nabídky práce ročně. Převážně se zde inzerují nabídky volných míst s požadavkem na kvalifikované kandidáty, kde se klade důraz na středoškolské vzdělání a více, plus praxe v profesi.

### **Prace.cz**

Druhý největší český portál, který doručí 1,8 miliónu odpovědí na nabídky práce ročně. Tento portál je určen převážně pro hledání zaměstnanců, u kterých je kladen důraz na odbornou kvalifikaci v oboru a není úplně nutné mít středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání.

---

<sup>69</sup> LMC. *Co vlastně to LMC dělá?* [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/co-vlastne-to-lmc-dela>.

### **Teamio**

Jedná se o náborový systém v oblasti HR (objevující se také pod zkratkou ATS). Přes tento nástroj si personalisté spravují vlastní nábor nových uchazečů.

### **HR Marketing**

Je vlastně tým expertů na strategii a budování značek jednotlivých zaměstnavatelů v České republice, který pomáhá firmám s HR marketingem a jak být na pracovním trhu úspěšný.

### **Jobote.cz**

Aplikace, která firmám a převážně personalistům pomáhá řídit doporučení nových kolegů od svých stávajících zaměstnanců. Jedná se o jeden z nejstabilnějších zdrojů informací pro firmy.

### **Práce za Rohem**

V České republice se jedná o největší a nejznámější aplikace pro mobilní zařízení, kde uchazeči hledají uplatnění na trhu práce ve zvolené lokalitě a místě kde bydlí. Nově působí tato aplikace i v Polsku.

### **Atmoskop.cz**

Pod touto doménou se skrývá český portál s největším počtem firem a jejím hodnocením z pohledu zaměstnanců. Zaměstnanci ať už bývalí nebo současní zde hodnotí zaměstnavatele. Hodnotí se například, jaké má daná firma pracovní prostředí, firemní kulturu.

### **Arnold**

Nástroj pro efektivní průzkumy ve firmách s okamžitými výsledky. Tyto průzkumy si vytváří zaměstnavatelé, aby zjistili spokojenost svých zaměstnanců a mohl ihned zavádět možná opatření. Není jednoduššího nástroje pro porozumění jednotlivým týmům ve firmách.

## **4.1 Popis firemního vzdělávání ve společnosti LMC s. r. o**

### **ADAPTAČNÍ PROCES**

Z průzkumů víme, že společnosti zanedbávají adaptační část vzdělávání nových zaměstnanců. LMC naopak považuje tuto část za velmi důležitou. Oddělení vedení

zaměstnanců - employee guidance (EG). Toto oddělení naplňuje nováčkoví na prvních 14 dní do kalendáře adaptační proces formou interních schůzek. Na jednotlivých schůzkách se nováček seznamuje se strukturou a vedením firmy, dále se seznamuje se svým plánem rozvoje. Mezi další kroky adaptace patří i seznámení se s novým týmem, ve kterém bude pracovat, seznámení se s kolegy, seznámení s ostatními odděleními a dalšími zaměstnanci společnosti. V rámci tohoto adaptačního procesu se noví zaměstnanci seznámí s historií společnosti LMC, firemními hodnotami, etickým kodexem, a především s firemní strategií, tzn. kam firma bude v budoucnu směřovat. Dále je každý nový zaměstnanec seznámen s benefity společnosti, vizí společenské odpovědnosti firmy – Corporate Social Responsibility aktivitami. V této oblasti například společnost dlouhodobě pomáhá neziskovým organizacím, kterým poskytuje zdarma služby a podporuje nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.<sup>70</sup>

### **DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ LMC**

Společnost LMC dává velký důraz na rozvoj všech svých zaměstnanců. Významnou skupinu tvoří vzdělávání manažerů, kteří mají svěřený vlastní tým. Rozvoje a vzdělávání zaměstnanců ve společnosti zajišťuje oddělení EG (Employee Guidance). V jiných společnostech je toto oddělení nazýváno jako personální oddělení. V rámci správné investice finančních prostředků do rozvoje vlastních zaměstnanců je stanovený daný postup. Každý zaměstnanec na vedoucí pozici (manažer) má pravidelná setkání s business partnerem, který zastupuje výše zmíněné oddělení Employee Guidance. Pravidelnost spočívá v periodě minimálně jedenkrát za měsíc. Na těchto pravidelných setkáních manažer společně s business partnerem řeší aktuální spokojenost s výkonem týmu, návrhy na individuální možnosti vzdělávání, kroky pro zvyšování motivace lidí a další kroky potřebné pro manažera a jemu svěřený tým lidí. Dalo by se napsat, že se jedná o bilanční schůzky, kde se poukazuje na silné a slabé stránky týmu a jednotlivých členů v týmu, které manažer vede a nese za tento tým odpovědnost. V případech, kdy vzejde od manažera návrh na možnost vzdělávat nebo rozvíjet v potřebných oblastech, hledají společně manažer s business partnerem možná řešení v závislosti na finančních možnostech společnosti a rozpočtu určeného pro vzdělávání a rozvoj. LMC dlouhodobě

---

<sup>70</sup> LMC. *Intranet* [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://lmccz.sharepoint.com/SitePages/DomovskaStranka.aspx>.

investuje do rozvoje svých zaměstnanců, a to online i off-line formou. V rámci online formy jsou pro všechny zaměstnance LMC dostupné e-learningové videokurzy na platformě Seduo.cz. Manažeři jednotlivých týmů toto online vzdělávání řídí tak, že mají možnost nastavit povinné videokurzy, které jsou tématicky zaměřené na téma, které aktuálně zaměstnanec potřebuje pro svou pozici. Například pro obchodníky se nastaví jako povinný videokurz „Obchodní myšlení, Networking“ nebo například „Vyjednávání“. Všechny další nabízené kurzy jsou na dobrovolnosti každého zaměstnance.

Vzhledem ke skutečnosti, že e-learningové vzdělávání je možné realizovat online i offline formou a v uvedené společnosti probíhá e-learningové vzdělávání prioritně online formou, užívá autor pro účely této práce výrazu e-learning a online vzdělávání jako sobě rovných termínů. Autor zároveň vychází ze zkušenosti, že samotní zaměstnanci používají tyto výrazy (e-learning a online vzdělávání) běžně jako synonyma. Ačkoliv si je jinak autor práce vědom, že termín online vzdělávání může obsahovat nejen e-learning, ale i další možnosti vzdělávání, které se realizují za využití technologií s připojením k síti nebo serveru.

Off-line vzdělávání je převážně poskytováno manažerům. Společnost minimálně dvakrát do roka pořádá pro manažery dvoudenní setkání pod vedením kouče. Tato setkání jsou mimo prostory společnosti a jsou zaměřeny v první řadě na podporu nových manažerů pro osvojení dovedností v oblasti vedení lidí - jak a správně vést lidi a být správným leaderem. V druhé řadě je pak toto manažerské vzdělávání zaměřeno na zkušenější manažery a tématicky zaměřeno na motivaci, rozvoj, podporu a hledání cest, aby se lidé podíleli co největší mírou na plnění svých stanovených cílů.<sup>71</sup>

## 4.2 Popis portálu Seduo.cz

Společnost LMC založila portál SEDUO v rámci motto: „Vzdělávejte své zaměstnance jinak. ONLINE.“ Portál SEDUO patří v současné době mezi největší online vzdělávací portál s videokurzy. Nabízí více než 320 odborných i soft skills témat od špičkových lektorů a každý měsíc přibývají nové. Tento portál je dostupný na

---

<sup>71</sup> LMC. *Intranet* [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://lmccz.sharepoint.com/SitePages/DomovskaStranka.aspx>.

doméně [www.seduo.cz](http://www.seduo.cz), ale také existuje aplikace pro mobilní zařízení. SEDUO je flexibilní a dostupná možnost o vzdělávání. Klíčem úspěchu je, že zaměstnanci nechodí na školení, ale školení chodí za nimi, výhodou je tedy možnosti studovat kdykoliv mám čas a chuť a odkudkoliv. Výhodou je nízká pořizovací cena, oproti tradičním fyzickým školením a tím, že není napojené na žádné interní systémy jej lze ihned spustit.<sup>72</sup>

Kdokoliv, kdo chce studovat, si může zakoupit licenci, pod kterou se následně lze přihlásit do systému. Tato firemní licence zajišťuje studentovi neomezený počet přístupných kurzů a má možnost konzumovat veškerý obsah. Má tak přístup k videokurzům s doplňkovými materiály. Student má přístup k jednoduché administraci, kde si nastavuje studijní plány a získává i statistiky s jednoduchým reportingem, kolik kurzů již vystudoval nebo má rozstudované. Tato licence má jen jedno omezení, a tím je platnost jednoho roku. Po roce má student možnost si studium prodloužit a studovat dále, nebo je mu přístup po roce ukončen. Tato forma vzdělávání je vhodná i pro malé, střední i velké firmy, pokud chtějí řešit rozvoj základních kompetencí zaměstnanců v oblastech jako jsou finance, administrativa, marketing, personalistika, obchod, IT.

Z pohledu společnosti, která chce tuto aplikaci využít pro své zaměstnance je nastaveno, že společnost zakoupí zaměstnancům roční licenci za fixní cenu, díky které obdrží zaměstnanci neomezený přístup po celý rok ke všem videokurzům a materiálům, které pro studium potřebují. Každý zaměstnanec dostane přidělenou licence a je informován mailem, kde je pozvánka ke studiu. Společnost má následně možnost administrativního přístupu a následně podle počtu zakoupených licencí také náhledu do statistik využití kurzů, počtu absolvovaných kurzů, počtu rozstudovaných kurzů.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> SEDUO. [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://www.seduo.cz>.

<sup>73</sup> SEDUO. [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://www.seduo.cz>.

## **5 ANALÝZA SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ LMC S. R. O. S MOŽNOSTÍ FIREMNÍHO ONLINE VZDĚLÁVÁNÍ**

Vzhledem k volbě tématu bakalářské práce zaměřené na možnosti online vzdělávání autor zvolil jako cíl empirické části práce zjistit, jak jsou zaměstnanci konkrétní organizace spokojeni s online možnostmi vzdělávání. Společnost LMC s. r. o. nabízí kromě výše uvedených služeb i portál Seduo.cz, který je dostupný kromě veřejnosti také zaměstnancům společnosti v rámci rozšíření možnosti jejich firemního vzdělávání. V empirickém šetření se autor zaměřil na zmapování postojů zaměstnanců společnosti k této možnosti vzdělávání. Z důvodu tohoto stanoveného cíle si autor určil hlavní průzkumnou otázku, na kterou následně navazují tři dílčí hypotézy. Ke každé ze stanovených hypotéz se v dotazníkovém šetření váží konkrétní otázky, které se zaměřují na celkovou spokojenost zaměstnanců společnosti se systémem firemního online vzdělávání, postoj zaměstnanců k možnosti online vzdělávání a postoj a spokojenost zaměstnanců s absolvovanými e-learningovými kurzy na portálu Seduo.cz. Vyhodnocení odpovědí na tyto otázky by mělo vést k identifikaci preferencí zaměstnanců v oblasti vzdělávání v dané organizaci a jejich vztahu k možnosti online vzdělávání, identifikaci případných zásadních nedostatků při konkrétním online vzdělávání na portálu Seduo.cz. Na základě zpracovaných dat bude vytvořen návrh možných opatření a změn. Tento návrh by autor následně předložil vedení dané organizace. Autor si je zároveň vědom fakt, že tato problematika je širokým tématem a realizace šetření takového druhu jsou komplikovaná. Pro zobecnění závěrů by bylo vhodnější šetření většího rozsahu s použitím všestrannějších a smíšených výzkumných nástrojů.

### **5.1 Realizace průzkumu**

Teoretickými východisky bakalářské práce bylo studium odborné literatury, internetových zdrojů a informace získané v rámci výkonu pracovní pozice ve společnosti LMC, zabývající se mimo jiné nabídkou online vzdělávání na portálu

Seduo.cz. Prostředí společnosti LMC bylo místem, kde proběhlo průzkumné šetření. Na základě těchto zdrojů a poznatků autor zvolil kvantitativní metodu dotazování. Bylo vytvořeno dotazníkové šetření, k jehož vyplnění byli osloveni e-mailovou formou všichni zaměstnanci společnosti. Dotazník je uveden v příloze A.

Materiály týkající se vzdělávání a rozvoje zaměstnanců uvedené společnosti autor práce shromáždil z veřejně dostupných zdrojů na internetových stránkách společnosti [www.lmc.cz](http://www.lmc.cz) a také z interních zdrojů dostupných pouze zaměstnancům společnosti prostřednictvím firemního intranetu a pravidelně vydávaných tištěných ročenek.

S dotazníkovým šetřením a žádostí o vyplnění byl předem seznámen přímý nadřízený autora práce. Po dohodě s vedením pracoviště, včetně dodržení podmínky zachování anonymity respondentů bylo dotazníkové šetření mezi respondenty zasláno vnitřní elektronickou poštou. Za účelem zajištění co nejvyšší návratnosti dotazníků a maximální anonymity, byla k vytvoření dotazníku použita aplikace Google Forms.

## 5.2 Metodologie průzkumu

Pro realizaci průzkumného šetření autor práce zvolil dotazník, který je často používaný k získávání dat díky snadnému vyhodnocení a možnosti získat velké množství odpovědí v relativně krátkém čase.<sup>74</sup>

Dotazník nám také umožňuje získání zpětné vazby přímo z pracoviště a pro dosažení vysoké míry návratnosti by neměly být delší než dvě strany ve formátu A4. Za dobrou návratnost v praxi považujeme 50% odezvu. Důležitý je také časový limit na odevzdání dotazníků, který by měl brát v potaz pracovní vytíženost či nepřítomnosti na pracovišti.<sup>75</sup>

Srozumitelnost a správné znění otázek je doporučováno ověřit předvýzkumem, kdy autor projde otázky s několika respondenty předem a ověří si, jak otázkám rozumí. Při zjištění nesrozumitelnosti, se otázky upraví do přijatelné a lépe srozumitelné podoby. Úvod, první část dotazníku obsahuje vysvětlení důvodu šetření a základní

---

<sup>74</sup> GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1.vyd. Brno: Paido, 2000, s. 121. ISBN 80-85931-79-6.

<sup>75</sup> VODÁK, J. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2.vyd. Praha: Grada, 2011, s. 149. ISBN 978-80-247-3651-8.



demografické otázky. Následující vlastní část dotazníku byla sestavena většinou z uzavřených otázek, polo-uzavřených otázek a jedné otevřené otázky. Autor k vyhodnocení uzavřených otázek použil Likertovy škály, které se „používají na měření názorů a postojů“ a složeny jsou z výroků a stupnice. Stupnice vyjadřuje míru souhlasu a nesouhlasu s daným tvrzením.<sup>76</sup>

Výsledky autor vyhodnotil procentuálním výpočtem, kolik procent respondentů přiřadilo určité místo na konkrétních stupních škály. Autor pro vyjádření výsledků, vypočítal průměrné hodnoty, jednotlivým stupňům na škále byly přiřazeny koeficienty od 1 do 5, kdy 5 představovalo nejvyšší míru souhlasu a 1 nejnižší míru nesouhlasu.<sup>77</sup>

Dotazník, který byl zaměstnancům zaslán, je uveden v příloze A.

### **5.3 Časový harmonogram průzkumu**

29. 9. 2021 – 20. 10. 2021 Konzultace s přímým nadřízeným pracoviště na téma možné realizace průzkumného šetření, příprava první verze dotazníku.

22. 10. 2021 – 24. 10. 2021 Ověření srozumitelnosti otázek v předvýzkumu, úprava otázek.

1. 11. 2021 – Distribuce dotazníkového šetření interní mailovou poštou.

22. 11. 2021 – 15. 12. 2021 Zpracování získaných dat, analýza, zhodnocení výsledku a návrh opatření.

---

<sup>76</sup> GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1.vyd. Brno: Paido, 2000, s. 100-101. ISBN 80-85931-79-6.

<sup>77</sup> GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1.vyd. Brno: Paido, 2000, s. 113. ISBN 80-85931-79-6.

## 5.4 Výběr a charakteristika respondentů

### Výběr respondentů

V dotazníkovém šetření autor oslovil celkem 300 respondentů z řad zaměstnanců společnosti LMC s.r.o. Dotazníkové šetření bylo po konzultaci a odsouhlasení vedení společnosti rozesláno interní elektronickou poštou.

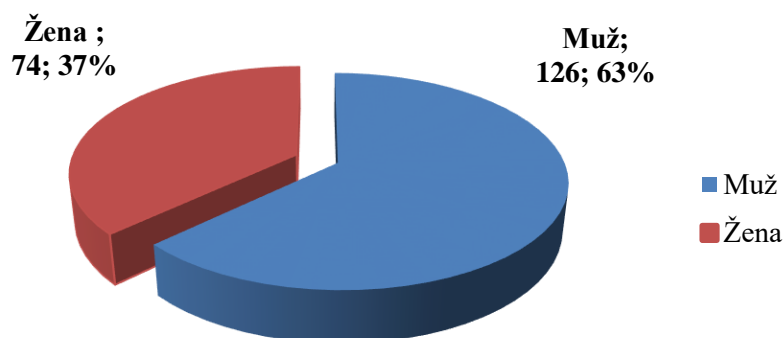
Návratnost hodnotí autor práce jako uspokojivou, činila 200 vyplněných dotazníků. Dotazník řádně vyplnilo a odeslalo 200 z celkového počtu 300 oslovených respondentů, což výsledně činilo návratnost 66 %. Tuto návratnost autor přikládá časové nenáročnosti dotazníku a zachování anonymity po odevzdávání dotazníků.

### Charakteristika respondentů

Na základě dat získaných z průzkumného dotazníkového šetření je možné popsat charakteristiku respondentů následovně:

Z celkového počtu 200 respondentů vyplnilo dotazník 126 mužů a 74 žen.

Graf 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví

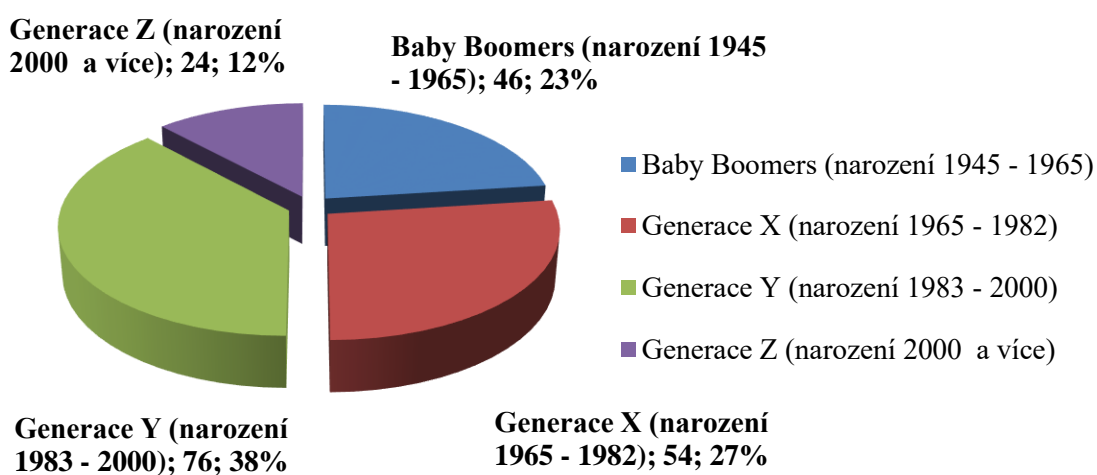


Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)<sup>78</sup>

<sup>78</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Respondenti volili věkovou skupinu dle generací. Nejstarší věkovou skupinu Baby Boomers (1945-1965) tvořilo 46 respondentů. Navazující věkovou skupinu – generaci X (1965-1982) tvořilo 54 respondentů. Nejpočetnější skupina respondentů v počtu 76 byla z generace Y (1983-2000). Nejmenší zastoupení v počtu respondentů měla skupina generace Z (2000 a více), kterou tvořilo 24 respondentů.

Graf 2: Rozdělení respondentů podle věku

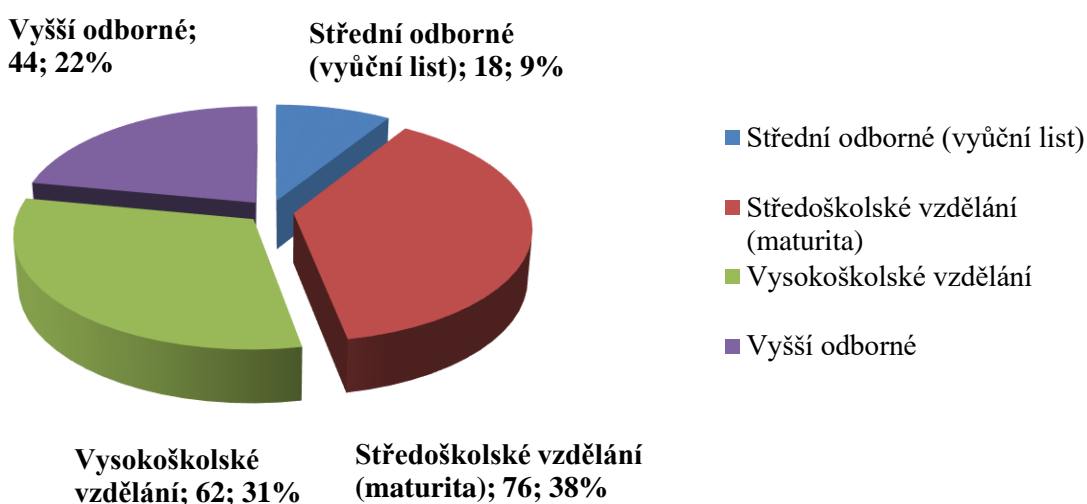


Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)<sup>79</sup>

<sup>79</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

V kategorii dosaženého stupně vzdělání, tvoří největší skupinu v počtu 76 respondentů lidé se středoškolským vzděláním s maturitou. Druhou největší skupinou byli v počtu 62 respondentů vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci. Skupinu zaměstnanců s vyšším odborným vzděláním tvořilo 44 respondentů. Nejmenší skupinu 18 respondentů tvoří zaměstnanci se středním vzděláním s výučním listem.

Graf 3: Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání

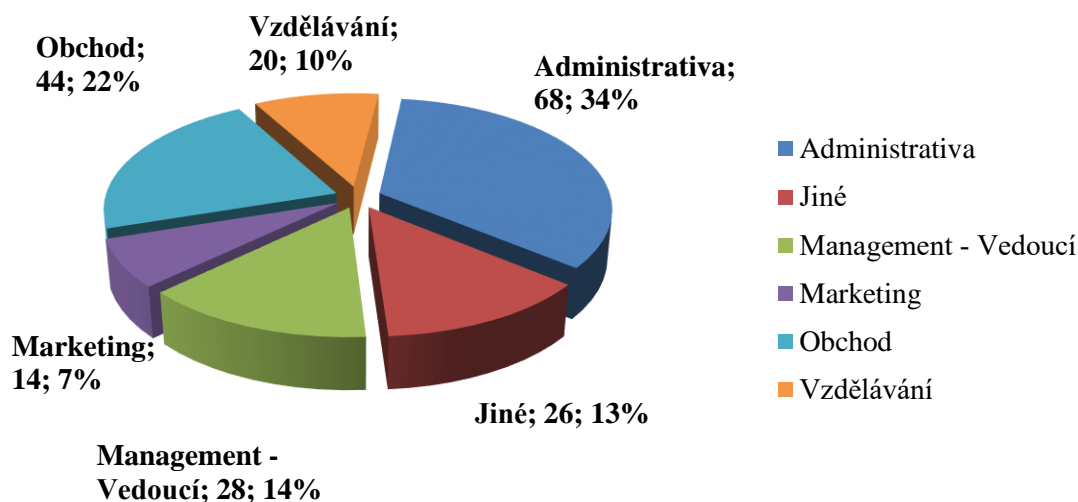


Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)<sup>80</sup>

Z odpovědí na otázku v jakém oboru zaměstnanci ve společnosti pracují, vyplynulo, že nejvíce respondentů v počtu 68 ve společnosti pracuje na pozicích v administrativě, další nejpočetnější skupinou v počtu 44 jsou pozice obchodníků. Třetí skupina respondentů v počtu 28 pracuje v managementu. Následují téměř vyrovnané skupiny 26 respondentů z oborů jiných než v uvedeném ve výběru možností a 20 respondentů ze sektoru vzdělávání. Nejmenší zastoupenou skupinou 14% respondentů je oblast marketingu.

<sup>80</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 4: Rozdělení respondentů podle pozice ve společnosti



Zdroj: autor práce, 2021 (vlastní šetření)<sup>81</sup>

## 5.5 Cíl průzkumu a stanovení průzkumných otázek

Hlavní průzkumnou otázkou praktické části bakalářské práce je postoj zaměstnanců k možnostem firemního online vzdělávání, a především k možnosti využití e-learningového vzdělávání na internetovém portálu Seduo.cz.

Autor jako nejvýstižnější zvolil hlavním průzkumnou otázku ve znění:

**Jsou zaměstnanci spokojeni s online možností vzdělávání v organizaci prostřednictvím e-learningových kurzů na portálu Seduo.cz?**

Autor položil ve vztahu k hlavní průzkumné otázce tyto dílčí hypotézy:

**Hypotéza č. 1: Více než 70 % zaměstnanců je spokojeno s nastavením systému online vzdělávání v organizaci.**

Tato hypotéza byla stanovena na základě skutečnosti, že společnost LMC preferuje ve svém firemním vzdělávání moderní technologie a v rámci rozšíření možnosti vzdělávání svých zaměstnanců nabízí a podporuje v čím dál větší míře možnost online vzdělávání. Jednotlivé otázky pro ověření hypotézy byly formulovány tak, aby ověřily

<sup>81</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

postoj a spokojenost zaměstnanců s nastaveným systémem online vzdělávání v organizaci, motivaci zaměstnanců k online vzdělávání, preference zaměstnanců k využívání moderních technologií při vzdělávání.

**Hypotéza č. 2: Zaměstnanci preferují online vzdělávání formou e-learningu.**

Druhá hypotéza se zaměřuje na ověření postojů zaměstnanců společnosti a jejich preferencí k e-learningovému vzdělávání, které mohou v rámci zaměstnaneckých benefitů využít prostřednictvím portálu [www.seduo.cz](http://www.seduo.cz). Otázky dotazníkového šetření se zaměřují na ověření postojů a názoru zaměstnanců na e-learning jako takový, dále pak na výhody i nevýhody, které jim tato možnost vzdělávání přináší. Otázky také ověřují motivaci zaměstnanců k e-learningovému vzdělávání a využitelnost získaných dovedností v praxi.

**Hypotéza č. 3: Zaměstnanci považují portál Seduo.cz za plnohodnotnou variantu vzdělávání.**

Poslední hypotéza se zaměřuje na ověření postojů a názorů zaměstnanců k využití portálu [Seduo.cz](http://Seduo.cz). Otázky volené k ověření hypotézy se zaměřují na četnost využívání e-learningových kurzů na tomto portálu a důvody využití e-learningových kurzů. Autor se také otázkami pokusil analyzovat, jaké nedostatky a bariéry při studiu zaměstnanci vnímají a zda tuto možnost vzdělávání vnímají jako zaměstnanecký benefit.

Stanovené hypotézy byly autorem ověřeny a porovnány na základě zpracovaných odpovědí dotazníkového šetření a doplněny o informace získané prostudováním interních dokumentů. Autor práce si je vědom, že velikost zkoumaného vzorku respondentů a rozsah dotazníkového šetření není možné prezentovat jako obecný názor a výsledná data slouží pouze ke zmapování postojů, názorů a potřeb zaměstnanců společnosti LMC.

Na základě sestaveného dotazníkové šetření autor vytvořil v tabulce přehledný plán stanovených otázek k ověření jednotlivých hypotéz.

Tabulka 1: Zdroje dat pro ověření hypotéz

	Dotazníkové šetření
<b>H1</b>	otázky č. 1, 2, 3, 4, 5, 18
<b>H2</b>	otázky č. 6, 7, 8, 9, 14, 16, 17, 19
<b>H3</b>	otázky č. 10, 11, 12, 13, 15, 20,21

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>82</sup>

## 5.6 Analýza dat a vyhodnocení dotazníkového šetření

V souvislosti s hlavní průzkumnou otázkou „**Jsou zaměstnanci spokojeni s online možnostmi vzdělávání v organizaci prostřednictvím e-learningových kurzů na portálu Seduo.cz?**“ Autor práce nejprve vyhodnotil následující hypotézy.

**Hypotéza č. 1: Více než 70 % zaměstnanců je spokojeno s nastavením systému online vzdělávání v organizaci.**

Zpracované odpovědi respondentů k ověření první hypotézy byly zpracovány dvěma způsoby. Prvním způsobem zpracování otázek, které nabízely výběr z odpovědí, je zpracování do grafů s četností uvedenou v procentech. V druhém případě u vyhodnocení otázek hodnotících postoje byly použity Likertovy škály, složené z výroků a stupnice vyjadřující míru souhlasu a nesouhlasu s daným tvrzením. Výsledky autor vyhodnotil procentuálním výpočtem, kolik procent respondentů přiřadilo určité místo na konkrétních stupních škály. Autor pro vyjádření výsledků, vypočítal průměrné hodnoty a jednotlivým stupňům na škále byly přiřazeny koeficienty od 1 do 5, kdy 5 představovalo nejvyšší míru souhlasu a 1 nejnižší míru nesouhlasu. Výsledky autor zpracoval do tabulky.

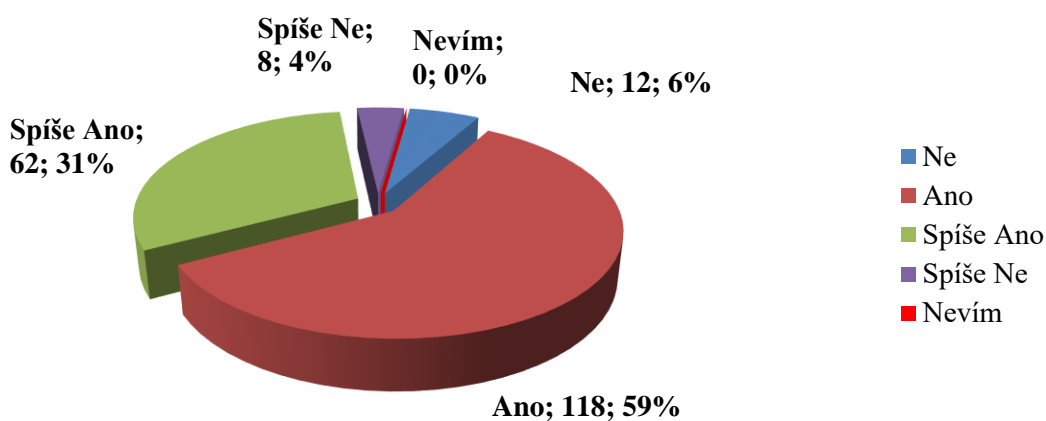
Autor se v šetření zaměřil na faktory ovlivňující spokojenost s nastaveným systémem online vzdělávání v organizaci. Za tyto faktory autor považuje postoj zaměstnanců k dalšímu online vzdělávání, celková spokojenost a dostatek informací o možnostech online vzdělávání v organizaci, motivaci k dalšímu online vzdělávání. Autor též analyzoval, jaké formy zaměstnanci při vzdělávání preferují a nejčastěji

<sup>82</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

využívají a celkový postoj zaměstnanců k využití moderních technologií při jejich firemním vzdělávání.

Na základě získaných odpovědí autor nejprve vyhodnotil postoj zaměstnanců k celoživotnímu online vzdělávání. Z provedeného průzkumu vyplynulo, že 5 % respondentů hodnotilo potřebu se celoživotně online vzdělávat jako *ano* a dalších 31 % respondentů volilo odpověď *spíše ano*, z celkového počtu můžeme tedy kladný postoj k dalšímu online vzdělávání respondentů vyjádřit u 90% respondentů. Tento výsledek autor podložil i výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 2.

Graf 5: Postoj k důležitosti celoživotního online vzdělávání (otázka č. 1)



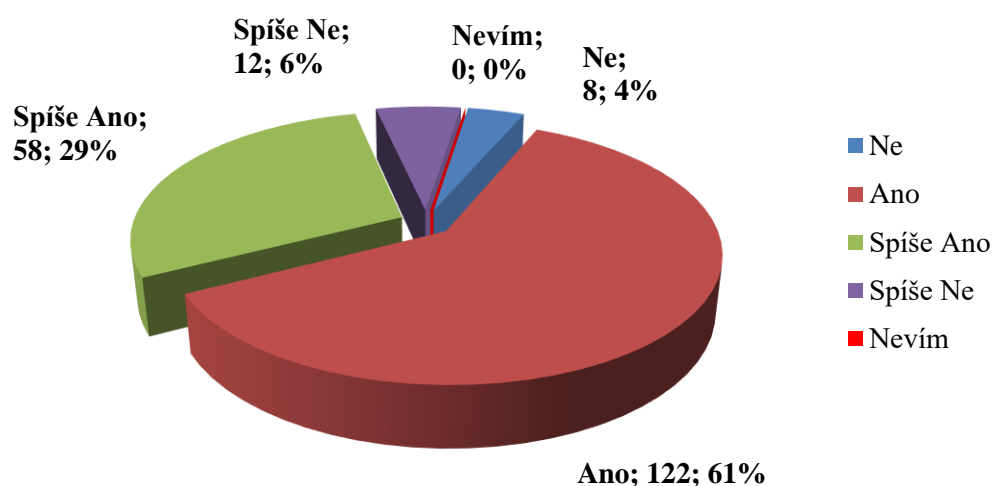
Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>83</sup>

<sup>83</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)



Respondenti se následně vyjadřovali k dostatečnému množství informací o možnostech online vzdělávání a rozvoje v organizaci. Z provedeného šetření vyplynulo, že 62 % respondentů souhlasí plně s tím, že má dostatečné informace o možnostech online vzdělávání a rozvoje ve společnosti, odpověď *spíše ano* uvedlo 29 % respondentů. Celkově tedy můžeme vyhodnotit tak, že 91 % zaměstnanců považuje informace o jejich online firemním vzdělávání za dostatečné. Tento výsledek autor podložil i výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 2.

Graf 6: Dostatek informací o možnostech online vzdělávání a rozvoje (otázka č. 2)

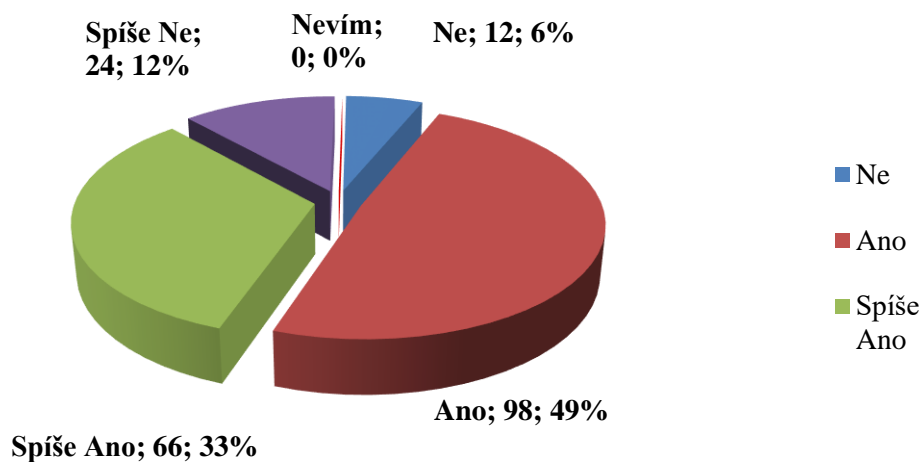


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>84</sup>

Celkovou spokojenost s nastavením systému online vzdělávání a rozvoje v organizaci ohodnotilo 49 % respondentů jako *ano* a 33 % respondentů *spíše ano*. Celkově tedy můžeme vyhodnotit kladné odpovědi 82 %. Zbylé odpovědi byly v 13% *spíše ne* a v 6% *ne*. V součtu 19 % respondentů není spokojeno s nastavením systému online vzdělávání a rozvoje v organizaci. Tento výsledek autor podložil i výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 2. Autor zde považuje za vhodné doplnit v budoucnu toto šetření o zmapování a analýzu důvodů nespokojenosti s nastavením systému online vzdělávání v organizaci pro možné návrhy a úpravy tohoto systému.

<sup>84</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 7: Spokojenost s nastavením online vzdělávání a rozvoje v organizaci (otázka č. 18)

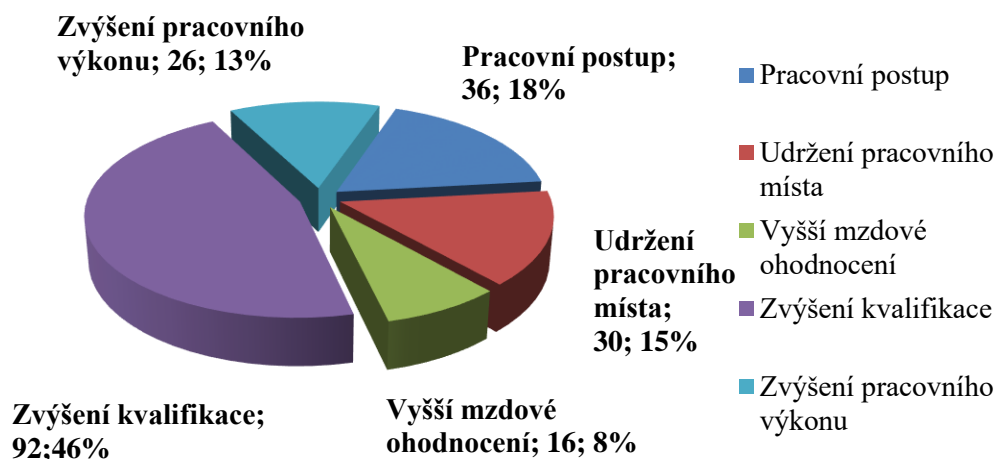


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>85</sup>

Respondenti se měli možnost též vyjádřit ke své motivaci k dalšímu online vzdělávání. Celkem ve 46% procentech zaměstnance motivuje k dalšímu online vzdělávání zvýšení kvalifikace. V 18% je to pracovní postup, pouze 15 % respondentů uvedlo jako motivaci udržení pracovního místo a jen o procento méně respondentů je motivací zvýšení pracovního výkonu.

<sup>85</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 8: Motivace k dalšímu online vzdělávání (otázka č. 3)

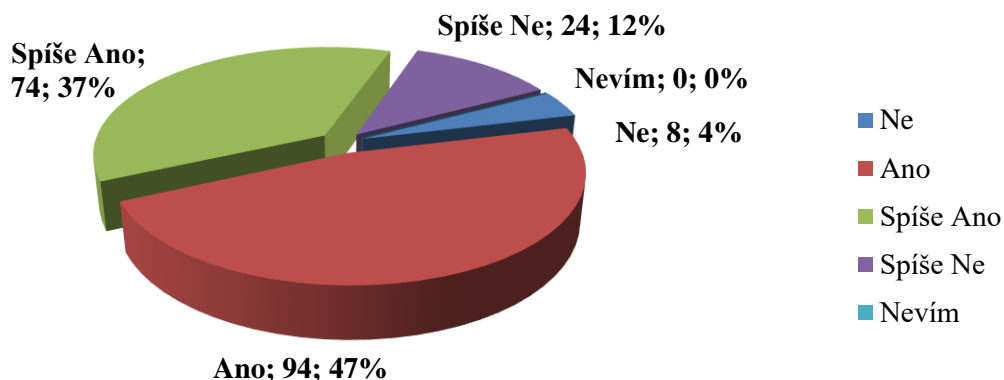


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>86</sup>

Autor k ověření hypotézy také vyhodnotil otázku týkající se postoje zaměstnanců k moderním technologiím. Z odpovědí průzkumu vyplynulo, že 47 % respondentů preferuje moderní technologie při vzdělávání a 37 % respondentů uvedlo odpověď *spíše ano*. Pozitivně se tedy k používání moderních technologií při vzdělávání vyjádřilo celkem 84 % respondentů. Respondenti, kteří nepreferují moderní technologie při vzdělávání, tvořili v součtu odpovědí *ne a spíše ne* celkem 16 %. Tento výsledek autor podložil i výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 2. I zde autor vidí v budoucnu možnost rozšířit šetření o zmapování a analýzu důvodů, proč tito respondenti nepreferují při vzdělávání moderní technologie a zda to může být zároveň důvodem k vyjádření jejich celkové nespokojenosti k nastavení systému vzdělávání v organizaci.

<sup>86</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 9: Preference moderních technologií ve vzdělávání (otázka č. 5)

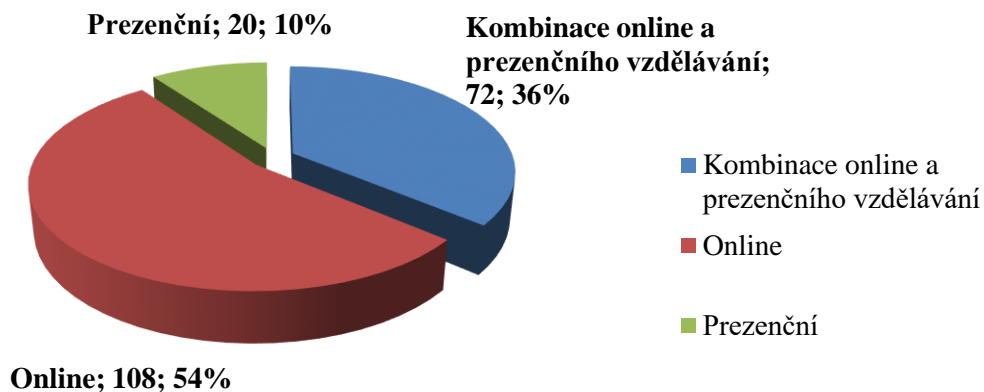


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>87</sup>

V dalších souvislostech autor vyhodnotil preference respondentů při volbě formy vzdělávání. Z celkového počtu 200 respondentů 55 % uvedlo, že nejčastěji využívá online vzdělávání, 36 % respondentů volí kombinaci online a prezenčního vzdělávání. Pouze 10 % respondentů volilo jako nejčastější formu pouze prezenční vzdělávání. Autor práce zde zvažuje v budoucnu také možnost zmapování a doplnění šetření o zjištění možných souvislostí mezi celkovou spokojeností s nastavením vzdělávání v organizaci, převažujícím postojem k online vzdělávání a oproti tomu skupinu zaměstnanců preferující prezenčního vzdělávání.

<sup>87</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 10: Nejčastější formy vzdělávání v organizaci (otázka č. 4)



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>88</sup>

**Z výše vyhodnocených odpovědí průzkumu autor vyvodil závěry vztahující se k potvrzení stanovené první hypotézy. Více než 70 % respondentů se chce dále vzdělávat a je spokojeno s dostupnými informacemi o možnostech online vzdělávání v organizaci a je spokojeno s nastaveným systémem online vzdělávání a rozvoje v organizaci včetně preferencí moderních technologií při vzdělávání.**

<sup>88</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Tabulka 2: Vyhodnocení otázek v oblasti online vzdělávání zaměstnanců v organizaci pomocí průměrné hodnoty

číslo otázky	popis	průměrná hodnota	Výsledné slovní vyjádření
1	potřeba se vzdělávat	4,33	Ano
2	informace o online vzdělávání v organizaci	4,37	Ano
5	preferenze moderních technologií	4,11	Ano
18	system online vzdělávání v organizaci	4,07	Ano

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>89</sup>

**Hypotéza č. 2: Zaměstnanci preferují online vzdělávání formou e-learningu.**

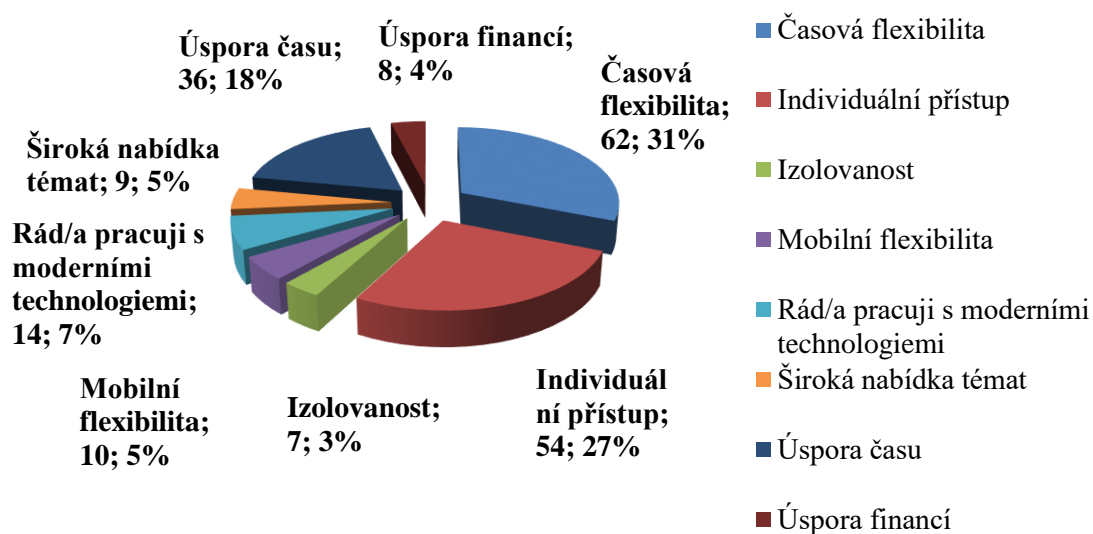
Pro potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 2 autor vyhodnotil 8 otázek týkajících se postojů zaměstnanců k e-learningovému vzdělávání a zároveň porovnal jeho výhody i nevýhody oproti prezenčnímu způsobu vzdělávání.

Respondenti jako největší výhody e-learningového vzdělávání v 31% uvedli časovou flexibilitu, individuální přístup a vlastní studijní tempo v 27% a 18 % respondentů uvedlo úsporu času.

---

<sup>89</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 11: Největší výhody e-learningu (otázka č. 7)

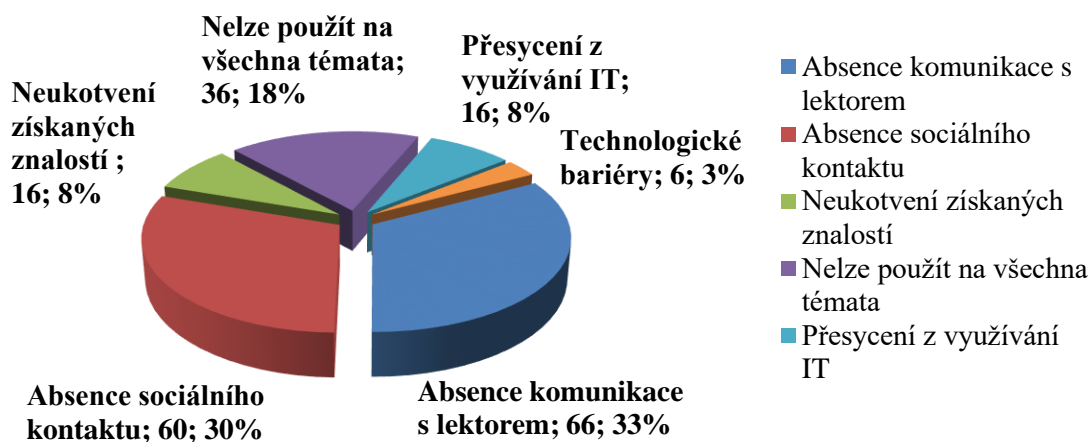


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>90</sup>

Oproti tomu respondenti jako největší nevýhody e-learningu uvedli v 33% absenci komunikace s lektorem a v 30% absenci sociálního kontaktu. Dále pak 18 % respondentů uvedlo jako hlavní nevýhodu nemožnost e-learning využít na všechna vzdělávací témata.

<sup>90</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 12: Největší nevýhody e-learningu (otázka č. 14)



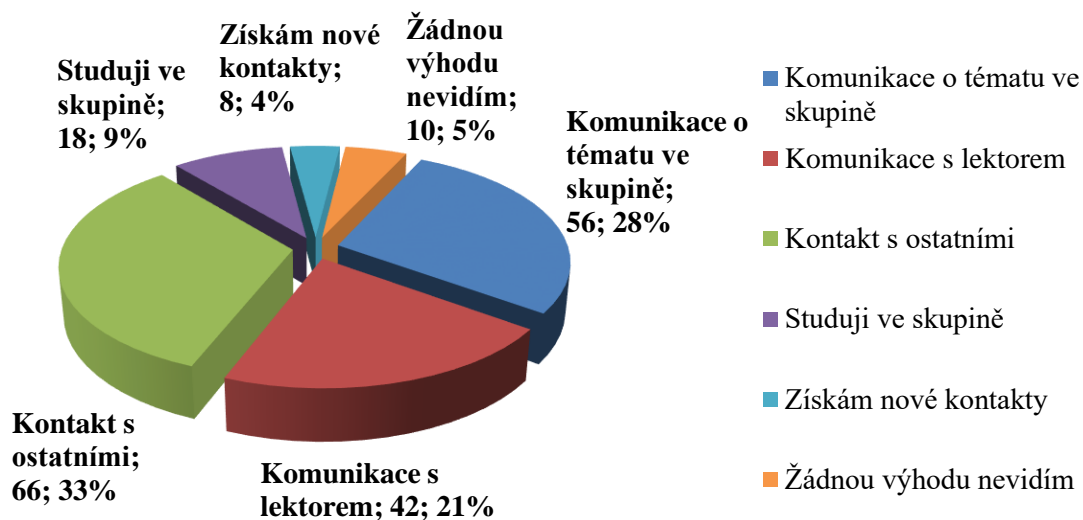
Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>91</sup>

Autor zároveň porovnal, v čem respondenti spatřují největší výhody prezenčního způsobu vzdělávání. Nejčastější výhodou uvedenou ve 33% je sociální kontakt s ostatními, dále pak v 28% možnost komunikace o tématu a problematice ve skupině a 21 % respondentů uvedlo možnost komunikace s lektorem.

<sup>91</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)



Graf 13: Největší výhody prezenčního vzdělávání (otázka č. 16)

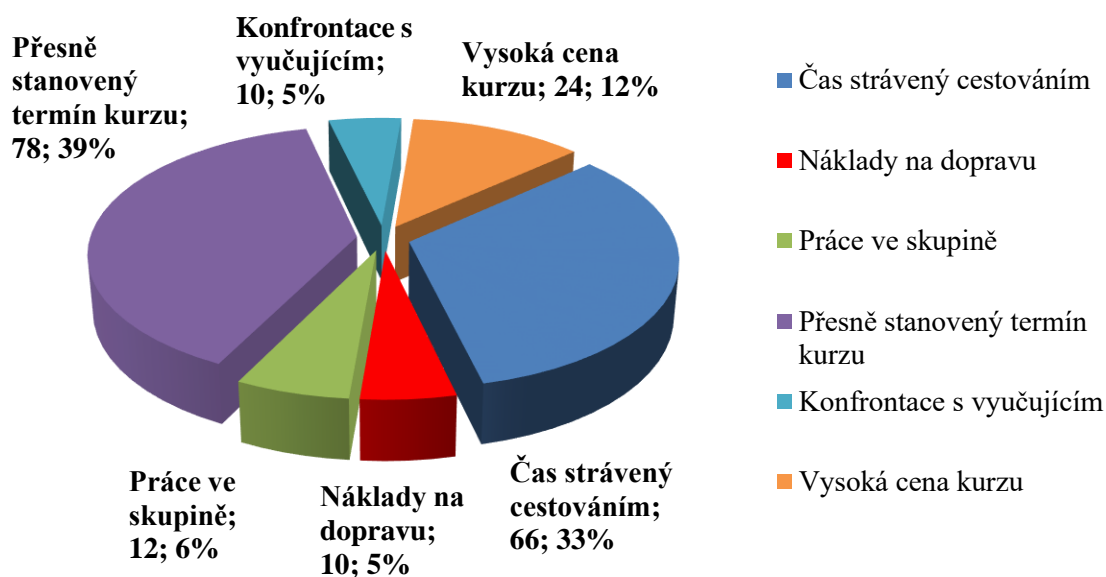


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>92</sup>

Z šetření dále vyplývá, že respondenti hodnotí jako největší nevýhodu prezenčního vzdělávání v 39% přesně stanovený termín vzdělávacího kurzu a pro 33 % je nevýhodou čas strávený na cestě na místo konání vzdělávací akce. Pouze 12 % respondentů uvedlo jako nevýhodu zpravidla vysokou cenu kurzu.

<sup>92</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 14: Největší nevýhody prezenčního vzdělávání (otázka č. 17)



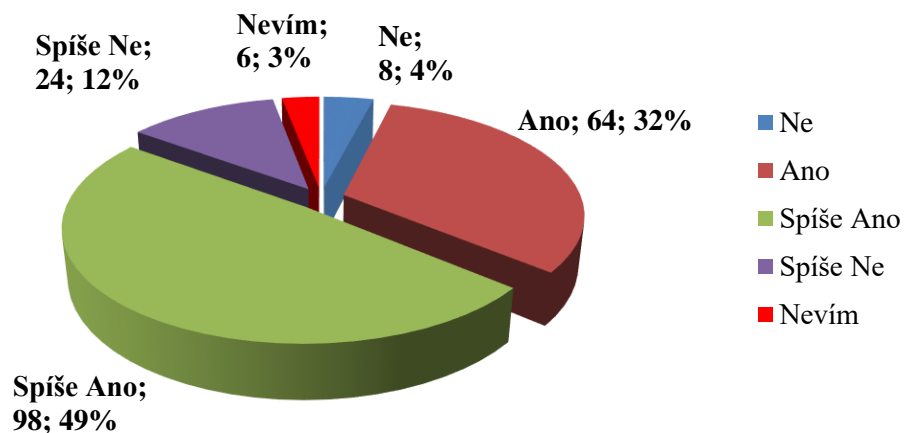
Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>93</sup>

Další skupinou otázek, které autor v této souvislosti vyhodnotil, jsou otázky zaměřené na očekávané rozšíření znalostí po absolvovaném e-learningovém kurzu, motivaci k další účasti na e-learningovém vzdělávání a využití znalostí získaných z e-learningového kurzu v praxi.

Respondenti se vyjádřili k otázce přínosu a očekávaného zvýšení a rozšíření znalostí po absolvování e-learningového kurzu pozitivně v 81% odpovědí, opačný postoj uvedlo v součtu pouze 16 % respondentů. Výsledek autor podložil i výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 3.

<sup>93</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

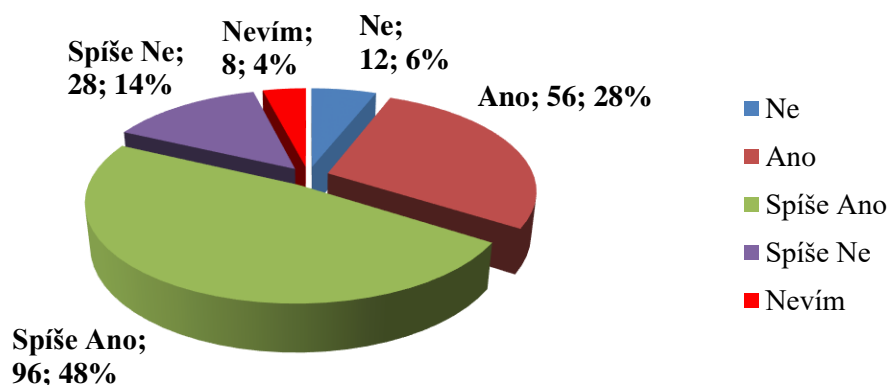
Graf 15: Rozšíření znalostí po absolvování e-learningového kurzu (otázka č. 8)



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>94</sup>

Na otázku dalšího využití informací získaných z e-learningového kurzu v praxi se pozitivně vyjádřilo celkem 76 % respondentů, odpověď *ne* a *spíše ne* uvedlo dohromady 20 % respondentů. Tento výsledek autor podložil i výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 3.

Graf 16: Využití informací z e-learningového kurzu v praxi (otázka č. 19)



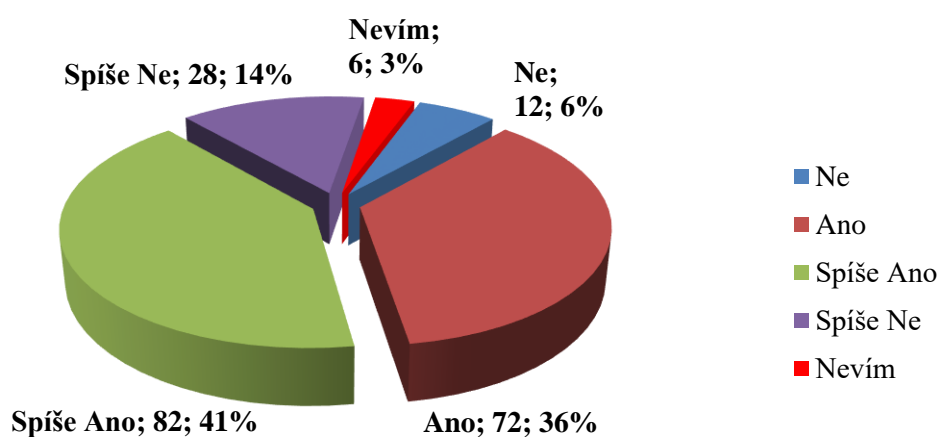
Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>95</sup>

<sup>94</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

<sup>95</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Absolvování e-learningového kurzu motivuje k dalšímu e-learningovému vzdělávání celkem 77 % respondentů, odpověď *ne* uvedlo pouze 4 % respondentů, *spíše ne* 12 %. Výsledek autor podložil výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 3.

Graf 17: Motivace k absolvování dalšího e-learningového kurzu (otázka č. 9)

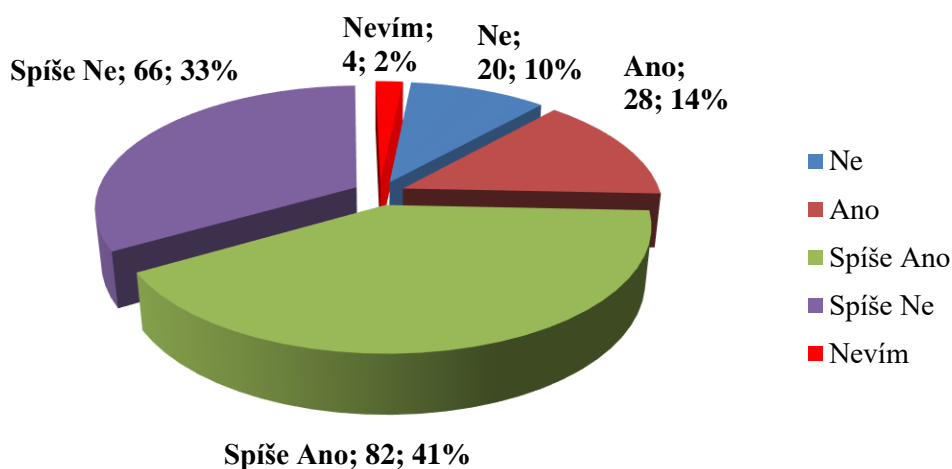


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>96</sup>

Respondenti byli také pro účely ověření stanovené hypotézy dotázáni, zda si myslí, že e-learning může nahradit klasické prezenční vzdělávání. Odpověď *ano* uvedlo 14 % respondentů, *spíše ano* 41 %. Souhlasně se tedy vyjádřilo 55 % respondentů. Zároveň si však 33 % respondentů myslí, že e-learning *spíše* nemůže nahradit prezenční formu a 10 % respondentů uvedlo jednoznačné *ne*. Pouze 2 % respondentů uvedla, že *neví*.

<sup>96</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 18: Může e-learning nahradit prezenční vzdělávání (otázka č. 6)



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>97</sup>

Na základě vyhodnocení uvedených odpovědí z průzkumu autor shrnul následující zjištění. Zaměstnanci preferují e-learning především kvůli časové flexibilitě, individuálnímu přístupu a možnosti vlastního studijního tempa. Zároveň však u e-learningových kurzů nejvíce postrádají komunikaci s lektorem a sociální kontakt, což jsou zároveň i hlavní důvody, pro které kladně hodnotí prezenční formu vzdělávání. Zásadní je, že si 55 % respondentů myslí, že by e-learning mohl nahradit prezenční vzdělávání, celkově 45 % respondentů si myslí, že ne či spíše ne. Zde autor vidí v budoucnu možnost dalším šetřením ověřit důvody tohoto postoje a případný vliv dalších faktorů na tento postoj. Zároveň respondenti jednoznačně kladně uvedli, že je e-learning motivuje k absolvování dalších takových kurzů a přináší jim očekávané zvýšení znalostí, které mohou použít v praxi. **Analýzou uvedených vyhodnocení autor hypotézu č. 2 potvrzuje.**

<sup>97</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Tabulka 3: Vyhodnocení otázek v oblasti e-learningu pomocí průměrné hodnoty

číslo otázky	popis	průměrná hodnota	Výsledné slovní vyjádření
6	E-learning x prezenční vzdělávání	3,16	spíše ano
8	Rozšíření znalostí z e-learningu	3,93	spíše ano
9	Motivace k dalšímu e-learningovému vzdělávání	3,87	spíše ano
19	Užití znalostí z e-learningu v praxi	3,78	spíše ano

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>98</sup>

**Hypotéza č. 3: Zaměstnanci považují portál Seduo.cz za plnohodnotnou variantu vzdělávání.**

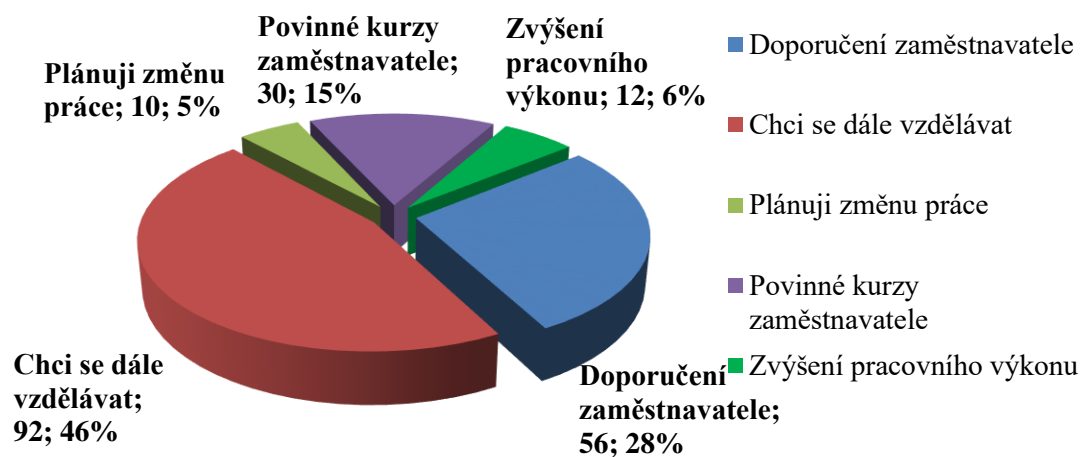
Otázky k ověření této hypotézy byly směřovány na zjištění postojů zaměstnanců k využívání portálu Seduo.cz, jejich spokojenost a případné nedostatky.

První vyhodnocenou otázkou bylo ověření důvodů, pro které respondenti studium na této platformě používají. Z odpovědí vyplynulo, že 46 % respondentů označilo jako důvod vzdělávání na Seduo.cz, že se chtějí dále vzdělávat a udržovat tempo s trhem. 28 % respondentů, zde studuje na základě doporučení zaměstnavatele. 15 % respondentů zde studuje z důvodu povinných kurzů uložených zaměstnavatelem. Z odpovědí vyplývá, že převážná část respondentů využívá studium z vlastní motivace k dalšímu vzdělávání.

---

<sup>98</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 19: Důvod studia na Seduo.cz (otázka č. 10)

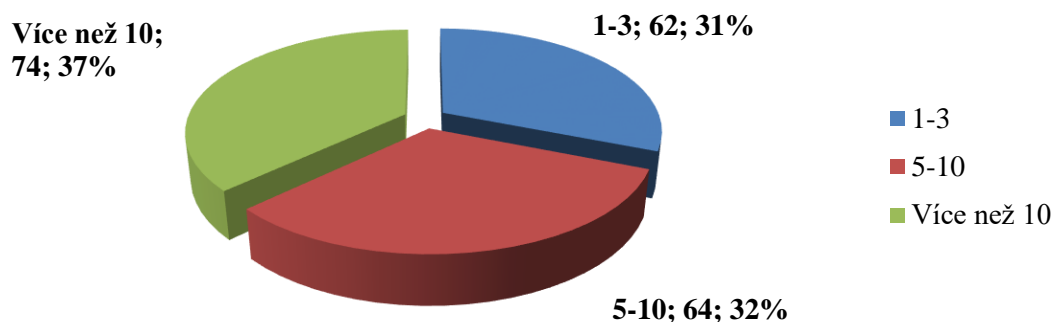


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>99</sup>

V další otázce autor zjišťoval, počet kurzů, které respondenti na portálu Seduo.cz za poslední rok vystudovali. V 37 % odpovědí respondenti za poslední rok vystudovali více než 10 kurzů, 32 % uvedlo počet 5 – 10 kurzů a nejmenší část respondentů uvedlo 4 a méně kurzů. Autor zde vidí v budoucnu možné doplnění šetření o zjištění, jak souvisí menší počet absolvovaných kurzů s délkou zaměstnaneckého poměru nebo pozicí vykonávanou ve společnosti.

<sup>99</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 20: Počet absolvovaných kurzů na Seduo.cz (otázka č. 11)



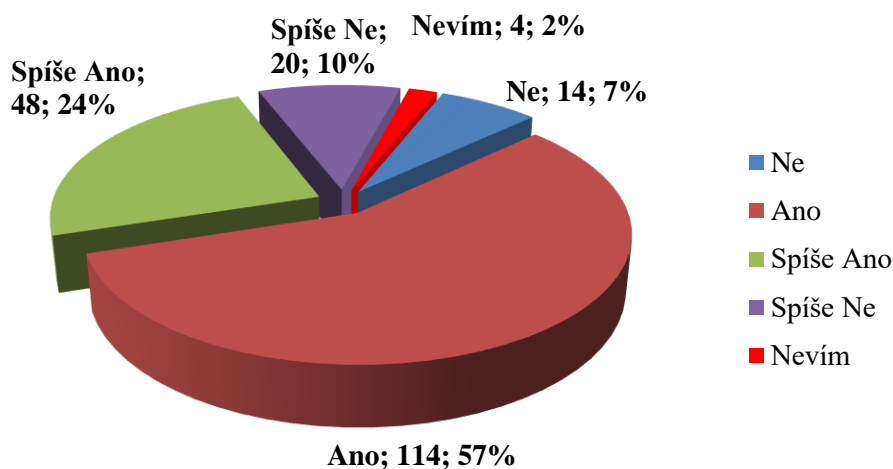
Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>100</sup>

Odpověď na otázku, zda vnímají zaměstnanci možnost studia na portálu Seduo.cz jako zaměstnanecký benefit, označilo převážná část respondentů kladně. Celých 57 % respondentů označilo odpověď *ano* a 24 % *spíše ano*. Výsledek autor podložil výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 4. V celkovém souhrnu tedy autor vyhodnotil, že respondenti vnímají možnost studia na Seduo.cz velmi kladně jako jeden ze zaměstnaneckých benefitů.

<sup>100</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)



Graf 21: Kurzy na Seduo.cz jako zaměstnanecký benefit (otázka č. 12)

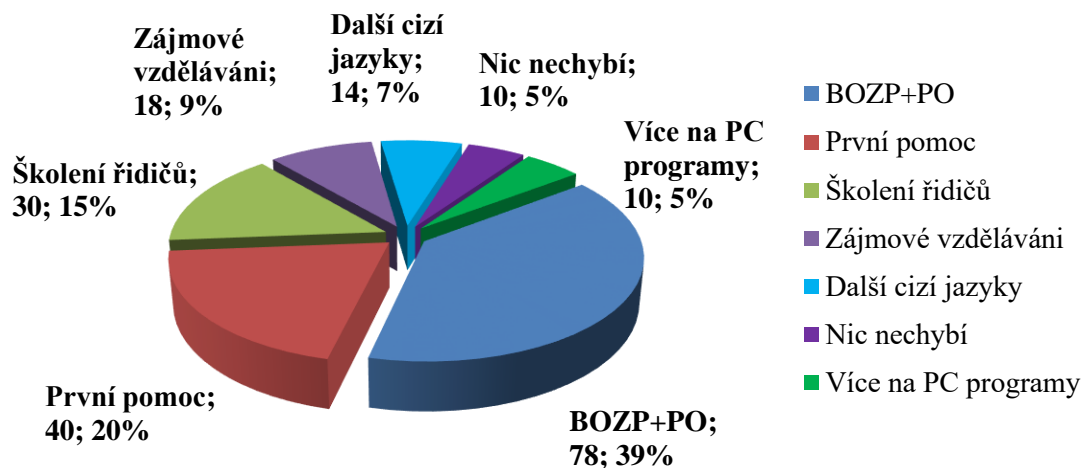


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>101</sup>

Další otázkou se autor snažil zjistit, zda existují témata, která v nabídce portálu Seduo.cz chybí. Tato otázka byla položena jako otevřená. Z uvedených odpovědí vzešla témata kurzů, která respondenti v nabídce Seduo.cz postrádají. 39 % respondentů uvedlo kurzy bezpečnosti práce a požární ochrany, známé pod zkratkou BOZP a PO. 20 % respondentů zmínilo kurz První pomoci. 15 % respondentů kurz Školení řidičů. 9 % respondentů zmínilo zájmové vzdělávání. 7% další cizí jazyky. 5 % respondentů v nabídce Seduo.cz nic nechybí a 5 % uvedlo kurzy zaměřené na IT a PC programy. Tyto podněty autor zpracuje ve výsledném shrnutí a budou společně s dalšími výstupy předloženy vedení společnosti.

<sup>101</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 22: Chybějící témata na Seduo.cz (otázka č. 13)

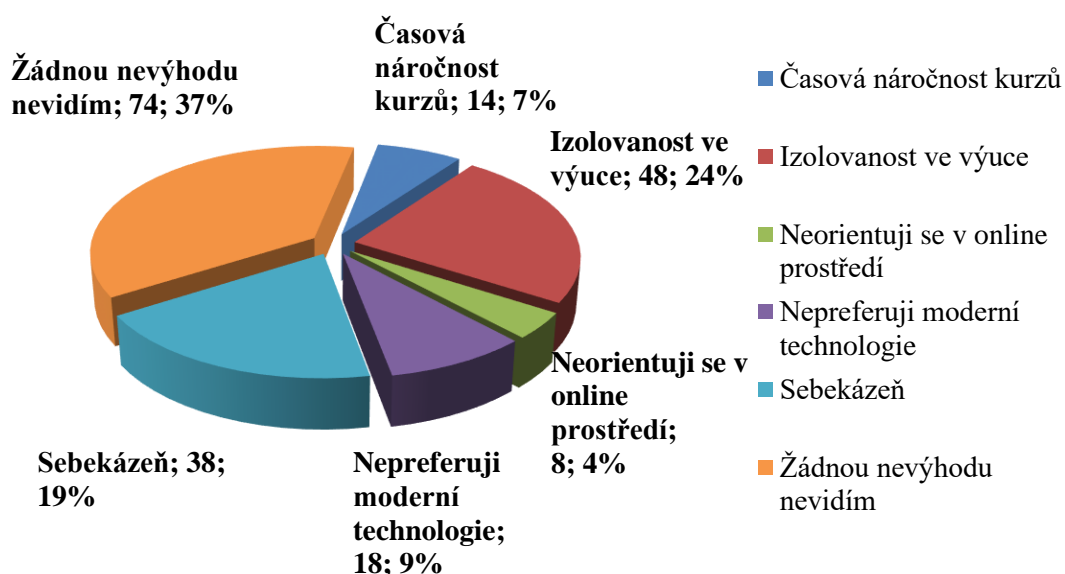


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>102</sup>

Následující otázka byla zaměřena na bariéry, s kterými se respondenti při studiu na Seduo.cz setkávají. Z odpovědí vyplynulo, že 37 % respondentů žádné bariéry nevnímá, 24 % respondentů vnímá jako bariéru izolovanost při výuce a 19 % respondentů uvedlo jako bariéru nutnou sebekázeň při studiu. 9 % respondentů uvedlo, že nepreferují moderní technologie a pouze 7 % respondentů označilo jako bariéru časovou náročnost kurzů.

<sup>102</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 23: Bariéry při studiu na Seduo.cz (otázka č. 15)

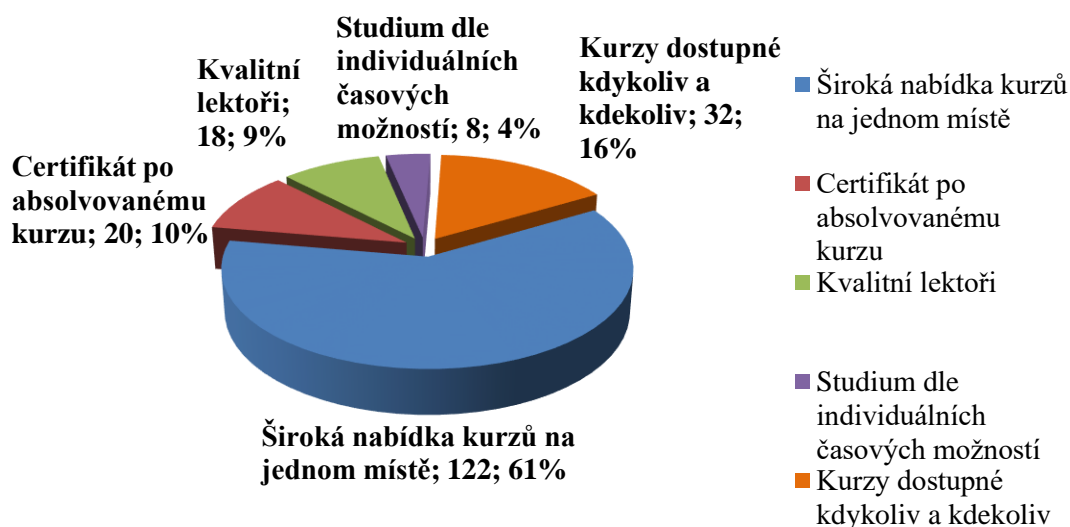


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>103</sup>

Poslední dvě otázky dotazníkového šetření byly zaměřeny na zmapování hlavních výhod studia na portálu Seduo.cz a vlivu tohoto studia na zvýšení kvalifikace respondentů. Jako jednoznačnou výhodu studia na Seduo.cz uvedlo 61 % respondentů širokou nabídku kurzů dostupných na jednom místě. Dále pak 16 % respondentů vidí jako výhodu kurzů na Seduo.cz, jejich dostupnost kdykoliv a odkudkoliv. 10 % respondentů vidí výhodu v získání odborného certifikátu o studiu. 9 % respondentů hodnotí jako výhodu kvalitní lektorské zajištění. A 4 % respondentů uvedla jako výhodu dostupnost studia po částech, dle individuálních časových možností.

<sup>103</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 24: Hlavní výhody studia na Seduo.cz (otázka č. 20)

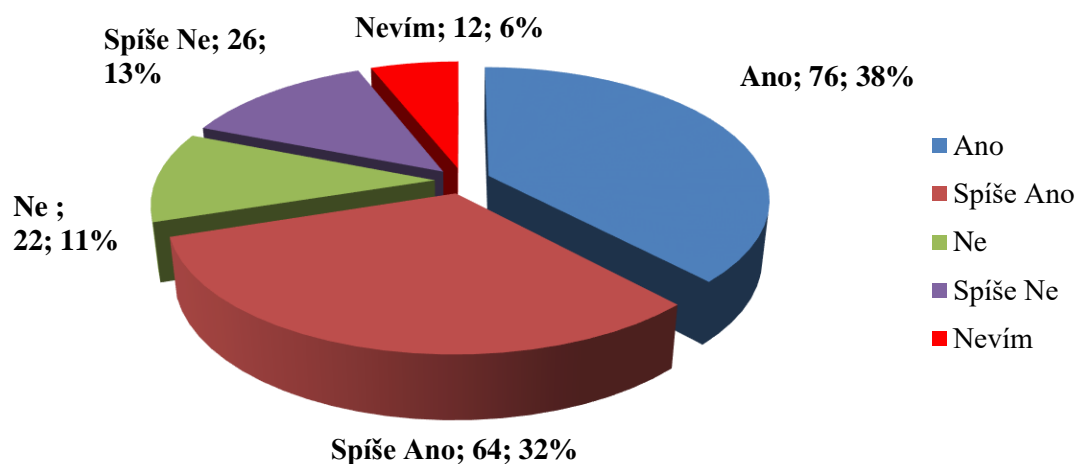


Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>104</sup>

Respondenti se v následující otázce také vyjádřili, zda hodnotí studium na Seduo.cz jako dostatečné pro jejich zvyšování kvalifikace. 38 % respondentů uvedlo odpověď *ano* a 32 % respondentů *spíše ano*. Rezolutní *ne* uvedlo 11 % respondentů a *spíše ne* 13 %. Pouze 6 % respondentů využilo možnosti odpovědět *nevím*. Výsledek autor podložil výpočtem hodnot Likertovy škály zpracované v tabulce 4. Názor zaměstnanců, kteří se zúčastnili dotazníkové šetření, na vzdělávání na Seduo.cz a jeho vliv na zvyšování kvalifikace hodnotí zaměstnanci velmi kladně.

<sup>104</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 25: Vliv Seduo.cz na zvýšení kvalifikace (otázka č. 21)



Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)<sup>105</sup>

Na základě vyhodnocení uvedených odpovědí k otázkám zaměřeným na portál Seduo.cz autor shrnul následující zjištění. Většina ze zaměstnanců společnosti, která se zúčastnila dotazníkového šetření, studuje na portále Seduo.cz z vlastní motivace k dalšímu vzdělávání a za poslední rok zde absolvovala více než 10 e-learningových kurzů, celkově hodnotí 70 % zaměstnanců toho vzdělávání jako dostatečné pro zvyšování své kvalifikace. Jako hlavní a zásadní výhodu vzdělávání na Seduo.cz vidí oslovení zaměstnanci v široké nabídce kurzů dostupných na jednom místě a možnosti studovat je kdykoliv a odkudkoliv. V převážné většině nevidí oslovení zaměstnanci při tomto typu studia žádné bariéry. Zmíněna byla izolovanost při výuce, která může souviset s celkovým postojem zaměstnanců k e-learningovému vzdělávání, které autor vyhodnotil v otázce č. 14, zabývající se nevýhodami e-learningového vzdělávání. Jako podstatné vidí autor zpracování otázky zabývající se tématy, která oslovení zaměstnanci v nabídce na portále Seduo.cz postrádají. Tyto podněty budou předány vedení společnosti, jako návrhy na možné zařazení těchto kurzů na základě zájmu zaměstnanců do nabídky vzdělávání na portálu Seduo.cz. **Na základě uvedených vyhodnocení lze potvrdit hypotézu č. 3.**

<sup>105</sup> Autor práce, 2021 (vlastní šetření)

Tabulka 4: Vyhodnocení otázek v oblasti vzdělávání zaměstnanců na portále seduo.cz pomocí průměrné hodnoty

číslo otázky	popis	průměrná hodnota	slovní vyjádření
12	E-learning na seduo.cz jako benefit	4,24	ano
21	Vliv sedua.cz na zvýšení kvalifikace	3,72	ano

Zdroj: autor, 2021 (vlastní šetření)

## 5.7 Shrnutí a návrh možných opatření

Autor práce na základě vyhodnocení stanovených hypotéz dospěl k závěru v odpovědi na hlavní průzkumnou otázku. **Zaměstnanci, kteří se účastnili dotazníkového šetření, jsou spokojeni s online možností vzdělávání v organizaci prostřednictvím e-learningových kurzů na portálu Seduo.cz.**

Autor vyhodnotil na základě údajů uvedených v předchozí kapitole následující zjištění a návrhy. Společnost LMC preferuje ve svém firemním vzdělávání moderní technologie a v rámci rozšíření možnosti vzdělávání svých zaměstnanců nabízí a podporuje v čím dál větší míře možnost online vzdělávání.

Vzhledem ke skutečnosti, že ve společnosti LMC probíhá e-learningové vzdělávání prioritně online formou, používal autor pro účely výzkumné části této práce a formulování otázek v dotazníkovém šetření, výrazu e-learning a online vzdělávání jako sobě rovných termínů. Důvodem byly osobní zkušenosti autora práce z praxe, kde zaměstnanci používají tyto výrazy (e-learning a online vzdělávání) běžně jako synonyma. Autor práce si je jinak vědom, že termín online vzdělávání může obsahovat nejen e-learning, ale i další možnosti vzdělávání, které se realizují za využití technologií s připojením k síti nebo serveru.

Oslovení zaměstnanci vysoce pozitivně hodnotí dostatek informací o možnostech svého firemního online vzdělávání a celková spokojenost s takto nastaveným systémem v průzkumu zásadně převažuje. Oslovení zaměstnanci významně preferují při vzdělávání moderní technologie a jako zásadní výhody e-learningu uvádí časovou

flexibilitu při studiu, vlastní studijní tempo a úsporu času. Zároveň oslovení zaměstnanci u e-learningových kurzů nejvíce postrádají možnost okamžité komunikace s lektorem a sociální kontakt, což jsou také hlavní důvody, které zaměstnanci vyzdvihli u prezenční formy studia. Zásadní je i přes tento předchozí fakt zjištění, že 55 % oslovených zaměstnanců uvedlo, že si myslí, že by e-learning mohl nahradit klasickou prezenční formu vzdělávání. Autor práce při zpracování dat a v souvislosti s omezeným rozsahem této práce vidí do budoucna další možnost rozšíření průzkumného šetření o zmapování a analýzu důvodů, proč určitá část zaměstnanců nepreferuje při vzdělávání moderní technologie a zda právě tato skutečnost může být důvodem vyjádření jejich nespokojenosti s nastaveným systémem vzdělávání a vyslovením názoru, že e-learning nemůže nahradit klasickou prezenční formu vzdělávání. Autor zde také vidí příležitost ověřit, zda je možná další souvislost těchto negativních postojů určitých zaměstnanců vzhledem k jejich věku, dokončenému vzdělání či délce pracovního poměru ve společnosti.

Portál Seduo.cz vnímají zaměstnanci, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření jako významný zaměstnanecký benefit, který jím umožňuje a motivuje je k dalšímu vzdělávání. Tuto formu vzdělávání hodnotí zaměstnanci jako dostatečnou pro své zvyšování kvalifikace. Nejvíce si zaměstnanci cení výběru široké nabídky témat dostupných na jednom místě.

Důležitým zjištěním byla konkrétní témata, o která by zaměstnanci nabídku kurzů rozšířili.

Zde autor zpracoval tyto náměty:

- kurzy zaměřené na bezpečnost práce a požární ochranu (známé jako BOZP a PO),
- kurz první pomoci,
- kurz školení řidičů,
- kurzy zájmového vzdělávání (zde autor vidí příležitost k možnému podrobnějšímu zmapování konkrétních témat v průzkumném šetření zaměřeném pouze na zájmové vzdělávání),
- kurzy dalších cizích jazyků,
- kurzy zaměřené na IT a PC programy.

Tyto náměty předloží autor práce vedení společnosti s možností tyto kurzy na vzniklou poptávku ze strany zaměstnanců vytvořit na míru.

## ZÁVĚR

Autor zvolil téma práce Trendy v současném firemním a online vzdělávání. Jak již nastínil úvod práce, dnešní doba plná změn a zvrátů se zásadním přispěním koronavirové pandemie přinesla změny ve všech oblastech lidského života a dotkla se zásadně profesního života a vzdělávání všech lidí. Vzdělávání bylo a je nedílnou součástí našich životů a zajišťuje nám rozvoj a růst ve stále měnících se požadavcích na náš výkon. Na školství a mnoho profesních oborů dolehla nutnost přesunu většiny vzdělávacích aktivit do online prostředí. Firmy musely přehodnotit svůj postoj k práci z domova a také k online vzdělávání. Zatímco před pandemií firmy váhaly nad využitím online prostředí, dnes je přístup zcela jiný a hledají cesty, jak online prostředí co nejlépe zařídit a jak do něho investovat.

Práce je složena z teoretické a praktické části. V teoretické části práce se autor nejprve věnoval vymezení firemního vzdělávání a dosavadních vzdělávacích metod používaných ve firemním vzdělávání a následně moderním trendům v oblasti firemního vzdělávání a detailnějšímu popisu vzdělávacího procesu, kterým je e-learning.

V empirické části autor nejprve detailně popsal společnost LMC s.r.o. a využil svých praktických poznatků z pozice, kterou v této společnosti vykonává. Následně autor popsal možnosti firemního vzdělávání v této organizaci včetně možnosti využití online vzdělávání pomocí portálu Seduo. Vzdělávací portál [www.seduo.cz](http://www.seduo.cz) nabízí tato společnost v rámci svých služeb nejen široké veřejnosti, ale také jako zaměstnanecký benefit a též jako rozšířenou možnost přístupu k firemnímu online vzdělávání svým zaměstnancům.

Cílem empirické části bylo analyzovat názory a postoje zaměstnanců společnosti k možnostem a využití vzdělávání v online prostředí prostřednictvím e-learningových kurzů. Průzkumnou otázku a jednotlivé hypotézy autor stanovil na základě informací získaných studiem teoretických poznatků, analýzou interních materiálů společnosti LMC a z vlastních poznatků autora jako zaměstnance dané společnosti. Jako hlavní průzkumnou otázku autor stanovil ověření skutečnosti, jak jsou zaměstnanci spokojeni s online možnostmi vzdělávání prostřednictvím e-learningových kurzů na portálu Seduo.cz. Ověření hlavní průzkumné otázky bylo podloženo vyhodnocením tří stanovených hypotéz. Autor práce využil možnosti oslovit v dotazníkovém šetření



zaměstnance uvedené společnosti. Pro sběr dat autor použil kvantitativní formu šetření - dotazník. Z výsledků dotazníkového šetření vyplynul velice kladný postoj zaměstnanců k možnostem dalšího online vzdělávání. Na možnosti online vzdělávání si zaměstnanci nejvíce cení možnost se věnovat vzdělávání kdykoliv jim to vyhovuje, dále si cení široké nabídky kurzů dostupných na jednom místě. Většina zúčastněných respondentů uvedla, že v současné době preferují online vzdělávání. E-learningové kurzy zaměstnanci preferují především kvůli časové flexibilitě, individuálnímu přístupu a možnosti vlastního studijního tempa. Zásadním zjištěním je, že si 55 % respondentů myslí, že by e-learning mohl nahradit prezenční formu vzdělávání. Autor práce si byl v průběhu zpracování dat vědom faktů, že tato problematika je širokým tématem a realizace šetření takového druhu jsou komplikovaná. Pro zobecnění závěrů by bylo vhodnější šetření většího rozsahu s použitím všestrannějších a smíšených výzkumných nástrojů.

Přínos práce vidí autor ve zjištění, že respondenti uvedli konkrétní témata, která jim ve stávající nabídce kurzů chybí. Tyto návrhy a jednotlivá témata představí autor vedení společnosti s možností tyto kurzy na vzniklou poptávku ze strany zaměstnanců vytvořit na míru. Vzhledem k tomu, že autor oslovil 300 respondentů, návratnost vyplněných dotazníků činila 66 %, což znamenalo vyhodnocení 200 dotazníků. V rámci zvýšení objektivnosti a generalizace dat by bylo dobré v budoucnu rozšířit průzkum například o kvantitativní výzkumnou strategii formou rozhovorů.

Autor svou práci, studium odborné literatury a dostupných materiálů, které byly doplněné o vzešlé závěry, hodnotí jako cennou zkušenost pro další profesní i osobní život.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: 1.Vox a.s., 2011. ISBN 978-80-87480-00-7.
- BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.
- BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.
- BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost s trendy*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.
- GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1.vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457.
- KADLEC, J. *Jak na virtuální školení*. 1.vyd. Praha: Kadlec Josef, 2020. ISBN 978- 80-2707711-3.
- KOPECKÝ, K. *E-learning nejen pro pedagogy*. 1. vyd. Olomouc: Hanex, 2006. ISBN 80-85783-50-9.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KOUBEK, L. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Brno: Motiv Press, 2014. ISBN 978-80-87981-12-2.
- MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-581-6.
- NOCAR, D. a kol. *E-learning v distančním vzdělávání*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. ISBN 80-244-0802-3.
- PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

ŠUPPLEROVÁ, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého Olomouc. ISBN 80-244-1184-9.

VETEŠKA, J. *Celoživotní učení pro všechny – výzva 21. století*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2014. ISBN 978-80-7452-047-1.

VETEŠKA, J., J. SALIVAROVÁ. *Vzdělávání dospělých. Příležitosti a úskali v globalizovaném světě*. 1. vyd. Praha: Educa Service, 2013. ISBN 978-80-87306-12-3.

VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých Andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

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

ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-56-3.

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

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

CUMMINGS, T. G., C. G. WORLEY. *Organization development & change. 9th ed. Mason, OH: South-Western/Cengage Learning*. [online]. [cit. 2021-11-10]. Dostupné z: <http://www.mcs.gov.kh/wp-content/uploads/2017/07/Organization-Development-and-Change.pdf>

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

LMC. *Co vlastně to LMC dělá?* [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/co-vlastne-to-lmc-dela>

LMC. *Intranet* [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://lmccz.sharepoint.com/SitePages/DomovskaStranka.aspx>

SEDUO. [online]. [cit. 2021-11-25]. Dostupné z: <https://www.seduo.cz>

ZLÁMALOVÁ, H. *Kvalita e-learningu a její hodnocení z pohledu NCDiV*. [online]. [cit. 2021-10-23]. Dostupné z: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fdata.ujak.cz%2FVaV%2FKvalita\\_e-learningu.doc](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fdata.ujak.cz%2FVaV%2FKvalita_e-learningu.doc)

## **SEZNAM ZKRATEK**

ATS - Applicant tracking systém

CD - Compact disk

EG - Employee guidance

HR - Human resources

IT - Information technology

PC - Personal computer

## SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

### Seznam grafů

Graf 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví .....	50
Graf 2: Rozdělení respondentů podle věku.....	51
Graf 3: Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání .....	52
Graf 4: Rozdělení respondentů podle pozice ve společnosti .....	53
Graf 5: Postoj k důležitosti celoživotního online vzdělávání (otázka č. 1) .....	56
Graf 6: Dostatek informací o možnostech online vzdělávání a rozvoje (otázka č. 2) ....	57
Graf 7: Spokojenost s nastavením online vzdělávání a rozvoje v organizaci (otázka č. 18)	58
Graf 8: Motivace k dalšímu online vzdělávání (otázka č. 3) .....	59
Graf 9: Preference moderních technologií ve vzdělávání (otázka č. 5).....	60
Graf 10: Nejčastější formy vzdělávání v organizaci (otázka č. 4).....	61
Graf 11: Největší výhody e-learningu (otázka č. 7).....	63
Graf 12: Největší nevýhody e-learningu (otázka č. 14).....	64
Graf 13: Největší výhody prezenčního vzdělávání (otázka č. 16).....	65
Graf 14: Největší nevýhody prezenčního vzdělávání (otázka č. 17) .....	66
Graf 15: Rozšíření znalostí po absolvování e-learningového kurzu (otázka č. 8).....	67
Graf 16: Využití informací z e-learningového kurzu v praxi (otázka č. 19) .....	67
Graf 17: Motivace k absolvování dalšího e-learningového kurzu (otázka č. 9).....	68
Graf 18: Může e-learning nahradit prezenční vzdělávání (otázka č. 6).....	69
Graf 19: Důvod studia na Seduo.cz (otázka č. 10) .....	71
Graf 20: Počet absolvovaných kurzů na Seduo.cz (otázka č. 11).....	72
Graf 21: Kurzy na Seduo.cz jako zaměstnanecký benefit (otázka č. 12) .....	73
Graf 22: Chybějící témata na Seduo.cz (otázka č. 13).....	74
Graf 23: Bariéry při studiu na Seduo.cz (otázka č. 15).....	75
Graf 24: Hlavní výhody studia na Seduo.cz (otázka č. 20) .....	76
Graf 25: Vliv Sedua.cz na zvýšení kvalifikace (otázka č. 21).....	77

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Zdroje dat pro ověření hypotéz.....	55
Tabulka 2: Vyhodnocení otázek v oblasti online vzdělávání zaměstnanců v organizaci pomocí průměrné hodnoty .....	62
Tabulka 3: Vyhodnocení otázek v oblasti e-learningu pomocí průměrné hodnoty .....	70
Tabulka 4: Vyhodnocení otázek v oblasti vzdělávání zaměstnanců na portále seduo.cz pomocí průměrné hodnoty .....	78

## SEZNAM PŘÍLOH

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

## **Příloha A – Dotazník**

### Průvodní text:

Dobrý den,

dovoluji si Vás tímto požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který se zaměřuje na Vaši spokojenost s online vzděláváním v naší společnosti. Dotazník je anonymní a cílem dotazníku je zjistit postoje uživatelů, kteří studují na této platformě. Získaná data slouží pro výzkumné účely a budou použita pro bakalářskou práci. Dotazník obsahuje 23 otázek a časová náročnost je dvě minuty.

Děkuji za Váš čas a odpovědi.

### Demografické údaje:

Jste?

- Žena
- Muž

Do jaké věkové skupiny patříte?

- Generace Z (narození 2000 a více)
- Generace Y (narození 1983 - 2008)
- Generace X (narození 1965 - 1982)
- Baby Boomers (narození 1945 – 1965)

Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní vzdělání
- Střední odborné (výuční list)
- Středoškolské (maturita)
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské vzdělání

V jakém oboru pracujete?

- Administrativa
- Obchod
- Marketing
- Vzdělávání
- Management
- Jiné.....



Otázky cílené na možnosti online vzdělávání ve společnosti:

1. Je pro Vás důležité se celoživotně online vzdělávat?
  - Ano
  - Spíše Ano
  - Ne
  - Spíše Ne
  - Nevím
  
2. Máte dostatečné množství informací o možnostech online vzdělávání a rozvoje ve vaší organizaci?
  - Ano
  - Spíše Ano
  - Ne
  - Spíše Ne
  - Nevím
  
3. Jaká je Vaše motivace pro další online vzdělávání?
  - Pracovní postup
  - Zvýšení kvalifikace
  - Udržení pracovního místa
  - Vyšší mzdové ohodnocení
  - Zvýšení pracovního výkonu
  - Jiné.....
  
4. Jakou formu vzdělávání nejčastěji využíváte?
  - Prezenční
  - Online
  - Kombinace online a prezenčního vzdělávání
  - Jiné.....
  
5. Preferujete při vzdělávání využívání moderních technologií?
  - Ano
  - Spíše Ano
  - Ne
  - Spíše Ne
  - Nevím
  
6. Myslíte si, že e-learning dokáže nahradit klasické (prezenční) vzdělávání?
  - Ano
  - Spíše Ano
  - Ne
  - Spíše Ne
  - Nevím

7. Co vnímáte jako největší výhodu e- learningového (online) vzdělávání?
- Časová flexibilita
  - Mobilní flexibilita
  - Izolovanost ve výuce – rád se učím sám/a
  - Individuální přístup, vlastní studijní tempo
  - Rád/a pracuji s moderními technologiemi a zvyšuji tak své kompetence v této oblasti
  - Úspora času
  - Úspora finančních nákladů
  - Široká nabídka výběru témat
  - Jiné.....
8. Přineslo Vám absolvování e-learningového (online) kurz/ů očekávané rozšíření nebo zvýšení znalostí a dovedností?
- Ano
  - Spíše Ano
  - Ne
  - Spíše Ne
  - Nevím
9. Motivovalo Vás absolvování e-learningového vzdělávání k dalšímu e-learningovému vzdělávání?
- Ano
  - Spíše Ano
  - Ne
  - Spíše Ne
  - Nevím
10. Proč jste se rozhodl/a studovat na seduo.cz?
- Chci se dále vzdělávat – udržuji tempo s trhem
  - Doporučení od zaměstnavatele
  - Povinné kurzy od zaměstnavatele
  - Plánovaná změna mé práce nebo oboru
  - Zvýšení pracovního výkonu
  - Jiné.....
11. Kolik kurzů jste vystudoval/a na seduo.cz za poslední rok?
- Méně než 4
  - 5-10
  - Více než 10

12. Vnímáte možnost výběru e-learningových kurzů na seduo.cz jako jeden ze zaměstnaneckých benefitů?

- Ano
- Spíše Ano
- Ne
- Spíše Ne
- Nevím

13. Je nějaké konkrétní téma, které Vám v nabídce seduo.cz chybí? Uveďte...

.....

14. Co je pro Vás největší NEVÝHODOU e-learningového (online) vzdělávání?

- Nelze použít na všechna témata
- Technologické bariéry
- Přesycení z využívání moderních technologií
- Absence sociálního kontaktu
- Absence komunikace s lektorem
- Nedostatečné ukotvení získaných znalostí a dovedností
- Jiné.....

15. Jaké bariéry jste překonával/a při online kurzu na seduo.cz?

- Časová náročnost kurzů
- Izolovanost ve výuce
- Nutná sebekázeň
- Neorientuji se v online prostředí
- Nepreferuji moderní technologie
- Žádnou nevýhodu nevidím
- Jiné.....

16. Jakou hlavní VÝHODU má pro Vás prezenční vzdělávání?

- Sociální kontakt s ostatními
- Možnost komunikace s lektorem
- Studuji raději ve skupině, vyšší motivace
- Komunikace o tématu a problematice ve skupině
- Získám nové kontakty
- Žádnou výhodu nevidím
- Jiné.....

17. Jakou hlavní NEVÝHODU má pro Vás prezenční vzdělávání?

- Čas strávený na cestě na místo konání
- Náklady na dopravu na místo konání
- Přesně stanovený termín kurzu
- Práce ve skupině, jsem individualista

- Zpravidla vysoká cena kurzu
- Stresující zátěž (konfrontace s vyučujícím či účastníky)
- Jiné.....

18. Jste spokojeni s nastavením systému online vzdělávání a rozvoje ve vaší organizaci?

- Ano
- Spíše Ano
- Ne
- Spíše Ne
- Nevím

19. Využijete vždy informace získané z e-learningového (online) kurzu v praxi?

- Ano
- Spíše Ano
- Ne
- Spíše Ne
- Nevím

20. Jakou hlavní výhodu má pro Vás studium na Seduo.cz

- Široká nabídka kurzů dostupných na jednom místě
- Získám certifikát k absolvovanému kurzu
- Kvalitní lektori
- Studium po částech, dle individuálních časových možností
- Kurzy dostupné kdykoliv a odkudkoliv

21. Hodnotíte vzdělávání na Seduo.cz jako dostatečné pro zvyšování Vaší kvalifikace?

- Ano
- Spíše Ano
- NE
- Spíše Ne
- Nevím

Děkuji za vyplnění a za Váš názor!

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Josef Zvolenský

**Obor:** Vzdělávání dospělých

**Forma studia:** kombinované studium

**Název práce:** Trendy v současném firemním a online vzdělávání

**Rok:** 2022

**Počet stran textu bez příloh:** 74

**Celkový počet stran příloh:** 5

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 21

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 1

**Počet internetových zdrojů:** 4

**Vedoucí práce:** PhDr. Bohumír Fiala