

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve firmě eBRÁNA s.r.o.

Petra Voženílková

Bakalářská práce

2012

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra Voženílková**  
Osobní číslo: **H09210**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Humanitní studia**  
Název tématu: **Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve firmě eBRÁNA s.r.o.**  
Zadávací katedra: **Katedra věd o výchově**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je popsat a analyzovat možnosti vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v České republice a Evropské unii a následně zmapovat trendy rozvoje v této oblasti. Dále pak analyzovat systém vzdělávání ve firmě eBRÁNA s.r.o. a vytvořit v této firmě vzdělávací program pro novou formu programátorské technologie.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BARTOŇKOVÁ, Hana. Firemní vzdělávání. Praha: Grada, 2010. 204 s. ISBN 978-80-247-2914-5. BUCKLEY, Roger; CAPLE, Jim. Trénink a školení. Brno: Computer Press, 2004. 288 s. ISBN 80-251-0358-7. KAZÍK, Petr. Rukověť dobrého lektora : praktické tipy a návody pro začínající i zkušené přednášející. Praha : Grada, 2008. s. 107 s. ISBN 978-80-247-2453-9. SILBERMAN, Mel. 101 metod pro aktivní výcvik a vyučování: osvědčené způsoby efektivního vyučování. Praha: Portál, 1997. 311 s. ISBN 80-7178-124-X. TRDÁ, Jana. Lektorské finty: jak připravit a realizovat zajímavá školení. Praha: Grada, 2008. 105 s. ISBN 978-80-247-2483-6. VODÁK, Josef; KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha: Grada, 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904-7.**

X

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D.**  
Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2012**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.  
děkan



L.S.



PhDr. Mgr. Ilona Moravcová, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2011

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne

Petra Voženílková

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala všem, kteří mě podporovali při psaní bakalářské práce, mám na mysli především podporu rodiny a svých nejbližších přátel.

Mé poděkování patří rovněž zástupcům firmy eBRÁNA s.r.o., jmenovitě Ing. Martinu Semerádovi, Ing. Kamilovi Faistovi a Bc. Tomáši Kavalkovi, za to, že ve mne vložili obrovskou důvěru při vytváření školení a byli mi oporou po celou dobu spolupráce.

V neposlední řadě bych touto cestou chtěla poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce panu doc. PhDr. Jaroslavovi Veteškovi, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce.

## **ANOTACE**

Tématem této bakalářské práce je vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Teoretická část definuje významné pojmy z oblasti celoživotního učení a vzdělávání, mezi které patří i e-learning. Dále je zde představen výukový softwarový balíček Moodle, který je určen pro podporu e-learningového vzdělávání. V praktické části je prezentována firma eBRÁNA s.r.o., ve které byla provedena analýza firemního vzdělávání. V poslední části jsou shrnuty aspekty doprovázející tvorbu e-learningového kurzu, jenž byl vytvořen v této firmě za účelem rozšíření nabídky interního vzdělávání. Vzniklo školení s názvem Zaškolení implementátora. V závěru práce je analyzována zpětná vazba, která byla provedena formou dotazníkového šetření.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Vzdělávání dospělých, celoživotní vzdělávání, profesní vzdělávání, firemní vzdělávání, e-learning, Moodle

## **TITLE**

Education and Advancement of Employees in the eBRÁNA s.r.o. Company

## **ANOTATION**

The topic of this thesis is education and advancement of corporate employees. The theoretical part defines important terms from the field of lifelong learning and education including e-learning. Moreover, educational software package Moodle, that is designed to support e-learning, is introduced. In the practical part a company eBRÁNA s.r.o. is presented in which the analysis of corporate education was carried out. In the last part a summary of various aspects is provided. Aspects that accompany the creation of an e-learning course that was created in this company in order to broaden the range of internal education. In the conclusion the feedback, which was carried out in the form of a questionnaire, is analyzed.

## **KEYWORDS**

Adult learning and education, lifelong learning, vocational training, corporate education, e-learning, Moodle

# **OBSAH**

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>I. TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 Významné pojmy z oblasti celoživotní vzdělávání a učení.....</b>	<b>12</b>
1.1 Definice pojmů.....	12
1.2 Další vzdělávání .....	14
1.3 Významné strategické dokumenty .....	15
1.4 E-learning.....	17
<b>2 Význam a využití systému Moodle .....</b>	<b>19</b>
2.1 Představení systému LMS Moodle .....	19
2.2 Využití systému Moodle v datech.....	20
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>22</b>
<b>3 Charakteristika firmy eBRÁNA s.r.o. ....</b>	<b>22</b>
3.1 Základní informace o firmě eBRÁNA s.r.o. ....	22
3.2 Služby společnosti.....	23
3.3 Vzdělávání zaměstnanců.....	25
3.4 Školící středisko .....	32
<b>4 Vytvoření školení pro implementátora .....</b>	<b>33</b>
4.1 Struktura a obsah školení .....	33
4.2 Založení kurzu Zaškolení implementátora a jeho nastavení .....	36
4.3 Didaktické aspekty vytváření e-learningového kurzu .....	38
4.4 Naplnění školení .....	39
4.5 Aktualizovaná struktura školení.....	41
4.6 Závěrečné úpravy školení .....	46
4.7 Dotazník – zpětná vazba .....	47
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>49</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>52</b>



<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>55</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>56</b>
<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>58</b>

# ÚVOD

Téma své bakalářské práce jsem si zvolila firemní vzdělávání, které je v dnešní době více než aktuálním tématem.

Samotný pojem vzdělávání můžeme definovat jako soubor činností, prostřednictvím kterých usilujeme o získání vědomostí a osvojení dovedností, v hlubším slova smyslu jde o pochopení provázanosti jevů a zákonitostí světa. Organizace spojených národů a Světové banka považují vzdělání za základní lidskou potřebu, která bohužel není dostupná všem lidem světa, zvláště pak v rozvojových zemích.

V dnešní době se setkáváme stále častěji s pojmem celoživotní vzdělávání nebo také celoživotní učení. Jedná se o propojený celek formálního i neformálního vzdělávání, který doprovází člověka na jeho cestě vzdělávání se. Zjednodušeně ho můžeme rozdělit na dvě etapy, první etapou je počáteční vzdělávání, jenž v sobě zahrnuje primární, sekundární a terciální vzdělávání. Druhou etapu tvoří další vzdělávání, které v sobě zahrnuje vzdělávání zájmové, občanské a profesní.

Profesní vzdělávání má tedy své místo v systému celoživotního učení, zahrnuje veškeré vzdělávací činnosti spjaté s přípravou na povolání. Firemní (podnikové) vzdělávání slouží ke vzdělávání zaměstnanců, je organizováno firmou přímo ve firmě nebo mimo ni v externím vzdělávacím středisku, je realizováno za účelem zvýšení kvalifikace zaměstnance a tím jeho zvýšení vlastní ceny na trhu práce. V dnešní době neustálého technologického pokroku má nezastupitelnou roli, firmy musí pružně reagovat na změny na trhu zboží a služeb. Zvyšování kompetencí prostřednictvím vzdělávání by mělo být součástí každé firmy.

Moje práce v sobě zahrnuje část teoretickou i část praktickou. V teoretické části přibližuji významné pojmy z oblasti celoživotního učení a vzdělávání, seznamuji s významnými strategickými dokumenty týkající se této problematiky. Do své praktické části jsem zahrnula analýzu vzdělávání zaměstnanců ve firmě eBRÁNA s.r.o., která se zaměřuje na tvorbu webových projektů. Zde jsem vytvořila školení s názvem Zaškolení implementátora. Implementátor je člověk, který upravuje webové šablony o doplňky, které si zákazník u firmy objedná, výsledným produktem jsou webové stránky navržené dle přání klienta. Školení jsem vytvářela ve speciálním softwarovém

balíčku Moodle. Jedná se o e-learningový způsob vzdělávání, který se vyznačuje užíváním výpočetní techniky a internetu. V tomto školení jsem vytvořila několik samostatných kurzů, které jsou tvořeny studijními materiály a jejich testy. Tyto kurzy na sebe logicky navazují a jsou zařazeny do následujících kategorií: Výběrové řízení, Školení před přijetím, Školení po přijetí a Úkoly. Školení tedy budou využívat uchazeči o pracovní pozici implementátora až po stálé zaměstnance firmy na této pozici. Jelikož mé vytvořené školení absolvovalo již několik účastníků kurzu, využila jsem možnosti zpětné vazby a to formou dotazníkového šetření.

Toto téma své práce jsem si vybrala z důvodu svého zájmu o andragogiku a personalistiku, jelikož bych se chtěla v této oblasti v budoucnu realizovat.

# I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Významné pojmy z oblasti celoživotní vzdělávání a učení

Tato kapitola se zabývá vysvětlením základních pojmů, počínaje strukturou školské soustavy, formami vzdělávání a konče pojmy, které nám firemní vzdělávání vymezují a charakterizují v kontextu celoživotního učení. Představuje firemní vzdělávání jako nedílnou součást dalšího vzdělávání dospělých. Po terminologickém výkladu následuje kapitola zabývající se významnými kurikulárními dokumenty, o které se opírá celoživotní vzdělávání.

### 1.1 Definice pojmů

Školskou soustavu České republiky (dále jen ČR) lze rozdělit do dvou základních stupňů, které se dále dělí. Prvním stupněm na pomyslné pyramidě je počáteční vzdělávání, zahrnuje primární, sekundární a terciální vzdělávání. Druhý stupeň si můžeme nazvat jako další vzdělávání, které je rozděleno na profesní, občanské, zájmové vzdělávání (viz obr. 1). „*Národní program rozvoje vzdělávání se ztotožňuje se stanoviskem, že vzdělávání musí být prioritou sociálně-ekonomického rozvoje České republiky, protože rozhodujícím způsobem ovlivňuje lidský a sociální kapitál společnosti, hodnotovou orientaci lidí i kvalitu jejich každodenního života.*“ [23]



Obrázek 1: Pyramida celoživotního vzdělávání (ČR)

Zdroj: vlastní zpracování

Podle OECD je **celoživotní učení** (dále jen CŽU) definováno jako učení, které spojuje individuální a společenský rozvoj jedince ve všech směrech a prostředcích, což znamená, že je jedinec vzděláván v rámci formálního vzdělávání, ale i neformálního, které obsahuje právě další vzdělávání jedince mimo formální instituce. [19]

Formální vzdělávání je základem pro další vzdělávání. Významným strategickým dokumentem, o který se opírá CŽU v České republice je Strategie celoživotního učení, která vznikla ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání. V **Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR** je interpretována zcela zásadní myšlenka celoživotního učení: *Realizace celoživotního učení pro všechny*. [22]

V rámci CŽU je možné vzdělávání dále dělit. **Formální vzdělávání** je realizováno především ve vzdělávacích institucích (školách), přičemž co do obsahů, forem a způsobů hodnocení je vymezeno legislativně, ve své podstatě jde o hierarchicky strukturovaný systém, jehož jednotlivé stupně na sebe navazují. Naopak **neformální vzdělávání** je uskutečňováno mimo formální vzdělávací systém, což znamená, že povětšinou není realizováno ve školách, ale formou všestranných vzdělávacích aktivit jako jsou kurzy nebo semináře. Neformální vzdělávání zpravidla probíhá z iniciativy zaměstnavatelů (profesní vzdělávání) nebo z iniciativy jejich samotných účastníků za cílem zvýšení kvalifikací a uznání na společenském žebříčku. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) považuje neformální vzdělávání jako zdroj sloužící k získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Toto tvrzení tak potvrzuje všeobecnou představu o tom, co je neformální vzdělávání a jak důležitou roli hraje ve svém působení. MŠMT definuje ještě třetí složku celoživotního učení a to **informální učení**, které je chápáno jako nekonečný proces učení ze zkušeností z přímé konfrontace s okolním světem (např. v práci, v rodině, ve volném čase) a tím získávání vědomostí a dovedností přímo z praxe. Oproti formální a neformálnímu není organizované, hierarchicky strukturované a nemá institucionální podporu. [17]

## **1.2 Další vzdělávání**

Následuje tedy, jak je již zřejmé, po základním stupni počátečního vzdělávání, navazuje na znalosti a zkušenosti z předchozího vzdělávání, předpokládá tedy určitou znalostní vybavenost sloužící jako základní stavební kámen účasti v systému celoživotního učení. V tomto stupni vzdělávání nalezneme tři základní kategorie: vzdělávání zájmové, občanské a profesní.

### **Zájmové vzdělávání**

Zahrnuje oblast dobrovolného vzdělávání jedince za účelem zvýšení úrovně seberealizace. Zájmové vzdělávání je realizováno ve volném čase jedince a jeho zaměřením odpovídá jeho zálibám (aerobik, cizí jazyky, cestopisné přednášky). Tato oblast vzdělávání je aktivována silnou vnitřní motivací.

### **Občanské vzdělávání**

*„Občanské vzdělávání zlepšuje informovanost, obecný rozhled a hodnoty občanů týkající se specifických společenských, politických a dalších otázek. Proto by měly být i tyto součásti vzdělávání dospělých, poskytované např. odbory, církvemi, místními a regionálními orgány, občanskými iniciativami apod. podporovány.“* [23, 84 s.]

### **Profesní vzdělávání**

*„Pojem profesní vzdělávání zahrnuje veškerou přípravu na povolání, tedy jak přípravu školskou, tak i všechny formy vzdělávání dospělých obsahově spjaté s výkonem povolání či zaměstnání.“* [1, 16 s.]

### **Další profesní vzdělávání**

Jako další profesní vzdělávání bývá označováno vzdělávání, které je uskutečňováno v průběhu pracovního života jako součást zvýšení kvalifikace zaměstnance. Důraz je kladen především na kvalitu vzdělávání, protože se přímo podílí na pracovním zařazení jedince ve firmě a jeho ekonomickém zařazení na trhu práce. V podstatě se rozlišují tři skupiny: kvalifikační vzdělávání, revalifikační vzdělávání a normativní školení. [17]

## **Firemní vzdělávání**

Firemní (podnikové) vzdělávání je nejjednodušším způsobem definováno jako vzdělávání zaměstnanců ve firmě. Ve své podstatě je iniciátorem vzdělávací akce firma (podnik) a vzdělávání je realizováno v prostorách podniku nebo jako součást externího vzdělávání, vzdělávání na objednávku, které je realizováno mimo pracoviště. [1]

*„Vzdělávání realizované podniky tvoří významnou součást celoživotního vzdělávání, přičemž za celoživotní vzdělávání pokládáme spojení vzdělávání formálního (realizovaného v rámci školské soustavy), neformálního, realizovaného v průběhu zaměstnání, a informálního, resp. neinstitucionálního, které tvoří přirozenou součást každodenního života a vůbec nemusí být vnímáno jako vzdělávání.“ [14, 80 s.]*

Problematicke vzdělávání dospělých se velmi podrobně věnuje ve své knize Plamínek (2010), kde přibližuje problematiku výběru formy vzdělávání a témat výuky. [8]

### **Institucionální zázemí dalšího vzdělávání (nejvýznamnější instituce):**

- MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
- NVF – Národní vzdělávací fond
- ÚIV – Ústav pro informace ve vzdělávání
- NIDV – Národní institut pro další vzdělávání
- NÚOV – Národní ústav odborného vzdělávání
- COV – Centrum občanského vzdělávání

## **1.3 Významné strategické dokumenty**

Za jeden z nejzásadnějších dokumentů zabývajících se dalším vzděláváním můžeme považovat **Strategii celoživotního učení**, který, jak již bylo řečeno, vznikl ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání. Strategie byla schválena vládou usnesením č.761/2007. Základní myšlenkou tohoto dokumentu je udržení ekonomické pozice na trhu práce, přičemž trh je nekonečný proces změn, ke kterým dochází nepřetžitě a jedinec by měl být schopný na tyto změny pružně reagovat,

v ideálním případě z nich profitovat. Na základě analýz aktuální situace<sup>1</sup> jsou určovány strategické směry rozvoje, tyto strategické směry jsou dále rozpracovány v jednotlivých opatřeních, které musí být notně provázány s operačními programy<sup>2</sup>. Strategie celoživotního učení byla doplněna konkrétními opatřeními naplňující vymezené cíle v podobě **Implementačního plánu Strategie celoživotního učení**<sup>3</sup>.

**Memorandum o celoživotním učení** je deklarativním dokumentem vydaným z iniciativy Evropské komise, v němž představila koncepci budoucího vývoje celoživotního učení. Cílem snažení memoranda je nalezení řešení týkajících se základních klíčových témat přímo obsažených v memorandu prostřednictvím veřejné diskuze v jednotlivých členských zemích EU. Evropská komise tímto dokumentem vyzývá k vytvoření komplexního legislativního rámce celoživotního učení a předkládá konkrétní inovativní řešení, jenž je zapotřebí prodiskutovat. Konzultační proces proběhl rovněž i v ČR a byl zpracován do závěrečné zprávy, kterou předala ČR Evropské komisi. [24]

**Národní program rozvoje vzdělávání v ČR (Bílá kniha)** je zcela zásadní dokument, který je spíše projektem, formující vládní strategii v oblasti vzdělávání, snaží se pružně reagovat na situaci ve vzdělávací politice vydáváním doporučení<sup>4</sup>, čeho by se mělo v budoucnu konkrétně dosáhnout prostřednictvím rozvojových programů, vychází z výročních zpráv a veřejných diskuzí. V knize jsou definovány hlavní strategické linie vzdělávací politiky v ČR. Mezníkem obecných záměrů je pro něj rok 2005, přičemž některá opatření jsou dlouhodobějšího rázu a vážou se až k roku 2010. V dokumentu je výrazně podporována mezinárodní integrace v oblasti vzdělávací politiky, tyto snahy by měly být realizovány prostřednictvím členství v mezinárodních organizacích jako je EU, OPEC, Rada Evropy, OSN a rovněž také aktivity regionální spolupráce (v rámci Visegrádské skupiny).

---

<sup>1</sup> Celý dokument je rozčleněn do čtyř základních částí, v textu se odkazují na část analytickou a strategickou.

<sup>2</sup> Pro představu uvádím tyto příklady: OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

<sup>3</sup> Schválen vládou 5. 1. 2009 a jeho opatření platí pro období let 2009-2015.

<sup>4</sup> Např.: *Posilovat vztahy s jinými rezorty a vytvořit spolu s MPSV mezirezortní orgán, Národní radu pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů ČR.*



## Strategické linie vzdělávací politiky ČR:

1. Realizace celoživotního učení pro všechny
2. Přizpůsobování vzdělávacích a studijních programů potřebám života ve společnosti znalostí
3. Monitorování a hodnocení kvality a efektivity vzdělávání
4. Podpora vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích institucí
5. Proměna role a profesní perspektivy pedagogických a akademických pracovníků
6. Přejít od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování.

[23, 87 s.]

### 1.4 E-learning

V odborných publikacích se můžeme setkat s celou řadou různých definic, kterých, postupem času s rozvojem informačních technologií, neustále přibývá. Za nejužitečnější považuji: „*E-learning je výuka s využitím výpočetní techniky a internetu*“. Základem e-learningu je e-learningový kurz, který pracuje s podobnými činnostmi vzdělávání jako tradiční prezenční kurz, ale rozdíl je v jeho elektronické podobě. [21]

Elektronická podoba přináší řadu výhod, například Hroník (2006) uvádí tyto:

- Možnost naplnění strategie bezbariérového přístupu
- Standardizované znalosti (všichni dostanou stejné informace)
- Možnost v krátkém okamžiku vzdělávat velké množství lidí
- Možnost ověření efektivity studia [4, 198 s.]

Za nejzákladnější nevýhody považuji počáteční nákladnost na vytvoření technického zázemí e-learningu, nedostatek osobního kontaktu s lektorem, což znamená neexistenci prostoru pro objasnění některých nejasností v průběhu vzdělávání.

Tato forma vzdělávání je stále oblíbenější, tento trend odráží dnešní technologicky vyspělou dobu, budoucnost jejího využití vidím především v oblasti kombinovaného studia, firemního vzdělávání. Více o e-learningu jako trendu moderní doby píše ve své knize Zounek (2009). [16]

E-learning využívá **system LMS** (Learning Management System), tedy systém pro řízení výuky, který je založen na seskupování různých aplikací, které slouží pro správu a organizaci studia, např. informace o vzdělávacích kurzech, jednotlivých třídách. LMS umožňuje učitelovi (lektorovi) vytvářet a upravovat obsah jednotlivých kurzů, spravovat účasti studentů na jednotlivých kurzech, poskytovat studijní materiály a využívat vyvinutých aplikací systému.

V ČR a SR (Slovenské republice) jsou používané tyto:

- Adobe Connect
- EDEN
- eDoceo
- Enterprise Knowledge Platform
- LMS UNIFOR
- Microsoft Vlse Server
- Moodle
- WebCT [19]

Kombinací e-learningu a prezenční výuky je tzv. **blended learning**. V praxi se ukázalo, že e-learning nemá pouze jen své výhody, ale že disponuje i určitými nevýhodami, které jsem již zmiňovala dříve. Tou nejzásadnější je absence lektora, nelze zcela nahradit přímou výuku, která je spojená s individuálním přístupem lektora. Blended learning proto neopomíná prvek lektora a zároveň využívá výhod e-learningu, zejména offline e-learningové nástroje (multimediální CD-ROMy). [20]

## 2 Význam a využití systému Moodle

### 2.1 Představení systému LMS Moodle

Moodle je specifický softwarový balíček podporující sociálně-konstruktivistický přístup ke vzdělávání, jde o velmi oblíbený výukový systém. Moodle je zkratkou pro slovní spojení Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, což lze volně přeložit jako modulární objektově orientované dynamické prostředí pro výuku. Moodle je stále se vyvíjející projekt, který je výsledkem činností velkého počtu lidí, kteří patří do komunity, jde tedy o komunitní software. Jeho zakladatelem je Martin Dougiamas, který dodnes stojí v čele vývojového týmu, projekt byl spuštěn 20. srpna 2002 na Curtin University of Technology (East Perth, Western Australia) ve verzi 1.0. Oficiální stránky *moodle.com* vznikly v roce 2003 za účelem poskytnutí dalších informací o stažených verzích, na stránkách jsou také diskuzní fóra, ve kterých se řeší problémy či vylepšení systému.

V rámci e-learningových řešení patří do skupiny LMS<sup>5</sup>. Moodle je využíván školami, úřady, firmami a dalšími institucemi, které se potřebují aktivně podílet na vzdělávání, velké firmy ho využívají především nástroj firemního vzdělávání. Další velké uplatnění nachází v distančním vzdělávání. „*Distanční vzdělávání je v podstatě určitý druh dálkového studia, které je zprostředkováno médii – rozhlas, televize, telefon, počítač, atd. – a je založeno na předem strukturovaných programech a na tzv. samoučení.*“ [12, 220 s.]



**Obr. 2: Logo systému Moodle**

Zdroj: <http://moodle.berri.cz/>

---

<sup>5</sup> Moodle můžeme rovněž zařadit do systémů CMS (course management system), VLE (virtual learning environment), LCMS (learning content management system).

Moodle je v současné době jedním z nejoblíbenějších LMS zejména pro svoji jednoduchost a zajisté další příčinnou ovlivňující tento trend je jeho bezplatnost. Systém je zcela bezplatný, ale jak říká Radana Dvorak ve své knize Moodle for Dummies, je nutné si uvědomit, že na jeho uvedení do praxe je zapotřebí značné množství času. Tento čas musí učitel obětovat na jeho zavedení, ale v neposlední řadě je také třeba zajistit poskytovatele webového serveru, jestliže nedisponujeme vlastním, z tohoto pohledu to pak nebude zcela zadarmo. [3]

Moodle je dostupný jako Open Source, je to tedy software s otevřeným zdrojovým kódem, což lze jednoduše vysvětlit jako systém, který si je možno prohlížet a upravovat dle vlastních potřeb, ale pokud budeme chtít nepřiměřeně zasahovat do struktury systému, nemusí být systém kompatibilní. K využívání systému je zapotřebí opatření licence GPL. Z českých autorů se problematikou Moodle ve své knize zabývá například Váňová (2008). [13]

## 2.2 Využití systému Moodle v datech<sup>6</sup>

Systému Moodle se za posledních pár let dostává stále větší obliby, je světově rozšířeným výukovým systémem (obr. 3), svědčí o tom především prezentované statistiky na samotných oficiálních webových stránkách<sup>7</sup>. Moodle využívají s velkou oblibou především školy<sup>8</sup> jako výukový program pro své studenty. V kurzech, do kterých jsou studenti zapsáni, je organizována jejich výuka jednotlivých předmětů. Výraznějšího využití zastává také v sektoru soukromých firem jako součást firemního vzdělávání, tedy vzdělávání zaměstnanců.

---

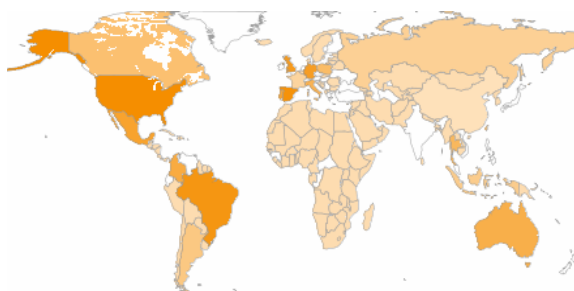
<sup>6</sup> Statistické údaje jsou aktuální ke dni 19. 3. 2012.

<sup>7</sup> Viz <http://moodle.org/>

<sup>8</sup> Např. Česká zemědělská univerzita v Praze a Univerzita Karlova v Praze.

### Statistiky uživatelů Moodle.org.:

- Celkový počet registrovaných uživatelů: 1 153 544
- Počet nových uživatelů za posledních 24 hodin: 294
- Přihlášených registrovaných uživatelů za posledních 24 hodin: 758
- Přihlášených registrovaných uživatelů za poslední měsíc: 14 665



**Obr. 3: Celosvětová rozšířenost systému Moodle (nejtmavší místa s největším počtem registrací)**

Zdroj: <http://moodle.org/>

**Tab. 1: Deset zemí s největším počtem registrací v systému Moodle**

<b>Země</b>	<b>Počet registrací</b>
Spojené státy americké	11 685
Španělsko	5 828
Brazílie	4 859
Velká Británie	3 856
Německo	2 858
Mexiko	2 564
Portugalsko	2 120
Kolumbie	1 752
Austrálie	1 654
Itálie	1 590

Zdroj: <http://moodle.org/>

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

### 3 Charakteristika firmy eBRÁNA s.r.o.

Pro praktickou část své bakalářské práce jsem zvolila analýzu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve firmě eBRÁNA s.r.o., tuto firmu jsem si vybrala, protože úzce spolupracuje s Univerzitou Pardubice. Praktickou část jsem rozložila do dvou kapitol, v první se věnuji charakteristice firmy, jejím službám a analýze vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a ve druhé kapitole praktické části popisují vytvořené e-learningové školení v systému LMS Moodle.



**Obr. 4:** Logo společnosti eBRÁNA s.r.o.

Zdroj: [http://a0.twimg.com/profile\\_images/385856208/logo\\_ebrana\\_rgb.png](http://a0.twimg.com/profile_images/385856208/logo_ebrana_rgb.png)

#### 3.1 Základní informace o firmě eBRÁNA s.r.o.

V roce 2000 byl vytvořen dvěma studenty Univerzity Pardubice Fakulty ekonomicko-správní Ing. Jiřím Janků a Ing. Martinem Semerádem webový portál *sroty.cz*. Tento portál vznikl za účelem větší informovanosti českých obchodníků s kovovým šrotem a sběrem. V roce 2002 vzniká občanské sdružení eBRÁNA o.s., které sídlí v České Lípě. Postupem času je stále větší poptávka ze strany klientů, na jejímž základě vzniká firma eBRÁNA s.r.o. se sídlem v Pardubicích Bratranců Veverkových 316. Společnost se zaměřuje na tvorbu webových projektů, svá webová řešení nabízí svým klientům po celé ČR, hlavní sídlo firmy se nyní nachází v Pardubicích na adrese Milheimova 1010, ale aby se firma přiblížila svým klientům založila více poboček, v současné době jsou v městech Praha, Hradec Králové a Olomouc.

### Společnost eBRÁNA v číslech:

- 2000 vznik projektu Sroty.cz
- 2002 založení eBRÁNA o.s.
- 2003 založení eBRÁNA s.r.o.
- 2005 otevření pobočky v Liberci
- 2008 otevření pobočky v Praze
- 2012 otevření pobočky v Hradci Králové

Společnost je členem několika organizací, které jí poskytují záštitu kvality a schopnosti dále se technologicky rozvíjet a být konkurenceschopnou firmou na trhu práce. V rámci svého členství v Asociaci.BIZ má možnost podílet se na vytváření podmínek pro rozvoj internetu a elektronických médií, prosazovat pravidla morálky a etiky v oboru, spoluvytvářet standardy rozvoje internetu, jako člen Asociace pro elektronickou komerci má právo účastnit se workshopů a seminářů vyplývající jako jedna z výhod spojená s členstvím. Společnost je také členem Czech ICT Alliance a Hospodářské komory České republiky.

## **3.2 Služby společnosti**

### **Internetový marketing**

Společnost se nezaměřuje pouze na webová řešení pro své klienty, ale poskytuje spoustu dalších služeb. Podstatou internetového marketingu je využití následujících metod: SEO, copywriting, PPC reklama a mnoho dalších. Tzv. SEO (Search Engine Optimization), což můžeme přeložit do češtiny jako optimalizace pro vyhledávače, slouží k zajištění větší návštěvnosti klientových stránek prostřednictvím webových vyhledávačů, ve kterých se posunete, zadáním klíčových slov, vpřed v pořadí výsledků vyhledávání. Strategie internetového marketingu přivádí na webové stránky větší počet návštěvníků, zvyšuje počet objednávek v e-shopu a vyplněných registrací. Úspěšnost dokazují následující data. [18]

10 031 976 Přivedených návštěvníků za rok 2010 službou Internetový marketing.	142 % Je průměrný nárůst návštěvnosti webových stránek využívající službu Internetový marketing.	73 % O tolik vzroste konverze (nákupy, vyplněné objednávkové formuláře) u stránek využívajících službu Internetový marketing.
--	---	---

### **Tvorba e-shopů**

Společnost vytvořila systémy pro klientův webový portál, jedná se o systémy B2C a B2B a jejich nové různé verze. V zásadě jde o jednoduchost, která přivede klientům zákazníky e-shopu, klienti mají možnost zvolit si mezi základními možnostmi e-shopu a nebo se naopak rozhodnout využít rozšířené možnosti e-shopu, které ještě výrazněji zefektivní příliv nových zákazníků. Společnost započala vývoj produktů určených k obchodování na internetu již před 7 lety, v dalších letech bude přicházet s dalšími vylepšeními. [18]

### **Školení a e-learningová řešení**

*„Největším bohatstvím každé firmy je její lidský potenciál – vzdělání a motivovaní zaměstnanci. Skutečně úspěšné firmy vnímají peníze vynaložené na průběžné zvyšování kvalifikace zaměstnanců jako investici, nikoliv jako náklady.“*

Touto větou začíná na webových stránkách firmy nabídka e-learningového řešení od firmy eBRÁNA s.r.o. E-learningové vzdělávání je realizováno skrz výukový systém Moodle, dále pak rovněž prezenčními školeními. V současné době má on-line školení široký záběr využití například: povinná školení ze zákona (školení řidičů, BOZP<sup>9</sup>), školení interních předpisů, výuka měkkých dovedností (výuka jazyků), testování znalostí zaměstnanců aj. [18]

---

<sup>9</sup> BOZP tj. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.



### **Aktuální nabídka školení**

Školení obsluhy systému WebArchitect	Školení Facebook
Školení obsluhy systému REALBrána	On-line školení Jak správně naplnit webovou prezentaci
Workshop psaní textů pro web – Copywriting	Školení PPC reklamy – internetová reklama
On-line školení WebArchitect – správa obsahu webových stránek	Školení B2C Brána – školení obsluhy e-shopu
Kurz Gogole Analytics	Školení LMS Moodle
Webináře a on-line školení	Školení řidičů referentských vozidel
Školení SEO – optimalizace stránek pro vyhledávače	Školení BOZP a PO pro zaměstnance
	Školení BOZP a PO pro vedoucí pracovníky [18]

V jednotlivých školeních je možné reagovat na individuální potřeby klientů, jedná se např. o nevyhovující termíny poskytovaných školení, které se řeší individuálními termíny školení. Jiní klienti zase nemají tu možnost dopravit se do školicího střediska do sídla společnosti, proto společnost nabízí školení pořádané přímo v místě klienta.

Mezi další služby, které společnost poskytuje, patří tvorba softwaru pro realitní kanceláře. V neposlední řadě disponuje grafickým studiem, které vytvoří klientovi nové logo, propagační materiály, outdoor reklamy (polepy aut) atd.

### **3.3 Vzdělávání zaměstnanců**

Jako každá větší úspěšná firma má eBRÁNA své oddělení vzdělávání, v současné době jeho vedoucím je Ing. Kamil Faist, který organizuje vzdělávání zaměstnanců firmy, ale rovněž školí zákazníky v rámci e-learningového řešení, které firma nabízí v nabídce služeb.

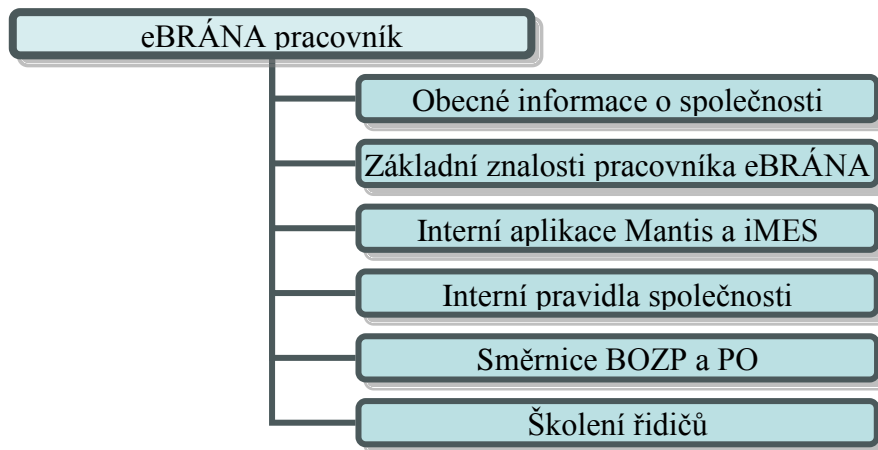
Vzdělávání zaměstnanců je zakotveno v interních pravidlech firmy jako prvek rozvoje zaměstnance, který by se měl kontinuálně se svými pracovními úkony vzdělávat. Vzdělávání zaměstnanců vede nejenom ke zvyšování jejich klíčových kompetencí, ale i ke zvyšování potenciálu celé firmy, což dále přispívá na trhu práce k její větší konkurenceschopnosti. Zajištění konkurenční výhody je jen jedním z mnoha důsledků vzdělávání zaměstnanců.

### **Interní vzdělávání**

Firma se snaží maximálně využívat výhod e-learningu, kterými jsou například efektivní využití času, dalším výraznějším aspektem jeho využití je úspora nákladů na vzdělávání. Jako nástroj e-learningu si firma zvolila software LMS Moodle, který využívá již od ledna 2009 se spuštěním portálu *vyuka.ebrana.cz*. Každý zaměstnanec získá své přístupové údaje, které mu umožní přístup, administrátorem či učitelem je zapsán do příslušného kurzu, jenž požaduje firma, aby absolvoval. Prvním kurzem, který vznikl a byl využíván zaměstnanci v roce 2009 byl seminář „Jak zvládnout práci i život a cítit se při tom dobře“, následně v lednu probíhala další školení pro pracovníky IM na Google Analytics a PPC, školení pro pracovníky eBRÁNA na přístupnost a použitelnost. V následujícím měsíci únoru byl vytvořen kurz pro pracovníky obchodního oddělení, který je používám jako nástroj přijímacího řízení, v aktualizované podobě je využíván dodnes.

V procesu interního vzdělávání není možné požadovat finanční odměnu. Čas, který byl vynaložen na vzdělávání zaměstnance, je považován za studijní neplacené volno. K firemnímu vzdělávání využívá firma rovněž přednášky, workshopy a semináře zaměřené na určitou problematiku.

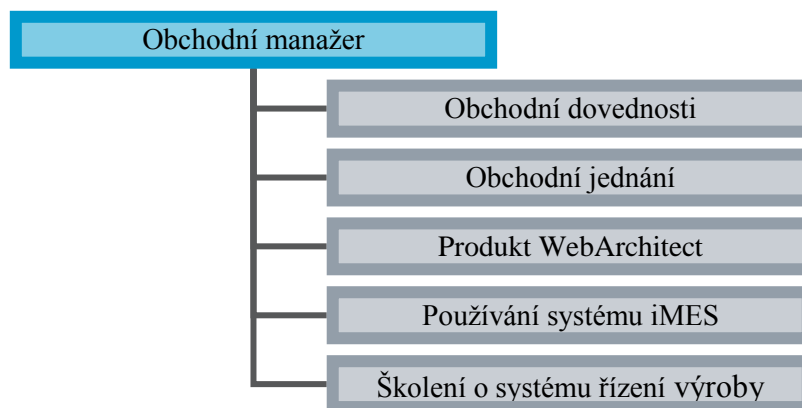
Zaškolení nových pracovníků neprobíhá po přijetí uchazeče, ale již před nástupem na pracoviště. Základní kurz, který musí bezpodmínečně absolvovat každý zaměstnanec je kurz „eBRÁNA pracovník“ (obr. 5).



**Obr. 5: Kurz eBRÁNA pracovník a jeho témata**

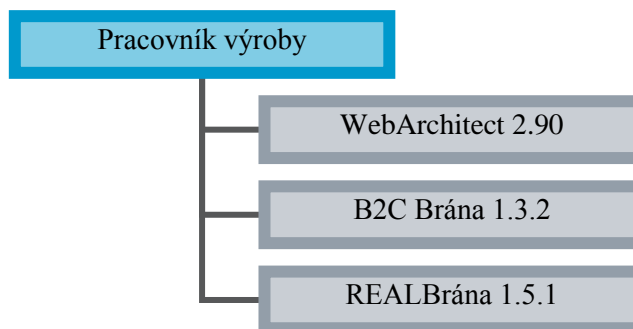
Zdroj: vlastní zpracování

Poté, co zaměstnanec absolvuje tento základní vstupní kurz, čekají ho další kurzy v rámci celého pracovního procesu, další kurzy jsou spjaty s jeho pracovní pozicí, kterou vykonává, např. obchodní manažer (obr. 6) nebo pracovník výroby (obr. 7).



**Obr. 6: Další školení absolvované obchodním manažerem**

Zdroj: vlastní zpracování



**Obr. 7: Další školení absolvované pracovníkem výroby**

Zdroj: vlastní zpracování

V tab. 2 jsou shrnuta všechna interní školení, která proběhla ve firmě v letech 2010 a 2011. V roce 2010 prošlo školeními 109 zaměstnanců, jelikož poskytnutá data vypovídají pouze o počtech zaměstnanců (nikoliv o jménech), kteří prošli jednotlivými školeními. Reálně se v roce 2010 zaškolilo méně osob, jelikož je pravděpodobné, že jeden zaměstnanec absolvoval více školení. V následujícím roce 2011 absolvovalo školení 211 osob, přičemž někteří se zúčastnili více školení.

Z dostupných dat vyplývá, že v roce 2011 absolvovalo externí školení x interní školení v poměru 85:220 zaměstnancům.

Po absolvování základních kurzů má zaměstnanec možnost dále se vzdělávat na kurzech, které nabízí firma nejenom svým zaměstnancům např. Školení Facebook a další z nabídky.

**Tab. 2: Uspořádaná interní školení v letech 2010 a 2011**

2010	2011
Školení nových pracovníků na pozici obchodní manažer	Produkt B2C Brána
Školení na produkt WebArchitect 2.90	Workshop Copywriting
Školení na produkt B2C Brána 1.3.1	Kurz Google Analytics
Školení na User experience	Školení PPC reklamy
Přednáška na téma Bezpečnost webových aplikací	Produkt REALBrána
Přednáška o produktu Virel	Školení SEO
Přednáška o User testing a User experience	WebArchitect
Školení na PPC systémy	Interní školení GA
Školení na GTD a outlook	Interní školení SEO faktory
Školení na produkt B2C Brána 1.3.2	Prezentace postřehů z přednášek a konferencí
Přednáška o Webdesignu	Interní školení pro obchodní manažery
	Interní školení správného používání češtiny
	Interní školení Prototypování

Zdroj: interní data firmy

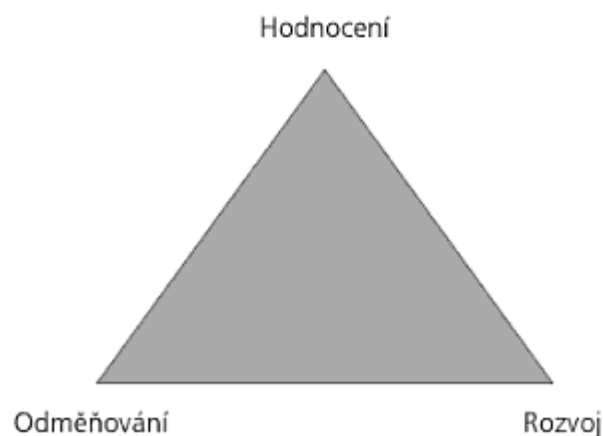
### Externí vzdělávání

Ke zvyšování kvalifikace zaměstnanců je zapotřebí se průběžně vzdělávat, proto se zaměstnanci účastní i školení mimo budovu společnosti nebo školení probíhá v sídle společnosti, přičemž lektor je zaměstnancem externí vzdělávací firmy, kterou si společnost eBRÁNA objednala na zakázku. V interních pravidlech firmy jsou přesně definovány náklady na úhradu externího vzdělávání, jenž náleží zaměstnanci. Poté, co zaměstnanec absolvuje externí školení, je víceméně povinen uspořádat přednášku,

seminář či workshop, na kterých předá své nově získané znalosti svým spolupracovníkům, tento systém předávání znalostí vede ke zvýšení kvalifikace všech zaměstnanců s minimem vynaložených nákladů na vzdělávání.

### **Další rozvoj zaměstnanců**

Celková výkonnost firmy je tvořena dvěma základními prvky, prvním z nich je neustálý nárůst kompetencí jejich zaměstnanců a druhým nárůst sebeřízení, přičemž budeme-li dbát na dodržování jejich nárůstu, firma se bude přibližovat k tzv. prostředí učící se organizace. [4]



**Obr. 8: Triáda řízení výkonnosti**

Zdroj: Hroník, F. (2007)

V roce 2011 měli zaměstnanci možnost využití z nabídky školení tzv. měkkých dovedností, šlo o nabídku externí vzdělávací firmy, která školení pořádala v budově firmy eBRÁNA nebo v pronajatých prostorech v Pardubicích. Každé téma bylo vypsané pro 10 zájemců. Celkově se těchto školení měkkých dovedností zúčastnilo 80 osob (reálně 50, někteří se účastnili více školení). Celkově proběhlo 8 kurzů, jejichž nabídku zachycuje tab. 3.

**Tab. 3: Nabídka kurzů měkkých dovedností v roce 2011**

Kurz	Hodinová dotace
Komunikační dovednosti	16
Prezentační dovednosti	16
Zvládání konfliktních situací	8
Krizová komunikace	16
Budování a vedení efektivních týmů	16
Time management	8
Obchodní jednání	16
Prodejní dovednosti	16

Zdroj: interní data firmy

Další rozvoj pracovníků zaměřuje firma na teambuildingové programy. Dokonalá spolupráce na pracovišti je jedním z aspektů správně fungující firmy, firma eBRÁNA se vydává cestou sportu, týmy složené z jejich pracovníků společně hrají Kin-ball, jsou průkopníky této hry, dále si někteří zaměstnanci oblíbili tradiční bojové umění kick-box ale i potápění. Ve většině sportů je základem spolupráce hráčů, té se zjednodušeně naučí hráči během her a následně prvky spolupráce uplatní přímo na pracovišti. Téma outdoorových programů přibližují ve své knize Svatoš a Lebeda (2005). [10]

### 3.4 Školící středisko

Nové sídlo společnosti vzniklo v ulici Milheimova v Pardubicích revitalizací brownfieldového objektu. Brownfield je plocha, která byla v minulosti využívána průmyslovou, stavební či zemědělskou činností a v důsledků tohoto působení byla kontaminována, což zapříčiňuje neatraktivnost pozemku pro další využití. Takovéto pozemky jsou ve městech problémem a firma eBRÁNA výstavbou svého nového sídla na pozemku brownfieldu přispěla i k zatraktivnění města Pardubic.

V současnosti probíhá neustálá výstavba nového školícího střediska, na jehož výstavbu firma eBRÁNA získala peněžní dotaci z Evropského fondu pro regionální rozvoj, program s názvem OP Podnikání a inovace – Školící střediska. Celkový rozpočet projektu byl necelých 7 milionu korun, přičemž Evropský fond pro regionální rozvoj přispěl částkou v celkové výši 3 524 100. V eBRÁNĚ tak vzniklo nové moderní školící středisko, které disponuje velkou školící místností s kapacitou až 60 míst, tuto místnost bude v případě potřeby možné rozdělit posuvnou příčkou, vzniknou tak dvě menší školící místnosti. Středisko bude vybaveno moderními technologiemi jako jsou TV plazmy, dataprojektory, projekční plátna, mikrofony a reproduktory, které jsou rozmístěny po obvodu celé místnosti. [25]



## 4 Vytvoření školení pro implementátora

V praktické části své bakalářské práce jsem se rozhodla ještě vytvořit školení ve firmě eBRÁNA, které bude sloužit uchazečům o zaměstnání na pozici implementátor<sup>10</sup>, vytvořila jsem ho pod názvem Zaškolení implementátora. V zadání bakalářské práce poukazují na školení pro novou formu programátorské technologie, tato nová forma programování se promítá do školení implementátora a je jeho přímou součástí.

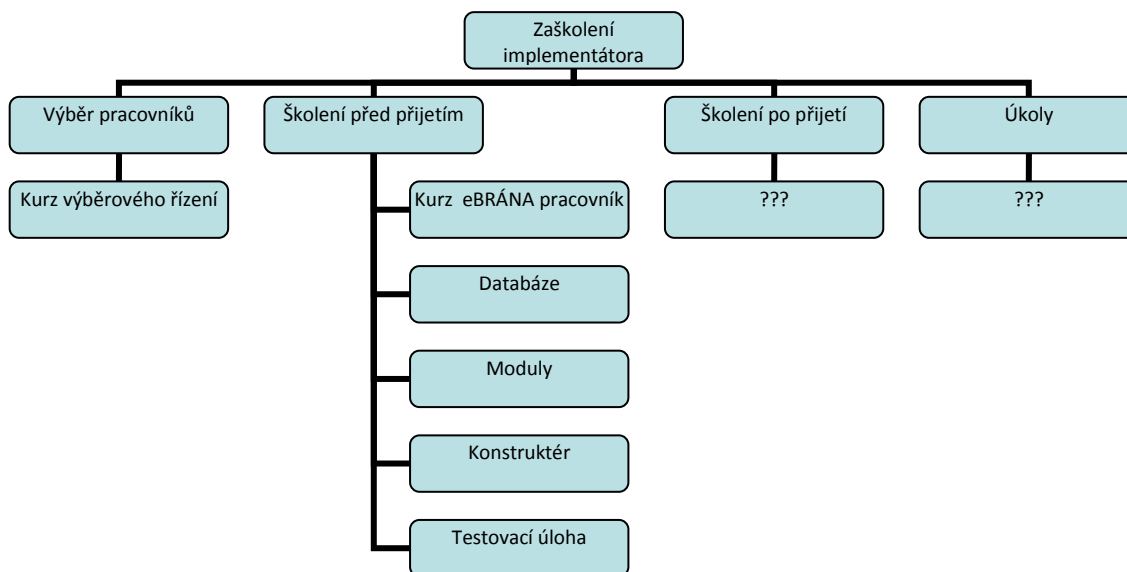
Školení tedy bude reálně sloužit uchazečům na zmíněnou pracovní pozici a těm, kteří budou přijati, ti budou v tomto školení pokračovat i nadále. Bude tedy i přímou součástí firemního vzdělávání. Toto školení jsem vytvořila pomocí LMS Moodle, jež firma pro přijímací řízení a vzdělávání zaměstnanců maximálně využívá. Programem školení, strategiemi a taktikami učení se více zabývají Buckley a Caple (2006). [2]

### 4.1 Struktura a obsah školení

První a zároveň nejdůležitější otázkou, kterou bylo nezbytné vyřešit, byla otázka týkající se struktury a obsahu celého školení. Za tímto účelem jsem si domluvila schůzku s výrobním ředitelem Ing. Martinem Semerádem, vedoucím implementačního oddělení Bc. Tomášem Kavalkem a vedoucím oddělení vzdělávání Ing. Kamilem Faistem. Pan Martin Semerád vytvořil hrubý koncept (obr. 9) o tom, jak si představuje školení, na kolik částí by mělo být rozčleněno, která témata by mělo zhruba obsahovat.

---

<sup>10</sup> Implementátor je osoba, která upravuje webové šablony o doplňky, které si zákazník u firmy objedná, výsledným produktem jsou webové stránky navržené dle přání zákazníka.



**Obr. 9: Schéma první verze školení**

Zdroj: volně zpracováno podle návrhu pana Martina Semeráda

Další konzultace jsem si sjednávala především s panem Faistem. Na schématu je možné vidět hlavní kategorii s názvem Zaškolení implementátora, která se dále větví na čtyři subkategorie: Výběr pracovníků, Školení před přijetím, Školení po přijetí a Úkoly. Problematiku přípravy a realizace školení přibližuje ve své knize Trdá (2008). [11]

Tyto kategorie zahrnují životní cyklus budoucího zaměstnance od jeho účasti v přijímacím řízení až po úkoly zadané zaměstnavatelem zaměstnanci firmy. První kategorie s názvem **Výběr pracovníků** (později Výběrové řízení) se tedy zaměřuje na samotný akt výběrového řízení. Pokud budoucí zaměstnavatel vybere vhodného kandidáta na základě přijímacího řízení, je nezbytně nutné, aby byla podepsána smlouva o mlčenlivosti. V dalším školení tento budoucí zaměstnanec bude mít již tu možnost pracovat v interních systémech firmy Mantis a iMES, které obsahují citlivá data o firmě, ale zároveň ještě nebude zaměstnancem firmy, to je důvod názvu další kategorie **Školení před přijetím**. Tato subkategorie obsahuje nejvíce studijních materiálů, testů atd., protože jakmile se uchazeč stane po podepsání smlouvy zaměstnancem, vynaložil by množství času právě na školení, pokud by se totiž školil, až po jeho nástupu. Firma by zbytečně finančně strádala, kdežto takto pozná, jestli má uchazeč o pracovní pozici

tak velký zájem, že se ve svém osobním volnu bez finanční odměny sám vzdělává. Samotné školení uchazeče před jeho přijetím na pracovní pozici implementátora je pro něj rovněž přínosné. Po nástupu se totiž orientuje, jak ve službách, které firma zprostředkovává, tak také v interních systémech a problematice spjaté s jeho pracovní pozicí. Po Školení před přijetím logicky následuje **Školení po přijetí**, to zahrnuje spíše rozšíření znalostí a dovedností k výkonu jeho práce. Poslední subkategorie se jmenuje **Úkoly** a bude sloužit k předávání informací o jednotlivých úkolech zaměstnavatele zaměstnanci v jeho pracovním procesu.

Poté, co jsem získala svoje přihlašovací údaje na zkušební server Moodle <http://server.ebrana.cz/moodle/>, získala jsem zde roli administrátora a mohla se začít postupně seznamovat s Moodle, podle návodů a videí dostupných z internetu jsem se učila jeho základní nastavení, přidání kurzů, přidání účastníků do kurzu, přiřazení rolí atd. V průběhu času jsem vytvořila fiktivní kurz o Francii, na kterém jsem si vše vyzkoušela, nejdůležitější částí byla schopnost vytváření testů s bankou úloh a vkládání souborů do databáze.

Struktura školení reflektuje vzdělávání ve firmě, snaží se minimalizovat náklady na vzdělávání, přičemž nechce, aby tomu bylo na úkor kvality, tudíž se snaží o co nejefektivnější způsob přijímání zaměstnanců, který předejde nevhodným kandidátům na pracovní pozici. Nastane-li situace, že firma přijme nového zaměstnance, který se zpočátku zdál být tím nejvhodnějším kandidátem a po půl roce jeho působení ve firmě zjistí, že tomu bylo spíše naopak a nezbývá jiná možnost než se s ním rozloučit, pak tento půl roku stál firmu vysoké výdaje odpovídající nejen jeho platu za dobu, kterou strávil ve firmě, ale rovněž za ztráty, které odpovídají nekvalitně odvedené práci. Z tohoto důvodu je nezbytně nutné přizpůsobit náročnost požadavkům eBRÁNA managementu a snažit se o kvalitně vytvořené školení.

## 4.2 Založení kurzu Zaškolení implementátora a jeho nastavení

Na začátku si vytvoříme jednotlivé kategorie (obr. 10) s názvy částí školení a jejich kurzy, které budou obsahovat. Před každým založením nového kurzu si je obecně potřeba uvědomit pár důležitých věcí. Jako první si musíme vyjasnit otázku uspořádání kurzu, Moodle nabízí několik možností. V podstatě máme tři možnosti: rozložení tématické, týdenní a diskusní. Pro mé školení jsem zvolila kurzy tématické, jejich výhodou je větší přehlednost a časová flexibilita. Neméně důležitým krokem je zjištění úrovně účastníků kurzu především kvůli tomu, že budou pracovat s počítačem, vzhledem k tomu, že toto školení je vytvářeno pro firmu z oboru IT, předpokládala jsem odborné počítačové znalosti uchazečů.

**Kategorie kurzů**

Kategorie kurzů	Kurzy	Upravit	Přesunout kategorii do:
Různé	5	🔊 ✕ ↶ ↷	Nahoru
Zaškolení implementátora	0	🔊 ✕ ↶ ↷ ↵	Nahoru
Výběrové řízení	2	🔊 ✕ ↶ ↷	Zaškolení implementátora
Školení před přijetím	4	🔊 ✕ ↶ ↷ ↵	Zaškolení implementátora
Školení po přijetí	2	🔊 ✕ ↶ ↷ ↵	Zaškolení implementátora
Úkoly	1	🔊 ✕ ↶ ↷	Zaškolení implementátora
Testovací kategorie pro účastníky kurzu	11	🔊 ✕ ↶ ↷ ↵	Nahoru
18. prosince	7	🔊 ✕ ↶	Testovací kategorie pro účastníky kurzu
Kurzy pro rok 2011/2012	7	🔊 ✕ ↶ ↷	Nahoru

**Obr. 10: Přidání nové kategorie a nového kurzu kliknutím na příslušná tlačítka**

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>

Po založení nového kurzu je potřeba provést jeho základní (viz obr. 11) ale i rozšířené nastavení. V základním nastavení nazveme novou kategorii nebo kurz celým názvem a následně krátkým názvem (zkratkou) a zvolíme si uspořádání kurzu. V základním nastavení kurzu pokračujeme volbou data začátku kurzu a velikostí souborů, které mohou účastníci kurzu vložit.

**Upravit nastavení kurzu**

**Obecná nastavení**

Kategorie ? Různé

Celý název\* ? Název kurzu 001

Krátký název\* ? K001

Identifikátor (ID) kurzu ?

Souhrn ?

---

Třebučet ? 1 (8 pt) Jazyk ? B I U S x²

*(Rich text editor toolbar with icons for bold, italic, underline, strikethrough, link, unlink, list, etc.)*

*(Empty text area for content)*

Cesta: ? ?

---

Uspořádání ? Týdenní uspořádání

Počet týdnů/témat ? 10

Datum začátku kurzu ? 29 únor 2012

Skryté sekce ? Skryté sekce se zobrazují ve sbalené formě

**Obr. 11: Základní nastavení nového kurzu**

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>

V rozšířeném nastavení kurzu (viz obr. 12) nastavíme možnosti zápisu do kurzu, a dále v kurzu přidělíme jednotlivé role. Pomocí rolí v systému Moodle přidělujeme pravomoci všem uživatelům podle toho, jak chceme, aby byli zapojeni do systému školení. Rozlišujeme základních šest rolí: Host, Student, Učitel bez práv úprav, Učitel s právy úprav, Tvůrce kurzu a Správce (Administrátor). Uživatelům mohou být role přidávány a měněny dle aktuální potřeby. Být v roli učitele znamená, že mám pravomoc do kurzu vkládat nové studijní materiály, testy a další činnosti, kdežto student má pravomoc tyto studijní materiály prohlížet, absolvovat kurzy, odevzdávat úkoly. Správce (Administrátor) má nejvyšší možnou roli, všichni ostatní jsou hierarchicky pod ním, jeho pravomoc má neomezené možnosti.

**Zápisy**

Typy zápisů do kurzu: Výchozí (Interní zápis)

Výchozí role: Výchozí (Student)

Do kurzu se lze zapisovat:  Ne  Ano  Termínovaný zápis

Zápis začíná: 28 únor 2012  Zakázat

Zápis končí: 28 únor 2012  Zakázat

Vyškrtnout studenty po: Neomezeno

**Upozornění na vypršení platnosti zápisu**

Oznámit: Ne

Upozornit studenty: Ne

Prahová hodnota: 10 dnů

**Skupiny**

Režim skupin: Žádné skupiny

Vnucovat: Ne

**Dostupnost**

Dostupnost: Tento kurz je studentům dostupný

Klíč k zápisu:   Odkrýt

Přístup pro hosty: Zakázat hostům

**Obr. 12: Rozšířené nastavení kurzu**

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>

### 4.3 Didaktické aspekty vytváření e-learningového kurzu

Názvy rolí přidělených v systému Moodle se plně nepřekrývají s pozicemi v rámci účasti e-learningového kurzu. Nejdůležitější osobou je **tutor (e-lektor)**, který je spojujícím článkem mezi účastníky kurzu a institucí (firmou eBRÁNA s.r.o.). Tutorovo dosažené vzdělávání by mělo být pedagogického zaměření, ale není to podmínkou. Tutorem se může stát pouze osoba, která plně ovládá obsah kurzu, protože na společných setkáních s účastníky kurzu tzv. tutoriálech musí reagovat na případné dotazy a nejasnosti účastníků (studujících). Tutor musí disponovat technickým vybavením potřebným k realizaci výuky, bez kterého se neobejde. Role vzdělavatele více přibližuje Medlíková (2010). [7]

Tutor vytváří **studijní texty**, přičemž by měly splňovat podmínku čtivosti, atraktivnosti, z toho důvodu by měl plně ovládat strategie psaní odborného textu. Tyto studijní texty musí být studujícímu srozumitelné, měl by se v nich dobře orientovat

a v neposlední řadě by neměly být příliš dlouhé. „*Pojmem „studijní opora“ jsou myšleny informace, kterými učitel zásobuje žáka v rámci studia.*“ [21]

Důležitým aspektem tvorby kurzu je **vytyčení studijních cílů**, ve své podstatě si vytyčíme hlavní a vedlejší cíle, které je potřeba naplňovat. Pokud nebudou naplňovány, sníží se motivace studujících ale i tutora.

**Motivace** studujících hraje významnou roli při jejich studiu, proto je úkolem tutora zajistit co nejvyšší motivaci, měl by podpořit motivaci sebevzdělávat se, čehož může docílit zajímavostí celého kurzu. Úspěšnost studujících v e-learningových kurzech přímo závisí na intenzitě jejich vnitřní motivace.

**Struktura** jednotlivých částí kurzu je následující. Začíná názvem kurzu, pokračuje s prezentací studijních cílů, čeho dosáhnou studující po absolvování kurzu, jaké získají znalosti. Po těchto částech následuje vlastní studijní text a zpětnovazební prvky obsahující kontrolní otázky (formou testu) a nebo úlohy. V textu je odkazováno na **slovníček pojmů**, který slouží k orientaci základních pojmů daného tématu.

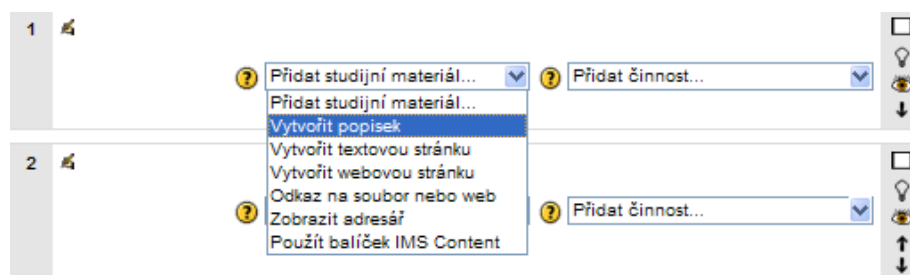
Studující musí mít minimální **znalostní vybavenost** pro práci s počítačem a internetem, protože e-learning je realizován prostřednictvím internetu (online), proto by měl tutor před začátkem každého kurzu zjistit, zda-li zájemci o kurz disponují těmito znalostmi, které umožňují účast v kurzu.

Důležitou součástí školení jsou **zpětnovazební a kontrolní prvky**. Jednou z tutorových povinností je poskytnout studujícím zpětnou vazbu. Jedná se o tzv. prvky aktivizace studujícího, kterými jsou otázky (kontrolní, sebehodnotící), průběžné úkoly a cvičení, testy a práce určené k opravě (korespondenční úkoly). [15]

#### 4.4 Naplnění školení

V zásadě máme dvě možnosti, jak naplnit kurzy, respektive jejich konkrétní témata. První možností je přidání studijního materiálu (obr.13) formou popisku, textové stránky, webové stránky, odkazem na soubor nebo web, zobrazením adresáře nebo

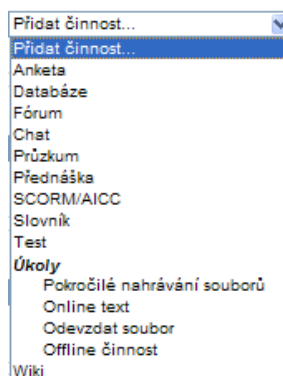
použitím balíčku IMS Content. Z této nabídky jsem ve školení použila odkazy na soubor a popisky, které lze jednoduše vepsat do textového editoru a graficky upravit.



**Obr. 13: Naplnění tématu č. 1 přidáním studijního materiálu**

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>

Druhou možností naplnění tématu je výběr z nabídky činností (viz obr. 14), mezi které patří anketa, databáze, fórum, chat, průzkum, přednáška, SCORM/AICC, slovník, test, wiki a rovněž úkoly pro účastníky – jejich odevzdání, pokročilé nahrávání souborů, online text a offline činnost. Finální podobu tématu č.1 po naplnění vidíte na obr. 15.



**Obr. 14: Naplnění tématu č.1 přidáním činnosti**

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>



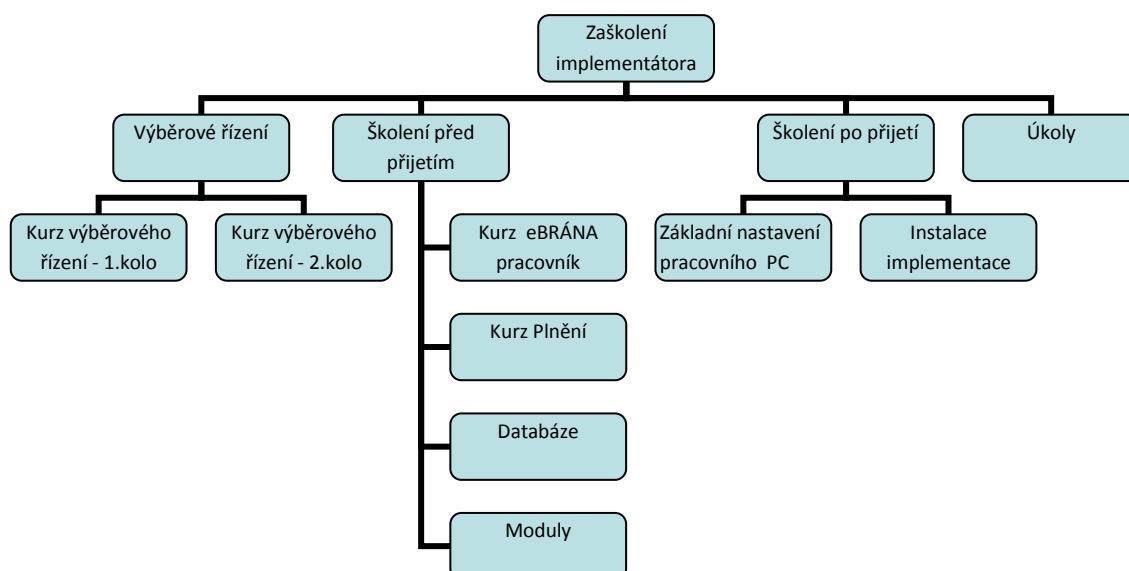


Obr. 15: Naplněné téma č. 1 pomocí popisku a testu

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>

## 4.5 Aktualizovaná struktura školení

Pro celou kategorii Zaškolení implementátora jsem zvolila výše popisované nastavení, veškeré kurzy jsou tematicky uspořádané. Struktura školení se poněkud od prvního hrubého konceptu změnila. Kategorie Výběr pracovníků změnila svůj název a celý svůj obsah, aktuálně s názvem Výběrové řízení má své dvě subkategorie. První je Kurz výběrového řízení – 1. kolo, tento kurz obsahuje testovací úlohu na ověření dovedností implementovat, účastníkovi kurzu je poskytnuté zadání s bližšími požadavky. Po vypracování úlohy ji odevzdá formou textového souboru pomocí činnosti Odevzdat soubor. Pokud v této první části výběrového řízení uspěje, bude informován prostřednictvím e-mailu, následně absolvuje Kurz výběrového řízení – 2. kolo. V tomto kurzu ho čeká splnění dvou testů, nejprve test s uzavřenými otázkami a poté s otevřenými. Pokud splní požadavky na úspěšné absolvování kurzu, budou mu zaslány přihlašovací údaje do dalších částí školení.



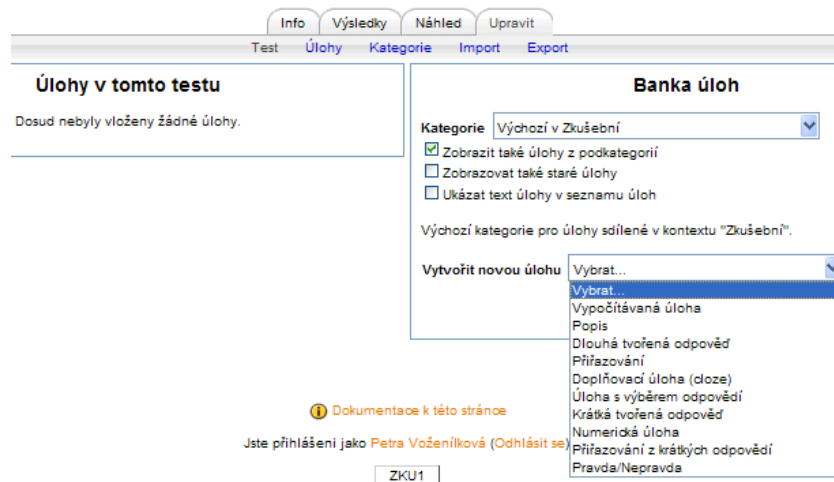
**Obr. 16: Schéma aktualizované struktury Zaškolení implementátora**

Zdroj: vlastní zpracování

Po získání přístupových údajů účastník pokračuje, po podepsání již zmíněné smlouvy o mlčenlivosti, do nejobsáhlejší kategorie kurzu Školení před přijetím (viz obr. 20). Tato kategorie obsahuje čtyři kurzy: Kurz eBRÁNA pracovník (viz obr. 5), Kurz Plnění, Databáze a Moduly. Většina témat v těchto kurzech byla vytvořena pomocí popisků, dále jsem využila možnosti odkazu na soubor nebo web a testu. V celé kategorii účastník absolvuje dohromady 8 testů.

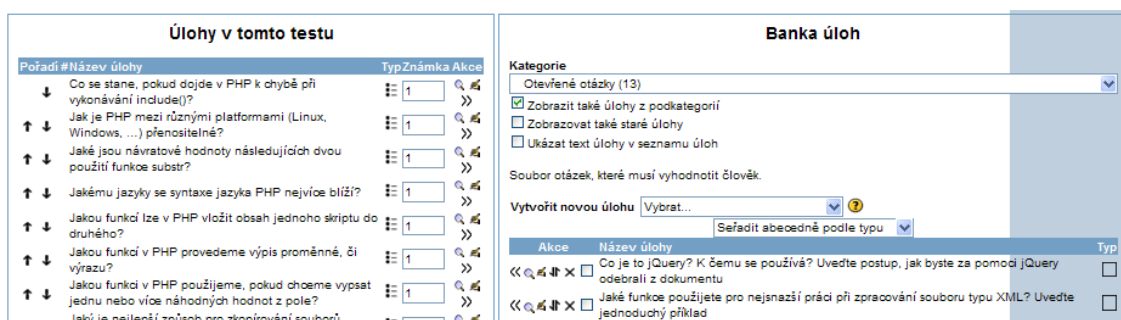
### **Přidání nové činnosti – test**

Začínáme jeho pojmenováním a pokračujeme dalším nastavením – datem zpřístupnění a uzavření testu, časovým limitem, počtem pokusů, známkováním, zabezpečením atd. Po jeho nastavení vytváříme v okně s bankou úloh (obr. 17) nové úlohy, které vložíme do testu (obr. 18). Já jsem využila ve svém školení pouze tyto: *Úloha s výběrem odpovědi* a *Dlouhá tvořená odpověď*, kde první je v podstatě úloha typu „abc“ a ve druhém případě se jedná o tradiční otevřenou odpověď.



**Obr. 17: Banka úloh s výběrem jejich typů**

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>



**Obr. 18: Naplnění banky úloh a jejich přidání do testu**

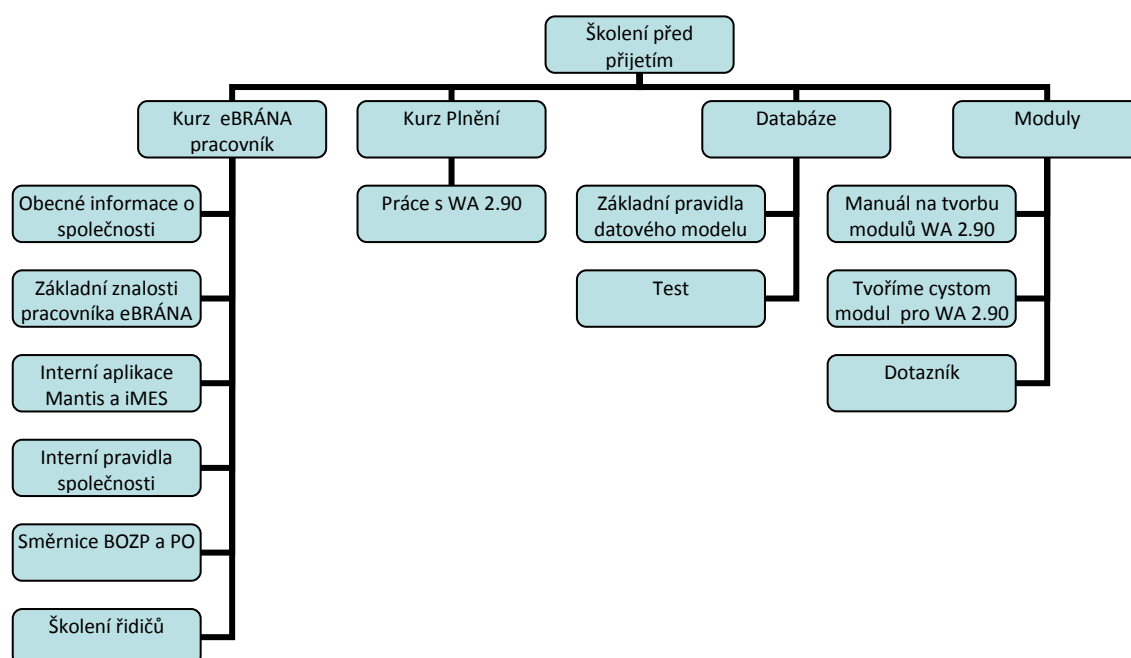
Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>

V subkategorii Školení před přijetím (obr. 19) se účastník seznamuje s firmou eBRÁNA jako takovou, s jejími produkty, referencemi klientů, lidmi ve společnosti. Dozví se, jak firma chápe produkty nebo jak pracovat s emocemi. Pro další možné působení ve firmě si musí osvojit užívání interních aplikací Mantis<sup>11</sup> a iMES<sup>12</sup>, které

<sup>11</sup> Internetová aplikace pro řízení a efektivní chod výroby zakázek a administrativu společnosti.

<sup>12</sup> Internetová aplikace vyvinutá společností eBRÁNA, která slouží obchodnímu oddělení k vedení záznamů o potenciálních firmách a klientech společnosti, dále je určena pracovníkům výroby, kteří si v ní vedou záznamy o své docházce a oddělení administrativy k vyřizování faktur, pohledávek atd.

firma využívá. Důležitý dokument, ve kterém se musí důkladně orientovat každý zaměstnanec, jsou Interní pravidla firmy, která popisují vizi a cíl firmy, ale i její základní principy jejího fungování, za tímto účelem je účastník odkazován na kurz, který byl vytvořen již dříve. V neposlední řadě je povinen se seznámit se zásadami BOZP a PO<sup>13</sup>, pokud bude využívat firemní vozidla, pak je nezbytně nutné, aby absolvoval ještě Školení řidičů, které může najít také v této kategorii. Další témata z této kategorie se opírají o odborné znalosti implementátora a dále je prohlubují, jedná se především o znalosti spojené s prací s databázemi a tvorbou datových modulů. Poslední téma kurzu Moduly obsahuje krátký dotazník k jeho vyplnění, pro již stálé zaměstnance byl zařazen do subkategorie Úkoly.



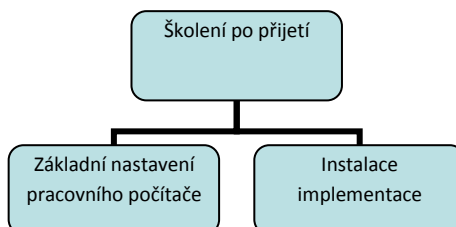
**Obr. 19: Schéma struktury Školení před přijetím**

Zdroj: vlastní zpracování

Předposlední část celého školení jsem nazvala Školení po přijetí (viz obr. 20), jelikož se z uchazeče o zaměstnání, kterého si již firma vybrala ve výběrovém řízení

<sup>13</sup> PO tj. požární ochrana.

a po absolvování Školení před přijetím, stává stálý zaměstnanec firmy, ale je zapotřebí, aby si ještě doplnil poznatky, které jsou spjaty s výkonem jeho pracovní pozice.



**Obr. 20: Schéma struktury Školení po přijetí**

Zdroj: vlastní zpracování

Tuto subkategorii kurzu jsem rozdělila do dvou samostatných kurzů: Základní nastavení pracovního počítače a Instalace implementace. Do prvního kurzu jsem zařadila následující témata: Obecné znalosti implementátora (viz obr. 21), Základní znalosti pracovníků výroby – výrobní proces, Nastavení Nusphere – code templates, Doplnky a nastavení Firefox, Linkování, Systém linkování patiček a GA kódů přes iMES, Psaní a dokumentace kódů.



**Obr. 21: Kurz Obecné znalosti implementátora – téma č. 1**

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>

Do druhého kurzu bylo nezbytné zařadit tato témata: Základní nastavení přednaplnění a konstruktér, Instalace implementace, Základní nastavení WA<sup>14</sup> 2.90, Formuláře a Konstanty B2C.

Poslední částí celého školení, jak již vyplývá ze schématu (viz obr. 17), je subkategorie s názvem Úkoly. Tato subkategorie prozatím neobsahuje žádné stěžejní kurzy, do kterých by mohl být zaměstnanec zapsán. Je zde pouze jediný, který obsahuje jednoduchý dotazník k vyplnění (viz příloha č. 1). Subkatagorie Úkoly bude využívána zaměstnancem v průběhu jeho celého působení ve firmě, zde se bude dozvídat o úkolech, které mu budou zaměstnavatelem přiděleny, slouží tedy jako informační systém pro zaměstnance týkající se jeho náplně práce.

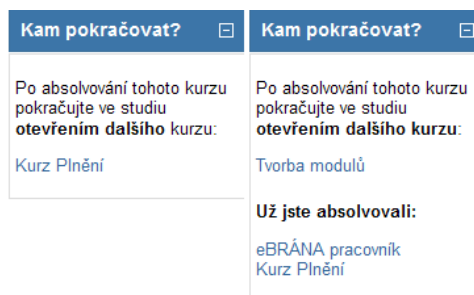
Struktura celého školení byla po celou dobu jejího vzniku neustále pozměňována, odvíjela se zejména od analýzy vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Díky pravidelným konzultacím s panem Faistem byl obsah neustále aktualizován, což mi umožnilo vytvořit školení takové, které bude vyhovovat potřebám zadání managementu firmy, který reaguje na vzdělávací potřeby zaměstnanců. Metodikami analýzy vzdělávacích potřeb se více ve své publikaci zabývá Kazík (2008). [5]

#### **4.6 Závěrečné úpravy školení**

Po zadání obsahu do systému byla nezbytná ještě celková grafická úprava školení. Sjednotila jsem velikosti a typ písma u nadpisů, podnadpisů a vlastního textu, případně jsem upřesnila názvy testů a studijních materiálů. K celkové atraktivnosti školení přispěly vložené obrázky (formou popisků) a k přehlednosti přispěla logická posloupnost jednotlivých témat. K orientaci v přechodu mezi jednotlivými subkategoriemi a jejími kurzy vymohlo vytvoření navigace v levé části stránky (obr. 22). Navigaci jsem vytvořila pomocí funkce *přidání Bloku* s výběrem možnosti *Přidat HTML text*. Navigace je užitečným doplňkem školení.

---

<sup>14</sup> WA, tj WebArchitect – webová aplikace pro tvorbu webu, označována také jako tzv. redakční systém.



**Obr. 22: Příklady navigace vytvořené ve školení**

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>

Celá struktura školení byla vytvořena pouze na testovacím serveru Moodle<sup>15</sup>, který má firma k dispozici. Systém Moodle umožňuje libovolně převádět data z jednoho systému do druhého, proto byla následně celá struktura školení přesunuta do ostré verze interního vzdělávání<sup>16</sup>. Do tohoto vzdělávacího systému jsem získala přístupové údaje a mohla tak celé školení finálně upravovat, firma ve mně v tomto ohledu vložila obrovskou důvěru. Aktuálně má firma instalovaný Moodle verze 1.9, uvažuje o její aktualizace v podobě verze 2.1, která přináší celou řadu novinek, například podporuje mobilní verzi nebo zpřesňuje podmínky absolvování kurzu. Pokud se firma rozhodne pro tuto novou verzi, není nic snadnějšího než ji nahrát přímo z verze 1.9, pro zkušené IT specialisty z firmy by to nebyl problém.

## 4.7 Dotazník – zpětná vazba

Posledním tématem celého školení je již zmíněný dotazník (viz příloha č.1), dostala jsem totiž jedinečnou možnost uvést toto školení již do praxe. Zaškolení implementátora se doposud<sup>17</sup> zúčastnilo 8 uchazečů o zaměstnání ale i 2 stálí zaměstnanců, kteří prošli všemi kurzy. Jejich posledním úkolem bylo vyplnění

<sup>15</sup> Viz <http://server.ebrana.cz/moodle/>

<sup>16</sup> Viz <http://vyuka.ebrana.cz/>

<sup>17</sup> Ke dni 12. 3. 2012.

stručného dotazníku, kterým jsem zjišťovala spokojenost s e-learningovým způsobem vzdělávání, orientaci v kurzu atd. Odpovědi na otázky odhalily následující skutečnosti.

**Grafické zpracování a přehlednost** v kurzech zhodnotili nejlepší možnou známkou. Z tohoto usuzuji, že další grafická úprava nebude nezbytně nutná a že kurz je dostatečně přehledný, čemuž myslím napomohla navigace v levém horním rohu obrazovky. Na otázku zjišťující **přínos** kurzu odpověděli převážně kladně, kurz byl pro ně přínosem, z toho usuzuji, že obsah kurzu je hodnotný a jeho aktualizace bude nezbytná pouze z důvodu technologického pokroku<sup>18</sup>.

Účastníci by zlepšili pouze možnosti stahování studijních materiálů, někteří navrhují využívání pouze jedné z možností stahování. Za zmatečné totiž považovali, že se některé studijní materiály otevírají v novém okně a jiné se stahují přímo do počítače účastníků. Tento problém lze vyřešit v několika minutách úpravou nastavení studijních materiálů.

**Vzdělávání formou e-learningu** zhodnotili velice pozitivně, přičemž pro některá témata by raději zvolili prezenční formu výuky, absenci lektora v nich považují za nevhodnou, jinak zvolenou formu celého školení na pozici implementátora označují jako velmi vhodnou.

Z analýzy odpovědí vyplývá, že školení bylo připraveno obsahově ale i po formální stránce kvalitně. V budoucnu bude moci být aktualizováno a jeho případné nedostatky eliminovány. E-learningový kurz s názvem Zaškolení implementátora bude využíván maximálně, firma eBRÁNA s.r.o. jej zařadila do svého interního vzdělávání.

---

<sup>18</sup> Např.: k dispozici budou nové verze WA.



## ZÁVĚR

Celoživotní učení je nedílnou součástí lidského života, doprovází člověka od útlého dětství až po stáří. V současné době je bohužel velmi podceňováno, účast v systému celoživotního učení je prostředkem seberealizace, člověk má možnost se s jeho pomocí dále rozvíjet a přijímat nové informace.

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala zejména jednou jeho součástí, kterou je firemní vzdělávání. Tato oblast vzdělávání v současné době zažívá mírný exponenciální vzestup, který je zapříčiněn legislativními požadavky na zvýšení kvalifikace pro výkon určité profese.

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců zvyšuje potenciál firmy, jenž odráží její konkurenceschopnost na trhu. Firmy si stále častěji uvědomují, že jejich bohatství tkví v lidech. S rostoucím technologickým pokrokem je nutné, aby firmy byly schopné pružně reagovat na tyto změny. Za nejefektivnější nástroj přizpůsobení se změnám je považováno vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů. Na jednu stranu si firmy uvědomují jeho důležitost, ale na druhou stranu vzhledem k ekonomické tíživé situaci jsou to právě náklady na vzdělávání, které jsou jako první minimalizovány. Tímto krokem bohužel snižuje firma svůj potenciál a může ji to dostat do nemalých potíží ztrátou konkurenceschopnosti.

Zaměstnanci se vzdělávají za účelem zvýšení vlastní ceny na trhu práce, proto bychom měli pohlížet na celoživotní učení jako na investici, která nám v budoucnu přinese zisk. Aby se zaměstnanec začal vzdělávat, je zapotřebí, aby byl dostatečně motivován. Motivace je základem úspěchu, je zapotřebí podporovat její posílení. V roli stimulujícího je většinou manager nebo lektor, kteří mají odborné znalosti v oblasti úspěšné stimulace, často využívají motivační strategie.

Analyzovala jsem systém vzdělávání ve firmě eBRÁNA s.r.o. a velmi mě překvapila důležitost, s jakou firma ke vzdělávání přistupuje. Za celou dobu své existence uspořádala firma nesčetně interních školení, své zaměstnance posílá pravidelně i na externí školení, která jsou realizována externími vzdělávacími firmami. Vzdělávání ve firmě se velkou částí opírá o e-learningové kurzy, které jsou vytvářeny v softwarovém vzdělávacím systému Moodle. E-learning zažívá v současné době

obrovský boom, jeho budoucí využití vidím především oblasti firemního a distančního vzdělávání. Jeho výhody tkví v možnosti vzdělávat v krátkém okamžiku velké množství lidí a v možnosti ověření efektivity studia.

Struktura vzdělávání v této firmě je velmi rozmanitá, v roce 2010 absolvovalo školení v rámci interního vzdělávání 109 zaměstnanců a v roce 2011 již 211, ale reálně jich bylo o něco méně, musíme vycházet z předpokladu, že některý zaměstnanec se zúčastnil více školení. Z analýzy dostupných dat vyplynula další zjištění, v roce 2011 absolvovalo externí školení x interní školení v poměru 85:220 zaměstnancům (reálně opět méně). V externím vzdělávání považuji za nápadité povinnost zaměstnanců uspořádat po absolvování externího školení workshop či seminář, který seznamuje ostatní zaměstnance s nejvýznamnějšími poznatky. V rámci svého rozvoje měli zaměstnanci možnost využít některá školení z nabídky měkkých dovedností. Do budoucna bych doporučila ještě více těchto školení, které by přispěly ke zdokonalení v oblasti komunikace, kooperace a schopnosti řešení problémů.

Jelikož firma využívá systém Moodle a chybělo jí zde školení pro implementátory (od jejich přijímacího řízení až po zařazení mezi zaměstnance), vytvořila jsem e-learningový kurz (školení) s názvem Zaškolení implementátora. Na základě analýzy vzdělávacích potřeb a požadavků managementu vzniklo školení, které neopomíná didaktické aspekty nezbytné při vytváření e-learningového kurzu, mezi které patří kvalitně zpracované studijní materiály, vyhovující struktura a zpětnovazební a kontrolní prvky (testy). Tímto školením jsem rozšířila vzdělávací soustavu ve firmě. Školení bylo již prověřeno několika uchazeči o pracovní pozici a stálými zaměstnanci. Jejich úkolem bylo vyplnění krátkého dotazníku, který mi byl zpětnou vazbou. Z analýzy odpovědí vyplynulo, že forma školení a zvolené metody školení odpovídají pracovní pozici, byly vhodně zvolené. Struktura školení je přehledná, grafické zpracování zhodnotili velmi pozitivně. Přínosnost kurzu pro ně byla takřka 100 %. Z této analýzy vyplynulo ještě jedno zjištění, v budoucnu by se měla zvážit možnost školit některá témata prezenčně nikoliv e-learningovou cestou.

V budoucnu bych dále doporučovala prověřit (formou dotazníkového šetření) celou strukturu vzdělávání, jestli by některá prezenčně školená témata neměla být zprostředkovávána cestou e-learningu a naopak. Vytvořené školení bude v budoucnu průběžně aktualizováno zejména kvůli technologickému pokroku.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. 204 s. ISBN 978-80-247-2914-5.
- [2] BUCKLEY, Roger; CAPLE, Jim. *Trénink a školení*. Brno: Computer Press, 2004. 288 s. ISBN 80-251-0358-7.
- [3] DVORAK, Radka Radana. *Moodle for Dummies*. Hoboken, NJ: Wiley Publishing, Inc., c2011. 388 s. ISBN 04-709-4942-2.
- [4] HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
- [5] KAZÍK, Petr. *Rukověť dobrého lektora: praktické tipy a návody pro začínající i zkušené přednášející*. Praha : Grada, 2008. 107 s. ISBN 978-80-247-2453-9.
- [6] Lifelong learning for all. Paris, OECD 1996. (Překlad: Celoživotní učení pro všechny. Praha, Učitel'ské noviny-Gnosis 1997.)
- [7] MEDLÍKOVÁ, Olga. *Lektorské dovednosti: manuál úspěšného lektora*. Praha: Grada, 2010, 168 s. ISBN 978-802-4732-367.
- [8] PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada, 2010. 318 s. ISBN 978-802-4732-350.
- [9] SILBERMAN, Mel. *101 metod pro aktivní výcvik a vyučování: osvědčené způsoby efektivního vyučování*. Praha: Portál, 1997. 311 s. ISBN 80-7178-124-X.
- [10] SVATOŠ, Vladimír a Petr LEBEDA. *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada, 2005. 192 s. ISBN 80-247-0318-1.
- [11] TRDÁ, Jana. *Lektorské fínty: jak připravit a realizovat zajímavá školení*. Praha: Grada, 2008. 105 s. ISBN 978-80-247-2483-6.
- [12] VALÍŠOVÁ, Alena a Hana KASÍKOVÁ (eds.). *Pedagogika pro učitele. 2., rozšířené a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2011. 456 s. ISBN 978-80-247-3357-9.

- [13] VÁŇOVÁ, Tamara. *Moodle v síti*. Brno: Tribun EU, 2008. 80 s. ISBN 978-80-7399-447.
- [14] VODÁK, Josef; KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2011. 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
- [15] ZLÁMALOVÁ, Helena. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. 144 s. ISBN 978-80-86723-56.
- [16] ZOUNEK, Jiří. *E-learning - jedna z podob učení v moderní společnosti: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 161 s. ISBN 978-80-210-5123-2.

### **Internetové zdroje:**

- [17] Informace o dalším vzdělávání. *Aplikace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2006 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSInformaceodalsimvzdelavani.htm#2.%20Graf%20C%20C5%BDU>>.
- [18] *EBRÁNA: tvorba webových stránek, e-shopů, internetová reklama a SEO, PPC* [online]. © 2012 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <<http://ebrana.cz/>>.
- [19] E-learning Framework. *E-learning centrum* [online]. 25.6.2008 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <<http://www.mc2.cz/elearning-framework>>.
- [20] KOPECKÝ, Kamil. Modely tzv. blended learningu (úvod do problematiky). *Net University s.r.o.* [online]. [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <<http://www.net-university.cz/elearning/20-modely-tzv-blended-learningu-uvod-do-problematiky->>.
- [21] KORVINY, Petra. Moodle (nejen) na OPF. [online]. 9.5.2005 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <[https://akela.mendelu.cz/~nadule/vyuka/IT/Moodle\\_OPF/index.html](https://akela.mendelu.cz/~nadule/vyuka/IT/Moodle_OPF/index.html)>.

[22] Strategie celoživotního učení ČR. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2007 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z:

<<http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>.

[23] Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. *Ústav pro informace ve vzdělávání* [online]. 2001 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z:

<<http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>>.

[24] Memorandum o celoživotním učení. *Národní vzdělávací fond* [online]. 2000 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/index.htm>>.

[25] Projekty EU - Školicí středisko eBRÁNA. *Regionální Informační Servis* [online]. © 2010-2011 [cit. 2012-03-19]. Dostupné z:

<<http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/projekty-eu/detail?id=89191>>.

## SEZNAM OBRÁZKŮ

- Obr. 1 Pyramida celoživotního vzdělávání (ČR)
- Obr. 2 Logo systému Moodle
- Obr. 3 Celosvětová rozšířenost systému Moodle (nejtmavší místa s největším počtem registrací)
- Obr. 4 Logo společnosti eBRÁNA s.r.o.
- Obr. 5 Kurz eBRÁNA pracovník a jeho témata
- Obr. 6 Další školení absolvované obchodním manažerem
- Obr. 7 Další školení absolvované pracovníkem výroby
- Obr. 8 Triáda řízení výkonnosti
- Obr. 9 Schéma první verze školení
- Obr. 10 Přidání nové kategorie a nového kurzu kliknutím na příslušná tlačítka
- Obr. 11 Základní nastavení nového kurzu
- Obr. 12 Rozšířené nastavení kurzu
- Obr. 13 Naplnění tématu č.1 přidáním studijního materiálu
- Obr. 14 Naplnění tématu č. 1 přidáním činnosti
- Obr. 15 Naplněné téma č. 1 pomocí popisku a testu
- Obr. 16 Schéma aktualizované struktury Zaškolení implementátora
- Obr. 17 Banka úloh s výběrem jejich typů
- Obr. 18 Naplnění banky úloh a jejich přidání do testu
- Obr. 19 Schéma struktury Školení před přijetím
- Obr. 20 Schéma struktury Školení po přijetí
- Obr. 21 Kurz Obecné znalosti implementátora – téma č. 1
- Obr. 22 Příklady navigace vytvořené ve školení

## **SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 Deset zemí s největším počtem registrací v systému Moodle

Tab. 2 Uspořádaná interní školení v letech 2010 a 2011


Tab. 3 Nabídka kurzů měkkých dovedností v roce 2011





# PŘÍLOHY

## PŘÍLOHA Č. 1 Dotazník

**1**   
Bodů: 1

Jak hodnotíte přehlednost v rámci kurzu na stupnici 1-5 (jako známkování ve škole)?

Vyberte jednu odpověď

1


2

3

4

5

---

**2**   
Bodů: 1

Jak hodnotíte grafické zpracování kurzu na stupnici 1-5 (jako známkování ve škole)?

Vyberte jednu odpověď

1


2

3

4

5

---

**3**   
Bodů: 1


Přinesl Vám tento kurz nové poznatky, byl pro Vás přínosný?

Vyberte jednu odpověď

ano

ne


---

**4**   
Bodů: 1


Co byste zlepšil v kurzu, který jste právě absolvoval?

Odpověď:

Třebaže | (8 jst) | Jazyk | B / I / S | x<sub>1</sub> x<sub>2</sub> |



---

**5**   
Bodů: 1

Jak hodnotíte formu vzdělávání ve společnosti eBRÁNA prostřednictvím e-learningového programu? Je tato forma vhodná i na školení Vaší pozice nebo byste preferoval jinou?

Odpověď:

Zdroj: <http://vyuka.ebrana.cz/>