

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Školení profesních řidičů formou e-learningového kurzu

Online training of Professional Drivers

STUDIJNÍ PROGRAM

Specializace v pedagogice

STUDIJNÍ OBOR

Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

VEDOUCÍ PRÁCE

Mgr. Ing. Pavel Andres, Ph.D., ING.PAED.IGIP

POKORNÝ

IGOR

2022

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Pokorný Jméno: Igor Osobní číslo: 482706
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií
Zadávací katedra/ústav: Institut pedagogických a psychologických studií
Studijní program: Specializace v pedagogice
Studijní obor: Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Školení profesionálních řidičů formou e-learningového kurzu

Název bakalářské práce anglicky:

Online Training of Professional Drivers

Pokyny pro vypracování:

Bakalářská práce má teoreticko-empirický charakter. Cílem práce je získání základních informací o motivaci účastníků v systému vzdělávání řidičů - profesionálů ke studiu prostřednictvím e-learningových aplikací, jejich výhodách, nevýhodách, bariérách a využití.

Analýzujte aktuální stav dostupných aplikací e-learningových kurzů v systému celoživotního vzdělávání mezi účastníky školení a lektory (resp. tvůrci kurzů). Navrhněte opatření ke zvýšení efektivity poskytování těchto služeb (např. úspora času účastníků školení, snížení pracovního tlaku dispečerů při plánování termínů prezenčních školení v autoškolách, úspora nákladů), zohledněte výchovné aspekty školení a dopad na celkovou bezpečnost v dopravě.

Seznam doporučené literatury:

KLEMENT, Milan a Jiří DOSTÁL. E-learning a možnosti jeho aplikace prostřednictvím aktivizace studujících. Olomouc: Univerzita Palackého, 2018. ISBN 978-80-244-5354-5.
VANĚČEK, David. Elektronické vzdělávání. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2011. ISBN 978-80-01-04952-5.
ZORMANOVÁ, Lucie. Didaktika dospělých. Praha: Grada, 2017. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.
ZOUNEK, Jiří, Libor JUHAŇÁK, Hana STAUDKOVÁ a Jiří POLÁČEK. E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi : kniha s online podporou. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-217-7.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

Mgr. Ing. Pavel Andres, Ph.D., ING.PAED.IGIP, katedra inženýrské pedagogiky

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 25.01.2021 Termín odevzdání bakalářské práce: 20.08.2021

Platnost zadání bakalářské práce: 19.09.2022

Mgr. Ing. Pavel Andres, Ph.D., ING.PAED.IGIP
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Petr Svoboda, Ph.D., ING.PAED.IGIP
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Student bere na vědomí, že je povinen vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studenta

POKORNÝ, Igor. *Školení profesních řidičů formou e-learningového kurzu*. Praha: ČVUT 2021. Bachelářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 06. 01. 2022

Podpis:

Poděkování

Rád bych poděkoval především panu doktoru Mgr. Ing. Pavlovi Andresovi, Ph.D., ING.PAED.IGIP za vstřícnost, rady, připomínky a pomoc při zpracování bakalářské práce. Další poděkování patří mé rodině za umožnění studovat a podporu po celou dobu studia.

Abstrakt

Bakalářská práce má za cíl zjistit, jaká je současná situace využití e-learningových kurzů v rámci školení řidičů profesionálů. V praktické části bakalářské práce bude použit dotazník, který zmapuje zkušenosti lektorů, školitelů a žáků, řidičů profesionálů s využitím e-learningových kurzů v praxi a zkušenosti a praxi v oblasti tvorby a zpracování e-learningových kurzů. Cílem dotazníkového šetření je zjištění, co je prvotním důvodem k využití samotných e-kurzů a jaké jsou výhody či nevýhody e-learningu jako takového.

Klíčová slova

E-Learning, školitel, profesionalita, efektivita, motivace.

Abstract

The bachelor thesis aims to find out what is the current situation of using e-learning courses in the training of professional drivers. The survey will use a questionnaire that maps the experience of lecturers, trainers and students, professional drivers with experience and practice in the creation and processing of e-learning courses. What is the primary reason for using the e-courses themselves and what are the advantages or disadvantages of e-learning as such.

Key words

E-Learning, trainer, professionalism, efficiency, motivation.

Obsah

Úvod	5
1 Pojem a proces e-learningu	7
1.1 E-learning.....	7
1.1.1 Pojem.....	8
1.1.2 Proces	9
1.2 Výhody a nevýhody e-learningu, bariéry užití	14
1.3 Motivace zaměstnanců a dospělých k využití e-learningu	16
2 Využití e-learningu v praxi.....	20
2.1 Profil vybraných organizací.....	20
2.1.1 Přístup ke vzdělávání pracovníků a školení profesních řidičů v organizacích	20
2.1.2 E-learning ve vybraných organizacích	21
2.2 Dotazníkové šetření mezi řidiči.....	21
2.2.1 Postup.....	21
2.2.2 Analýza a interpretace dat	21
2.3 Dotazníkové šetření mezi lektory	35
2.3.1 Metodický postup.....	35
2.3.2 Analýza a interpretace dat	35
2.4 Celkové vyhodnocení.....	42
2.5 Návrhy a doporučení	43
Závěr	45
Seznam použité literatury	47
Seznam obrázků.....	49
Seznam tabulek	50
Seznam grafů.....	51
Seznam příloh.....	52
Přílohy.....	53

Úvod

Tato práce se zabývá školením profesních řidičů formou e-learningového kurzu. V současnosti patří vzdělávání pracovníků mezi klíčové výzvy každé organizace, protože prostřednictvím této činnosti mohou zkvalitňovat pracovní výkonnost zaměstnanců, a tedy v konečném důsledku posilovat svoji vlastní konkurenceschopnost. Vzdělávání pracovníků je však zároveň oblastí, která je velmi komplexní, a proto i složitá. Z tohoto důvodu musí organizace neustále přicházet s novými postupy, kterými budou vzdělávání pracovníků zajišťovat. Právě tato práce zkoumá možnosti využití aktuálního trendu ve vzdělávání pracovníků, tj. e-learningového kurzu. Z tohoto pohledu je řešené téma velmi aktuální. Zároveň řeší i konkrétní problém, kterému vybraná organizace, (dopravní společnost v libereckém kraji) čelí. Ve vybrané dopravní organizaci momentálně probíhá změna přístupu ke vzdělávání pracovníků, kdy je nutné vyhodnotit výhody a nevýhody využití e-learningových aplikací u řidičů a navrhnout doporučení ke zlepšení. Teoreticko-empirický charakter by měl pomoci k dosažení následujícího cíle práce.

Cílem práce je získání základních informací o motivaci účastníků v systému vzdělávání řidičů profesionálů ke studiu prostřednictvím e-learningových aplikací, jejich výhodách, nevýhodách, bariérách a využití.

V rámci práce je analyzován aktuální stav dostupných aplikací e-learningových kurzů v systému celoživotního vzdělávání mezi účastníky školení a lektory (resp. tvůrci kurzů). Dále jsou navržena opatření ke zvýšení efektivity poskytování těchto služeb (například úspory času účastníků školení, snížení pracovní dispečerů při plánování termínů prezenčních školení v autoškolách, úspora nákladů) a jsou zohledněné výchovné aspekty školení a dopady na celkovou bezpečnost v dopravě.

Za účelem splnění cíle práce a pokynů pro vypracování je struktura bakalářské práce rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce využívá deskripce odborné literatury a zdrojů za účelem definice pojmu e-learning, motivace k využití e-learningových kurzů, charakteristice výhod a nevýhod e-learningu, či bariér jeho využití. Téma využití e-learningu ve vzdělávání dospělých a zaměstnanců je v odborných zdrojích poměrně frekventované, a tedy jde o kvalitně popsané téma. Jen málo zdrojů se však přímo zaměřuje na profesionální řidiče, a tedy z tohoto pohledu není řešené téma zcela aplikovatelné na cílovou skupinu.

Praktická část práce se zaměřuje na primární sběr dat, tj. empirické šetření mezi řidiči-profesionály ve vybraném dopravním podniku, zkoumá jejich motivaci k využití e-learningových kurzů, aby mohlo dojít prostřednictvím syntézy k sestavení návrhů a doporučení ke zlepšení aktuálního stavu. Empirické šetření je realizováno i mezi lektory e-learningových kurzů. Před sestavením návrhů a doporučení je ještě provedeno kritické zhodnocení a diskuse, která se zaměřuje na celkové zhodnocení aktuální situace a srovnává teoretické poznatky a praktická zjištění.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Pojem a proces e-learningu

Teoretická část práce se věnuje pojmu e-learning a procesu e-learningu jako metodě, která se využívá ve vzdělávání dospělých osob. Dále je pozornost v rámci teoretického výkladu zaměřena na popis výhod a nevýhod e-learningu, zejména pak na bariéry v jeho využití, což pak přímo souvisí s obsahem praktické části. Závěrečná část teoretické části práce se věnuje motivaci zaměstnanců a dospělých k využití e-learningu.

1.1 E-learning

Pojem e-learning lze chápat jako propojení dvou pojmů. Zkratka „e“ poukazuje na elektronický prvek, tj. problematiku vztahující se k vlastním prostředkům a nástrojům digitálních technologií. Zejména online technologií, kterými je široká škála nástrojů, aplikací, systémů a služeb, které byly navrženy, vyvinuté a jsou provozované primárně v prostředí digitálních sítí (internetu). Pojem learning je zase jeden z klíčových pojmů pedagogiky a psychologie, ale také jeden z klíčových procesů v životě každého člověka, tj. učení. Spojovník mezi „e“ a „learning“ pak symbolizuje spojení či konvergenci možností online technologií a principů učení, ale také (individuálních) potřeb všech aktérů vzdělávání.¹

Počátky e-learningu jsou datovány do roku 1840. V počátcích e-learningu bylo cílem zefektivnit korespondenci. Těsnopis se začal hojně využívat v profesích jako například: sekretářky, novináři, poštovní doručovatelé a další. V tomto období se začalo rozvíjet individuální studium. Mezi lety 1924 až 1954 pak vznikaly první výukové stroje. V roce 1924 vznikl první stenografovací stroj na těsnopis. Následně v roce 1954 harvardský profesor Burrhus Frederic Skinner vynalezl výukový stroj pro správu naprogramovaných dat pro jejich studenty. 1960 vznikl internet a veřejnosti byl představen první výukový program – software. Jeho označení bylo CBT program – Computer Based Training program nebo také PLATO – Programmed Logic for Automated Teaching Operations a byl určen pro využití žáků a učitelů univerzity v Illinois. V 70. letech 19. století již vznikaly výukové programy s větší interakcí, například na univerzitě Open University ve Velké Británii využívali e-learningové programy pro vzdělávání na dálku, pro rychlejší komunikaci začali využívat místo klasické pošty, poštu elektronickou. Od roku 1980 již domácnosti mohli využívat osobní počítače značky Apple s operačním systémem MAC. Tím se nabídka e-learningových a dalších možností dálkových kurzů rozrůstala. V roce 1990 se e-learning, díky modernizaci školství, dostal do škol a díky tomu vzdělávání mohlo být nabídnuto většímu počtu zájemců. Ve školách jako nyní v době pandemie Covid-19 probíhala distanční výuka. Díky vysokým školám a univerzitám se bližší povědomí o e-learningu dostalo k představitelům Evropské Unie. V roce 2000 byla podepsána tzv. Lisabonská strategie, která obsahovala bod k podpoře internetu, on-line nakupování, obchodování, využití ve státní správě, zdravotnictví a vzdělávání. Po roce 2010 byly e-learningové kurzy zavedené nejen ve velkých korporacích, ale i v malých firmách, které využívaly školící systémy od specializovaných firem.

¹ ZOUNEK, Jiří a kol. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi: kniha s online podporou*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-217-7.

Vývoj e-learningu v České republice je charakterizován specifickými rysy vývoje tohoto státu, zejména v rámci sociálního a ekonomického kontextu, ale také vývojem informačních technologií v posledních letech. Tento vývoj vede k tomu, že je e-learning stále oblíbenější metodou a je nutné uvažovat o možnostech využití jeho potenciálu v rámci vzdělávání dospělých.²

V České republice se využití e-learningových kurzů datuje také do roku 2000 díky projektu Evropské Unie eEurope, který přispěl k elektronizaci státní sféry. Jako v USA, tak i v České republice se na e-learningových projektech podílely vysoké školy. Do projektů implementace distanční výuky byly zapojeny tyto univerzity: Ekonomická fakulta VŠB-TUO Ostrava, Přírodovědecká fakulta OU Ostrava a Obchodně-podnikatelská fakulta Slezské univerzity v Karviné. Nejpoužívanější e-learningový systém v ČR byl svého času WebCT.

Vzdělávání dospělých osob (ve smyslu biologicky, psychicky a sociálně-ekonomicky zralých jedinců) je možné realizovat pouze prostřednictvím osobitých přístupů, metod, forem, a především prostřednictvím školených lektorů, kteří dokáží respektovat specifika této cílové skupiny. Dospělé osoby jsou totiž často pracovní, časově, rodinně či společensky vytížené, a proto mohou přistupovat ke vzdělávání se značným despektem a nedůvěrou.³

Kvalita lidských zdrojů (jako dospělých zaměstnanců) je však klíčovým faktorem, který přispívá k prosperitě a konkurenceschopnosti každé podnikatelské organizace. Tuto kvalitu lze zvyšovat právě prostřednictvím vzdělávání pracovníků. Velmi výrazně se pak právě ve vzdělávání pracovníků prosazuje e-learning.⁴ Tento pojem je popsán v následující části práce.

1.1.1 Pojem

Moderní vzdělávací technologie vytvářejí řadu příležitostí pro realizaci efektivnějšího učení, ale pouze za podmínky účinné aktivizace studentů, což platí zejména pro výuku v prezenční formě, neboli „face to face“ – „z očí do očí“, ale také pro výuku distanční. Takovou moderní vzdělávací metodou je právě e-learning.⁵

Distanční formou vzdělávání se rozumí forma řízeného studia, při kterém učitel a student nejsou v přímém kontaktu (student studuje samostatně na základě multimediální podpory). Tato forma vzdělávání je určena pro osoby, které se z různých důvodů nemohou účastnit prezenční formy (denní studium), a také mají dostatečnou motivaci k samostatnému studiu.⁶

² EGER, Ludvík a Dana EGEROVÁ. e-Learning trends in Central Europe: The case of the Czech Republic. *Knowledge Management & E-Learning* [online]. 2013, vol. 5, no. 3, s. 375. ISSN 20737904.

³ BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. THE POTENTIAL AND LIMITS OF E-LEARNING IN CONTINUING EDUCATION OF TEACHERS. *Journal of Technology and Information Education* [online]. 2017, vol. 9, no. 1, s. 71-87. ISSN 1803537X.

⁴ EGEROVÁ, Dana a Jaroslav MUZÍK. APLIKACE METODY DELPHI PRI EXPERTNÍM STANOVENÍ FAKTORU OVLIVNŮJÍCÍCH EFEKTIVNOST E-LEARNINGU VE VZDELÁVÁNÍ PRACOVNÍKU V MALÝCH A STREDNÍCH PODNICÍCH. *E+M Ekonomie a Management* [online]. 2010, no. 2, s. 137-152. ISSN 1212-3609.

⁵ KLEMENT, Milan a DOSTÁL, Jiří. *E-learning a možnosti jeho aplikace prostřednictvím aktivizace studujících*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2018, 14 s. ISBN 9788024453545.

⁶ ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, 176 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

E-learning je tedy metoda vzdělávání, kterou lze využívat pro vzdělávání pracovníků, a která je specifická v tom, že může být využita jak na pracovišti, tak i mimo pracoviště, resp. individuálně či skupinově. Jedná se o alternativní metodu vzdělávání s podporou informačních a komunikačních technologií, zvláště pak multimediálních vzdělávacích programů dostupných prostřednictvím osobních počítačů a počítačových sítí.⁷

V dnešní době je tato forma vzdělávání plně respektována jako vzdělávací metoda, která umožňuje získávat a zdokonalovat tacitní znalosti, tedy takové, jejichž prostřednictvím jednotlivci řeší dané úkoly. Získané znalosti jsou potom využité ve správném kontextu a celkově zlepšují možnosti profesního uplatnění jedince.⁸

E-learning je založen na nahrazení zdroje znalostí (školitele) odpovídající informační a komunikační technologií, která příjemci (zaměstnanci) zprostředkovává znalosti zdroje (školitele). Klíčovou roli tedy hrají informační a komunikační technologie, které výrazně ovlivňují konečnou efektivitu e-learningu, ale zároveň je podstatným předpokladem úspěchu i motivace a aktivita příjemce e-learningu (zaměstnance). Dokonalé uplatnění informační a komunikační technologie nebude úspěšné bez příkladného přístupu pracovníka.⁹

1.1.2 Proces

Cílem e-learningového vzdělávání (resp. procesu) není pouze rozvoj poznávacích procesů, ale také rozvoj vědomostí, dovedností, návyků a postojů. Aktuální trendy jednoznačně vedou k posilování vědomostní složky výuky s akcentem na rozvoj duševních dovedností, a ve stále intenzivnější snaze dosahovat, co nejlepších výsledků v oblasti tvorby žádoucích postojů a vztahů studentů.¹⁰

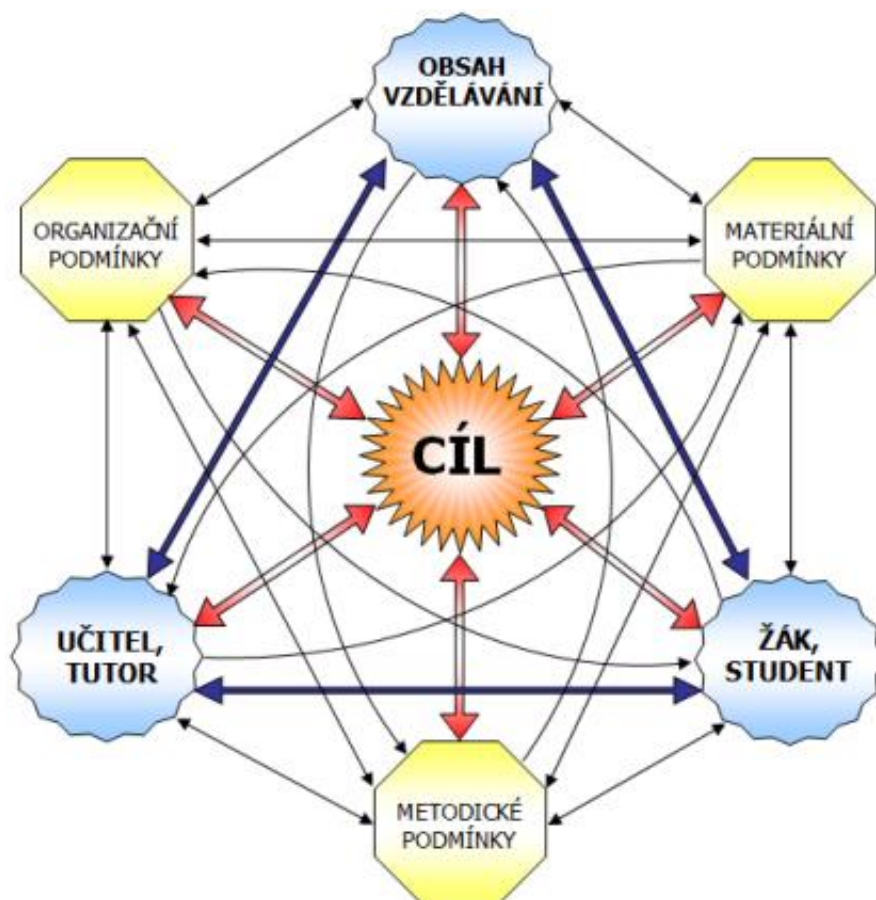
⁷ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, s. 143-145. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

⁸ LIEBOWITZ, Jay a FRANK, Michael. *Knowledge Management and E-learning*. USA: CRC Press, 2016. ISBN 9781439837269.

⁹ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, s. 143-145. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

¹⁰ KLEMENT, Milan a DOSTÁL, Jiří. *E-learning a možnosti jeho aplikace prostřednictvím aktivizace studujících*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2018, 20 s. ISBN 9788024453545.

Obrázek 1: Grafické znázornění vzdělávacího procesu



Zdroj: Klement, M. a kol., *E-learning: elektronické studijní opory a jejich hodnocení*, 2012

Obecný didaktický model vzdělávání je tvořen třemi základními složkami: obsah, učitel a žák, byl na základě nových poznatků vystižen J. Henrichem (Hendrich, 1988) viz. č. 1., kde doplnil složku cíle, metodické podmínky, materiální podmínky a organizační podmínky.¹¹

E-learning je v podstatě nástroj zahrnující řadu různých nástrojů, které slouží pro prezentaci, transfer vzdělávacího obsahu a řízení studia, ale zároveň je lze využívat jako spektrum komunikačních kanálů. Využití těchto nástrojů zprostředkovává Learning Management System, který je klíčovým předpokladem pro efektivní proces vzdělávání s využitím e-learningu. Tento systém je v podstatě virtuální „učební“ prostředí, kde se nachází multimediální studijní materiály, zkušební testy, studijní instrukce, cvičební plány nebo diskusní fóra. Při tomto ještě e-learning využívá nástroje jako strukturované a didakticky uzpůsobené vzdělávací materiály, tj. v podstatě studijní opory.¹²

¹¹ KLEMENT, Milan a kol. *E-learning: elektronické studijní opory a jejich hodnocení*, 1. vydání. Olomouc: Agentura Gevak s.r.o., 2012, ISBN 978-80-86768-38-0.

¹² KLEMENT, Milan. TEORIE, STYLY A STRATEGIE UČENÍ (SE) V E-LEARNINGU. *Journal of Technology and Information Education* [online]. 2017, vol. 9, no. 1, s. 30-42. ISSN 1803537X.

Nástroje Learning Management System v dnešní době obsahují širokou řadu funkcí, kterými lze jednoduše tvořit obsah e-learningového kurzu, a tento tedy zprostředkovávat studentům.¹³

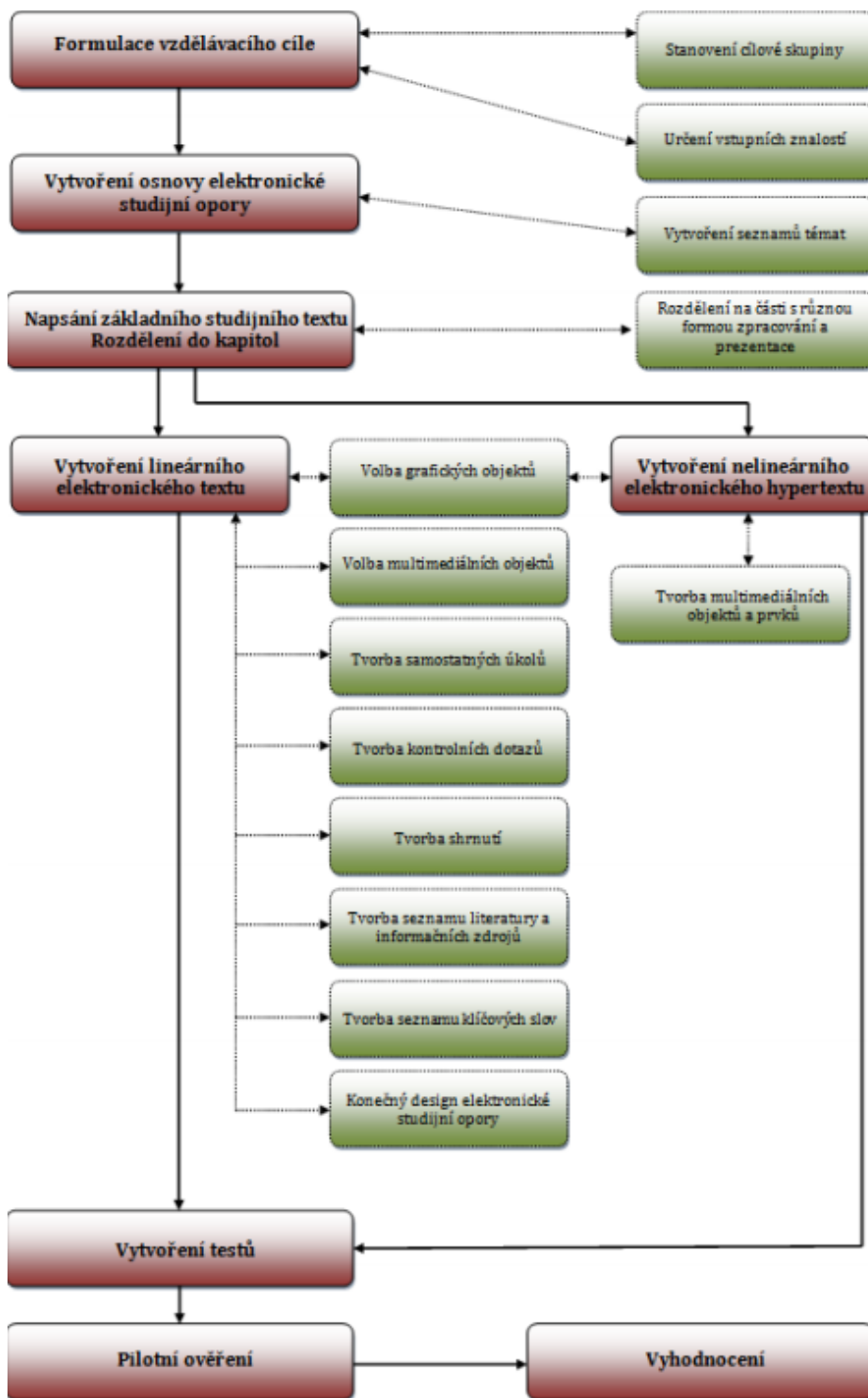
Proces vytvoření e-learningového kurzu lze shrnout do 12 základních kroků, které na sebe navazují. Jedná se o následující:¹⁴

- 1) Ujasnění si, proč má být kurz vytvořen.
- 2) Identifikace cílové skupiny (kdo bude kurz studovat).
- 3) Analýza dostupných materiálů.
- 4) Určení cílů vzdělávání.
- 5) Tvorba studijních scénářů.
- 6) Výběr vhodného nástroje pro tvorbu kurzu.
- 7) Tvorba testovací ukázky – prototypu.
- 8) Tvorba kurzu.
- 9) Zlepšování kurzu.
- 10) Propagace kurzu.
- 11) Získávání zpětné vazby.
- 12) Další zlepšování.

¹³ VANĚČEK, David. *Elektronické vzdělávání*. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2011. ISBN 978-80-01-04952-5.

¹⁴ LORENC, Pavel. Jak vytvořit e-learning ve 12 krocích. *Pavellorenc.cz* [online]. 2019 [cit. 2020-06-20]. Dostupné z: <https://pavellorenc.cz/jak-vytvorit-e-learning-ve-12-krocich/>

Obrázek 2: Postup tvorby elektronické studijní opory dle J. Vaška



Zdroj: Klement, M. a kol., *E-learning: elektronické studijní opory a jejich hodnocení*, 2012

Při tvorbě e-learningových kurzů je dle Vaška (2008) potřeba dodržovat výše uvedené schéma a uvědomit si, že moderní technologie představují pedagogické a didaktické nástroje.¹⁵

¹⁵ KLEMENT, Milan a kol. *E-learning: elektronické studijní opory a jejich hodnocení*, 1. vydání. Olomouc: Agentura Gevak s.r.o., 2012, ISBN 978-80-86768-38-0.

O kvalitním e-learningovém kurzu jako výstupu z celého procesu lze hovořit, když splňuje následující požadavky:¹⁶

- Uživatelům zprostředkovává jak faktické znalosti z určité oblasti, tak i související příklady a problémy k řešení, a to za účelem osvojení si nových znalostí.
- Uživatelům je poskytován průběžný přehled o tom, co vše se jim už podařilo zvládnout, naučit, a to za účelem poskytování okamžité zpětné vazby s vysvětlením a doporučením dalšího postupu.
- Uživatel musí mít možnost vytvořit si individuální studijní podmínky dle vlastních potřeb a možností, ale zároveň musí dojít k zapojení lektora, který prověří, usměrní a podnítl uživatele během studia.

Využití této metody a efekty plynoucí z jejího využití je však vždy nutné posuzovat v celkovém kontextu podnikového vzdělávání a s ohledem na personální a finanční zdroje, či dostupné technologické zázemí. To znamená, že je nutné uplatnění e-learningu v podnikové praxi, posuzovat s ohledem na jeho efektivnost, resp. právě efektivnost jeho procesu. Zabývat se efektivností e-learningu pak umožňuje identifikovat odpověď na otázku, jak a za jakých podmínek lze e-learning, co nejučinněji využívat, jaké faktory přispívají k jeho vyšší či nižší efektivnosti. Identifikace a poznání těchto faktorů je pak jedním z předpokladů pro úspěšnou integraci e-learningu do podnikového vzdělávání. Empirické šetření autorů Egerové a Mužíka mezi českými podniky identifikovalo právě takové pozitivní a negativní faktory. Jejich podoba je následující:¹⁷

- Pozitivní vliv na efektivnost e-learningu – pozitivní motivace pracovníků ze strany vedení podniku, zájem firmy o rozvoj a vzdělávání pracovníků, pozitivní postoj majitele a managementu k e-learningu, předchozí zkušenosti majitele a managementu s e-learningem, vlastní motivace pracovníků k dalšímu vzdělávání, bezproblémový přístup k počítači a internetu na pracovišti, možnost vzdělávat se v pracovní době, kvalitní počítačové vybavení, včetně připojení k internetu, kvalita zpracování e-learningového kurzu z hlediska vzdělávání dospělých, účelnost a využitelnost e-learningového kurzu z hlediska uživatele, moduly přizpůsobené tak, aby účastník mohl studovat podle svých časových možností, využití praktických příkladů se zaměřením na malé a střední podniky, kurz umožňuje účastníkovi studium vlastním tempem, účastník má možnost sebekontroly zpětnou vazbou, krátké prakticky orientované moduly, široká nabídka e-kurzů na míru dle aktuálních potřeb a požadavků.
- Negativní vliv na efektivnost e-learningu – nezájem organizace o rozvoj a vzdělávání pracovníků, neochota pracovníků odpovídajících za vzdělávání zabývat se implementací e-learningu, negativní postoj majitele a managementu k e-learningu, nedostatečná motivace pracovníků k dalšímu vzdělávání, neochota některých pracovníků se vzdělávat, nedostupnost PC na pracovišti, nízká kvalita zpracování e-learningového kurzu z hlediska vzdělávání dospělých, kurzy nespĺňují účel z hlediska uživatele, nevhodně zvolené téma pro e-learning,

¹⁶ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, s. 143-145. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

¹⁷ EGEROVÁ, Dana a Jaroslav MUŽÍK. APLIKACE METODY DELPHI PRI EXPERTNÍM STANOVENÍ FAKTORU OVLIVNŮJÍCÍCH EFEKTIVNOST E-LEARNINGU VE VZDELÁVÁNÍ PRACOVNÍKU V MALÝCH A STREDNÍCH PODNICÍCH. *E+M Ekonomie a Management* [online]. 2010, no. 2, s. 137-152. ISSN 1212-3609.

existující kurzy jsou obecné a nejsou určeny pro malé a střední podniky, nízká a někdy i žádná informovanost o e-learningu či podobných řešeních.

V rámci definice procesu e-learningu lze představit i příklad z praxe e-learningových kurzů. Například Rekvalifikačního kurzu Mzdové účetnictví se základy personalistiky, který ve vzdělávací instituci Orange Academy patří mezi nejlépe hodnocené e-learningové kurzy. Efektivita a přínos tohoto procesu je založena na těchto prvcích:¹⁸

- E-learningový kurz má jasně definovanou cílovou skupinu, její potřeby, možnosti a požadavky.
- Obsah kurzu řeší komplexně studovanou problematiku, včetně jejího přesahu do oblasti personální práce.
- E-learningový kurz se soustředí zejména na příklady z praxe, s kterými se budou účastníci pravděpodobně setkávat.
- E-learning umožňuje procvičovat si rozšiřující příklady, ověřovat si svoje znalosti formou různých testů, komunikovat s lektory.
- Lektor má jak praktické zkušenosti s oborem studia, tak i vhodné dovednosti pro výuku.

1.2 Výhody a nevýhody e-learningu, bariéry užití

Výhodou e-learningu je atraktivnost a názornost vzdělávání. Znalosti jsou uživatelům zprostředkované s využitím rozmanité a kombinované formy (textu, obrázků, grafů, tabulek, audia, videa). Taková rozmanitost a kombinovanost zaměstnává prakticky všechny smysly a vede k podpoře aktivního přístupu k učení.¹⁹

Další výhodou e-learningu je skutečnost, že získané znalosti si potom uživatelé obvykle mohou ihned ověřit řešením testových otázek a modelových situací. Dále je možné e-learning přizpůsobovat individuálním potřebám a možnostem uživatelů.²⁰

To znamená, že učební aktivity, které s e-learningem souvisí, aktivně a nenásilně přispívají k efektivnímu vytváření vědomostí a jejich trvalému osvojení. Jedná se o učení, které není založeno na drilu a memorování učiva. Jeho základem není transmise – předávání a osvojování poznatků, ale zejména jejich objevování a konstruování samotnými studenty, a to na základě jejich aktivity. Tato výhoda samozřejmě nemůže být generována, když nejsou učební aktivity kvalitně navrženy.²¹

¹⁸ ORANGE ACADEMY. REKVALIFIKAČNÍ KURZ Mzdové účetnictví se základy personalistiky. *Orangeacademy.cz* [online]. 2020 [cit. 2020-06-20]. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/kurzy-ucetnictvi/rekvalifikacni-kurz-mzdove-ucetnictvi>

¹⁹ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, s. 143-145. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

²⁰ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, s. 143-145. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

²¹ KLEMENT, Milan a DOSTÁL, Jiří. *E-learning a možnosti jeho aplikace prostřednictvím aktivizace studujících*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2018, 20 s. ISBN 9788024453545.

E-learning také poskytuje studujícím výraznou časovou a prostorovou nezávislost, takže se mohou příjemci vzdělávání učit nezávisle na sobě, v různém čase, na různých místech. K účasti na vzdělávání jim stačí odpovídající informační a komunikační technologie.²²

Tímto je respektováno individuální učební tempo každého studenta, protože se e-learningu věnuje na principu samostudia. Každý student má při této výuce možnost neomezeného přehrávání a opakování, a to u jakékoliv části látky.²³

Respektování individuálního učebního tempa vede k tomu, že si může student látku lepším způsobem procvičit, promyslet a vnitřně zpracovat tak, aby ji následně využil při řešení praktických úkolů.²⁴

Nevýhodou e-learningu jsou zvýšené nároky na práci učitele, protože tvorba e-learningového kurzu je na počátku náročná, ať už z hlediska času, metodiky, či financí.²⁵

Další nevýhodou e-learningu může být i nutnost vnitřní motivace a zodpovědného přístupu ke studiu, který tato forma výuky po studentech vyžaduje. Pokud student nedisponuje dostatečnou vůlí a motivací k pravidelnému věnování se e-learningu, tak kurz nedokončí.²⁶

„Samotný program ovšem nezaručuje, že se uživatelé opravdu něco naučí. Uživatele většinou učení více baví, mívají pocit, že se hodně naučili, avšak skutečný přínos učení bývá mnohem menší. Uživatelé si mnohdy zapamatují spíše nepodstatné skutečnosti, například hezky vyvedený obrázek nebo zajímavý klip, ale smysl a účel zprostředkovaných znalostí jim často uniká.“²⁷

Mezi klíčové bariéry e-learningu patří nutné náklady na pořízení příslušného technického a programového vybavení. To většinou znamená nutnost pořízení hardwaru (počítačů, serverů, sítí, periferních zařízení), základního softwaru (operačního systému, databázových systémů, internetových prohlížečů), či aplikačního software (multimediálního vzdělávacího programu), jehož kvalita pak ovlivňuje účinnost vzdělávání uživatelů.²⁸

²² ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, s. 143-145. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

²³ ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, 176 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

²⁴ BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. THE POTENTIAL AND LIMITS OF E-LEARNING IN CONTINUING EDUCATION OF TEACHERS. *Journal of Technology and Information Education* [online]. 2017, vol. 9, no. 1, s. 71-87. ISSN 1803537X.

²⁵ ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, 176 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

²⁶ ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, 176 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

²⁷ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, s. 144. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

²⁸ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, s. 143-145. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

1.3 Motivace zaměstnanců a dospělých k využití e-learningu

Motivace účastníků e-learningového kurzu je kritickým předpokladem pro zajištění jeho úspěšnosti. Motivace je v rámci procesu učení v podstatě důvod, proč se jedinec učí, vzdělává apod.²⁹ Motivace je pak jedním z faktorů, který rozhoduje o výsledku vzdělávacího procesu. Motivaci přitom může v e-learningu podporovat řada různých faktorů a prvků.³⁰

Úspěšnost výchovně vzdělávacího procesu a dosažení stanovených vzdělávacích cílů je podmíněno vnitřní aktivitou (tj. právě motivací), která vychází z vlastních zdrojů osobnosti, ze zájmu studentů, z jejich postojů a přesvědčení. Tuto může být složité iniciovat a směřovat požadovaným směrem, takže může lektor využívat i motivaci vnější. V rámci e-learningu je potom nutné dávat pozor, aby nevznikla aktivita zdánlivá, předstíraná a formální, která pak nemůže vést k dosažení stanovených cílů vzdělávání.³¹

Motivace je dominantním činitelem v rámci e-learningu a klíčovou roli v podpoře motivace musí zaujímat lektor, který je zároveň průvodcem studujícího, facilitátorem, poradcem, navigátorem, hodnotitelem průběžných výsledků, moderátorem virtuálních kontaktů či skupinové diskuze a kooperace. Působení lektora může být efektivní pouze v případě, kdy bude zahrnovat, co nejvíce prvků posilujících motivaci, pokud bude studentům nabízet pozitivní emoce, které jsou nezbytné pro mobilizaci jejich učebního nadšení, stimulovat jejich zájem, pozornost, trpělivost a vytrvalost v rámci celého procesu učení.³²

„Úspěch e-learningu závisí především na motivaci, aktivitě a odpovědnosti uživatelů za vlastní vzdělávání. Uživatelé musí sami chtít, což ostatně platí pro jakékoliv vzdělávání. Uživatelé musí mít dostatek vůle a odhodlání se sami něco nového naučit.“³³

K posílení motivaci studentů v rámci e-learningu lze využívat kombinaci těchto pěti kroků:³⁴

- 1) Získání pozornosti studentů – prostřednictvím různých prvků jako například zajímavého obsahu, zdůraznění důležitých informací, vizuálním ztvárněním, interaktivitou, gamifikací, multimédií, humorem, zajímavými otázkami a odpověďmi.

²⁹ PAPPAS, Christopher. 5 Tips To Enhance Motivation In e-learning. *E-learningindustry.com* [online]. 2015 [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: <https://e-learningindustry.com/5-tips-to-enhance-motivation-in-e-learning>

³⁰ EL-SEOUD, Samir A.; EL-KHOULY, Mahmoud M.; TAJ-EDDIN, I. A. T. F. Motivation in E-learning: How do we keep learners motivated in an e-learning environment?. *International Journal of Learning and Teaching*, 2016, 2.1: 63-66.

³¹ KLEMENT, Milan a DOSTÁL, Jiří. *E-learning a možnosti jeho aplikace prostřednictvím aktivizace studujících*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2018, 6 s. ISBN 9788024453545.

³² BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. THE POTENTIAL AND LIMITS OF E-LEARNING IN CONTINUING EDUCATION OF TEACHERS. *Journal of Technology and Information Education* [online]. 2017, vol. 9, no. 1, s. 71-87. ISSN 1803537X.

³³ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada, 2016, s. 144. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

³⁴ PAPPAS, Christopher. 5 Tips To Enhance Motivation In e-learning. *E-learningindustry.com* [online]. 2015 [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: <https://e-learningindustry.com/5-tips-to-enhance-motivation-in-e-learning>

- 2) Zvýšení angažovanosti studentů – student musí získat pocit, že informace, které získává, jsou skutečně užitečné a bude je v praxi využívat. Pak zlepšuje svoji angažovanost a zvyšuje se jeho motivace.
- 3) Zlepšení důvěryhodnosti e-learningu – kurz by měl deklarovat jasné a specifické cíle, prostředky pro jejich splnění, aby student chápal, že jejich splnění bude skutečně prospěšné.
- 4) Zvýšení spokojenosti studentů – spokojenost studenta zvyšuje jeho motivaci. Tuto spokojenost lze podnítit různými způsoby jako například pochvalou, uznáním, povzbuzením, či jinou formou odměny (dle dostupných zdrojů a charakteru kurzu).
- 5) Podpora sociální interakce – to znamená, že dochází k podpoře interakce s dalšími studujícími. Student může být více motivován, když se necítí osamocen, když může diskutovat s ostatními o studované problematice.

V souvislosti s vývojem informačních a komunikačních technologií se také neustále objevují nové komunikační trendy, které mění i podobu e-learningu. Nové trendy e-learningu pak vedou ke změnám v jeho podobě, protože mění jeho podstatu. Jako takové trendy lze například označit umělou inteligenci, využití big data, využití virtuální reality, využití gamifikace či chytrých telefonů v rámci e-learningu. Tuto metodu vzdělávání je tedy neustále možné obměňovat prostřednictvím různých prvků, které nabízí moderní technologie. Pro oblast motivace jsou trendy důležité v tom, že mohou uživatele větším způsobem motivovat k dokončení kurzu, či k účasti na kurzu. Například gamifikace využívá herní prvky v rámci kurzu – student hraje hru s prvky vzdělávání, takže se v podstatě učí zábavnou formou. Jeho motivace k dokončení se tímto zvyšuje.³⁵

Gamifikace v podstatě vznikla právě v reakci na nízký zájem o e-learningové kurzy. Bylo předpokladem, že použití herních technik a prvků v edukačním prostředí, jejich aplikace v rámci herních mechanismů přemění neherní aktivitu či prostředí na hru povede k vyšší motivaci a k aktivnějšímu zapojení studentů. V případě, kdy plnění úkolů hrou znamená aktivní hledání odpovědí, pak taková činnost navzdory tomu, že cílem může být soutěžení, student zefektivňuje vlastní učení. V praxi však může gamifikace vést k neefektivitě, a to zejména v případech, kdy se její nepodařené implementace do e-learningového kurzu odvrací od základního tématu. Proto je nutné dodržovat určitá doporučení k její implementaci, stejně jako gamifikaci integrovat s dalšími prvky, které motivaci podporují – tj. uznání, pochvala, výjimečně i materiální odměna.³⁶

³⁵ SINECEN, Mahmut. *Trends in E-learning*. USA: Books on Demand, 2018. ISBN 9781789235425.

³⁶ KRATOCHVÍL, Jaroslav. Může gamifikace vylepšit špatný e-learning?. *Metodický portál: Spomocník* [online]. 29. 06. 2017, [cit. 2021-04-18]. Dostupný z WWW: <<https://spomocnik.rvp.cz/clanek/21421/MUZE-GAMIFIKACE-VYLEPSIT-SPATNY-E-LEARNING.html>>. ISSN 1802-4785.

PRAKTICKÁ ČÁST

Cílem této práce je zanalyzovat základní informace o současném stavu motivací účastníků v systému vzdělávání řidičů – profesionálů, ke studiu prostřednictvím e-learningových aplikací, jejich výhodách, nevýhodách, bariérách a využití.

K empirickému výzkumu je použit kvantitativní přístup, hlavní použitá výzkumná metoda je dotazník. Například Gavora uvádí hlavní výhody dotazníkového šetření - časová a ekonomická nenáročnost, práce s internetovými aplikacemi, anonymita a snadnost vyhodnocení. Má však i své nevýhody - účast pouze osob s počítačovou gramotností. V případě nevyžádaného zaslání dotazníku hrozí jeho nevyplnění.

Dotazník by měl přinést odpovědi, zda e-learningová podoba vzdělávání je dostatečně motivující ke vzdělávání touto formou.

2 Využití e-learningu v praxi

Praktická část práce představuje profil vybraných organizací, ve kterých dochází ke zkoumání využití e-learningu. Současně je v praktické části popsán přístup zaměstnanců i lektorů ke vzdělávání a využití e-learningu v praxi v rámci vybraného dopravního podniku. Data pro šetření byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření mezi řidiči a lektory. Následně dochází k primárnímu sběru dat. Tento je rozdělen na dotazníkové šetření mezi řidiči a dotazníkové šetření mezi lektory. Získaná data byla analyzována prostřednictvím MS Excel. Na základě shrnutí veškerých poznatků je pak provedeno kritické zhodnocení a diskuze. V rámci syntézy jsou potom sestavené návrhy a doporučení ke zlepšení aktuální formy e-learningu v dopravní organizaci.

2.1 Profil vybraných organizací

Dopravní společnost libereckého kraje

Vybraná dopravní společnost libereckého kraje provozuje hromadnou dopravu v Libereckém kraji. Součástí poskytovaných služeb dopravní společnosti je také autoškola a školicí středisko profesních řidičů, kde dochází k výuce a výcviku profesionálních řidičů dle zákona č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a prováděcí vyhlášky č. 156/2008 Sb. K tomuto účelu je zamýšlen částečně i e-learning.

Autoškola libereckého kraje

Autoškola od svého vzniku v roce 2008 nabízí uchazečům o řidičský průkaz či profesním řidičům různé služby, které jim mají pomoci ke zdokonalení jejich řidičských schopností a k získání potřebného oprávnění či potřebných dovedností a znalostí. Službu v podobě „školení řidičů profesionálů“ poskytuje autoškola na základě akreditace školicího střediska pro zdokonalování profesní způsobilosti řidičů. Dále je nabízeno „školení referentů“ – osobní automobily, které má podobu realizace referentských školení. Část aktivit v rámci těchto školení je realizována i formou e-learningu.

V dalším textu práce je pracováno s interními informacemi, které se podařilo získat od obou organizací, a které se vztahují ke vzdělávání a využití e-learningu, ať už v rámci organizace (vůči vlastním zaměstnancům), či vůči zákazníkům (v rámci profesního školení řidičů).

2.1.1 Přístup ke vzdělávání pracovníků a školení profesních řidičů v organizacích

Autoškola v libereckém kraji vzdělává své zaměstnance (zejména instruktory autoškoly, což jsou zároveň lektori) zejména v oblasti odborných dovedností. Jedná se o pracovníky, kteří poskytují školení uchazečům o řidičské oprávnění, či profesním řidičům, a proto musí být jejich odbornost pravidelně posilována, právě prostřednictvím školení. Získané zkušenosti a dovednosti pak školitelé zprostředkovávají prostřednictvím výuky a školení. Školitelé (zaměstnanci autoškoly na pozici lektora) k tomuto školení profesních řidičů využívají i e-learning.

Autoškola v libereckém kraji své zaměstnance vzdělává formou účasti na různých odborných seminářích, praktickém výcviku apod. E-learning se v těchto aktivitách také objevuje, takže lektori, kteří jej pak využívají v rámci svojí činnosti, mají s e-learningem i vlastní zkušenosti (z pozice studenta).

V dopravním podniku je vzdělávání a školení pracovníků realizováno prostřednictvím programu vzdělávání a rozvoje pracovníků. Školení profesních řidičů je součástí tohoto programu, tedy každý řidič dopravního podniku absolvuje různé vzdělávací aktivity. Instruktoři (kteří zároveň zajišťují školení pro externí zájemce, profesní řidiče) absolvují různé vzdělávací akce, zejména školení a praktická cvičení, která rozvíjí i jejich komunikační dovednosti, jenž využívají v rámci poskytovaných služeb.

2.1.2 E-learning ve vybraných organizacích

V obou organizacích profesní řidiči využívají kurzy pro zdokonalení svých dovedností, či získávají znalosti, které potřebují pro získání různých oprávnění a certifikátů. K e-learningové aplikaci mají přístup v rámci tohoto školení. Tento kurz obsahuje výukovou část, která se zaměřuje na popis základních legislativních pravidel, způsobů jejich dodržení apod. V závěru kurzu absolvuje student test, kterým dokazuje svoji úroveň znalostí.

2.2 Dotazníkové šetření mezi řidiči

Cílem dotazníkového šetření mezi řidiči je identifikovat přístup profesních řidičů k využití e-learningu, identifikovat výhody a nevýhody, které pociťují při využití této metody vzdělávání.

2.2.1 Postup

Dotazníkové šetření bylo realizováno prostřednictvím metody elektronického dotazování. Výběr respondentů byl záměrný. Jednalo se o účastníky e-learningových kurzů ve zkoumané organizaci. Provozovatel využil své vlastní databáze zákazníků, u kterých proběhlo školení od 1. 12. 2020 do 15. 4. 2021. Těmto rozeslal na jejich emailovou adresu elektronický dotazník, který měl respondent po vyplnění poslat zpátky. Text emailu vysvětloval účel dotazování, způsob nakládání s daty a ujistil o garanci anonymity.

Celkem se tímto způsobem podařilo získat odpovědi od 92 profesních řidičů, kteří za sebou mají účast na e-learningovém kurzu.

Realizaci dotazníkového šetření ovlivnila pandemie onemocnění Covid-19, která omezila služby autoškol a školení řidičů, a proto byl ve zkoumaném období zájem o jejich využití jen na nižší úrovni (oproti obvyklému stavu). V „běžných“ podmínkách by se pravděpodobně podařilo oslovit více respondentů.

2.2.2 Analýza a interpretace dat

Analýza a interpretace dat představuje výsledky dotazníkového šetření, které jsou shrnuté formou absolutních a relativních četností odpovědí, a také formou vlastního slovního komentáře k otázkám.

Vzor a vyhodnocení dotazníku - řidiči

Rozbor jednotlivých otázek dotazníkového šetření mezi řidiči

Otázka č. 1 - E-learning oproti jiným metodám (například klasické školení, přednáška):

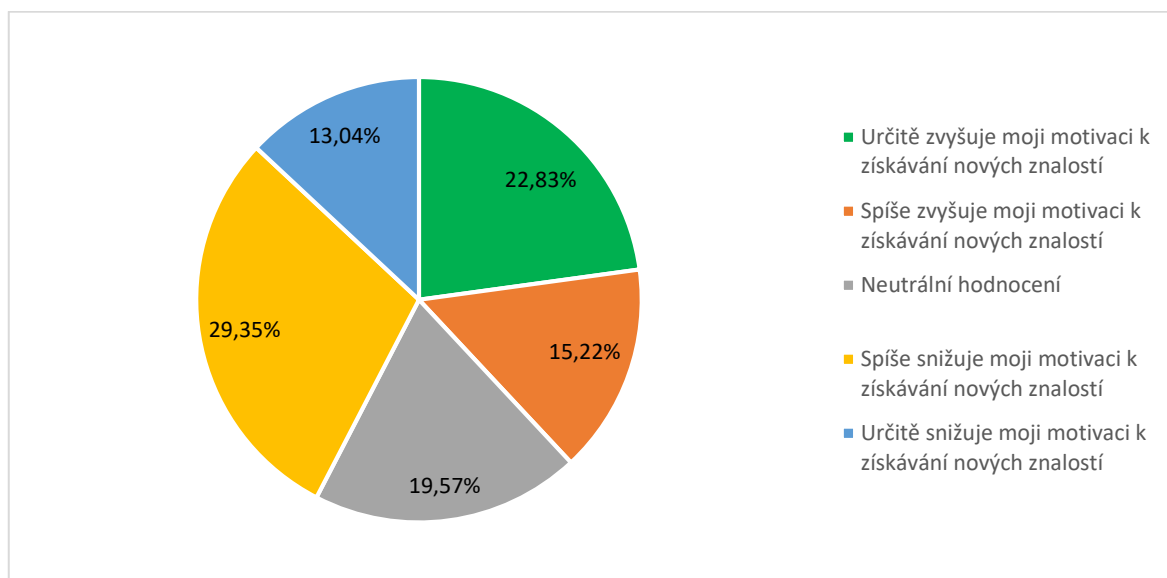
- Určitě zvyšuje moji motivaci k získávání nových znalostí
- Spíše zvyšuje moji motivaci k získávání nových znalostí
- Neutrální hodnocení
- Spíše snižuje moji motivaci k získávání nových znalostí
- Určitě snižuje moji motivaci k získávání nových znalostí

Cílem první otázky pro řidiče bylo identifikovat vliv e-learningu na jejich motivaci k získávání nových znalostí, a to v komparaci s ostatními metodami. Účelem bylo zjistit, jestli využití e-learningu nějakým způsobem zvyšuje či snižuje motivaci řidiče k získávání nových znalostí (v komparaci s jinou metodou). Z výsledků je zřejmé, že e-learning zvyšuje určitě motivaci u 22,83 % respondentů a spíše tuto motivaci zvyšuje u 15,22 % dotazovaných. Neutrální stanovisko zvolilo 19,57 % dotazovaných. Největší podíl respondentů však uvádí, že e-learning proti jiným metodám jejich motivaci k získávání nových znalostí snižuje, dalších 13,04 % potvrzuje, že tuto motivaci určitě snižuje.

Tabulka 1: Motivace k získávání nových znalostí a e-learning

E-learning oproti jiným metodám (například klasické školení, přednáška):	Suma	Podíl
Určitě zvyšuje moji motivaci k získávání nových znalostí	21	22,83%
Spíše zvyšuje moji motivaci k získávání nových znalostí	14	15,22%
Neutrální hodnocení	18	19,57%
Spíše snižuje moji motivaci k získávání nových znalostí	27	29,35%
Určitě snižuje moji motivaci k získávání nových znalostí	12	13,04%

Graf 1: E-learning oproti jiným metodám



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků lze tedy odvodit, že je motivace respondentů různorodá, potvrzuje se, že každý jedinec je motivován odlišně. Zároveň je z výsledků zřejmé, že e-learning s sebou přináší problémy v motivaci a v některých případech, tak mohou více motivovat jiné formy získávání nových znalostí.

Otázka č. 2 - E-learning Vám:

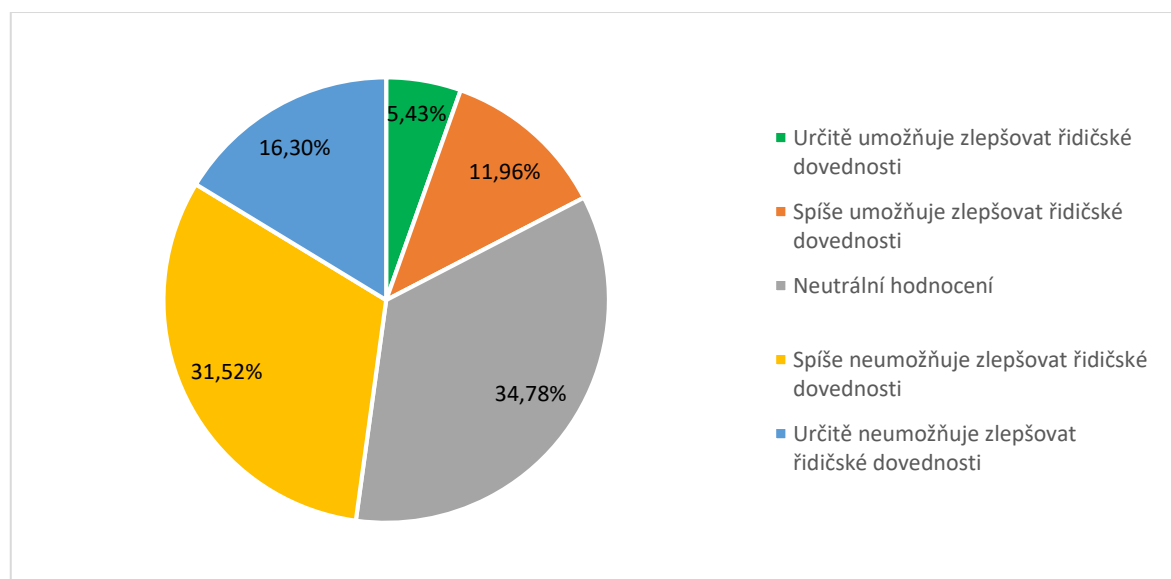
- Určitě umožňuje zlepšovat řidičské dovednosti
- Spíše umožňuje zlepšovat řidičské dovednosti
- Neutrální hodnocení
- Spíše neumožňuje zlepšovat řidičské dovednosti
- Určitě neumožňuje zlepšovat řidičské dovednosti

Ve druhé otázce byla pozornost soustředěna na schopnost e-learningu ke zlepšení řidičských dovedností, tedy dle subjektivního hodnocení profesních řidičů. Nejmenší podíl řidičů zde hovoří o tom, že určitě umožňuje zlepšovat řidičské dovednosti, jak uvádí 5,43 % respondentů. Spíše toto umožňuje e-learning dle 11,96 % dotazovaných. Neutrální hodnocení vybralo 34,78 % dotazovaných. Spíše neumožňuje e-learning zlepšovat řidičské dovednosti podle 31,52 % respondentů. Určitě toto e-learning neumožňuje podle 16,30 % dotazovaných.

Tabulka 2: Zlepšení řidičských schopností e-learningem

E-learning Vám:	Suma	Podíl
Určitě umožňuje zlepšovat řidičské dovednosti	5	5,43%
Spíše umožňuje zlepšovat řidičské dovednosti	11	11,96%
Neutrální hodnocení	32	34,78%
Spíše neumožňuje zlepšovat řidičské dovednosti	29	31,52%
Určitě neumožňuje zlepšovat řidičské dovednosti	15	16,30%

Graf 2: E-learning Vám



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků se potvrzuje, že e-learning nemusí mít přímo dopady na praktický výkon profese řidičů, což je srozumitelné, protože řidič potřebuje ke zkvalitnění svých řidičských dovedností spíše praxi v řízení, než kurz realizovaný prostřednictvím počítače. E-learning lze však využít pro zprostředkování například teoretických informací, pro představení řešení modelových situací apod. Tímto lze nepřímou také zlepšovat dovednosti, které používají při řízení.

Otázka č. 3 - Jaké jsou dle Vašich zkušeností největší výhody e-learningu (označte maximálně 3):

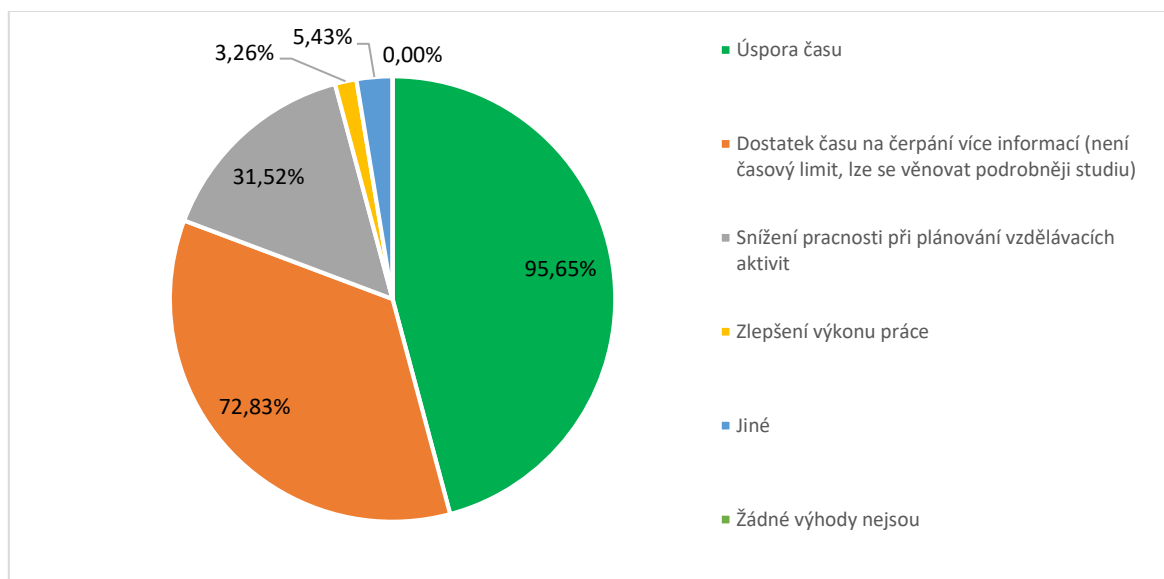
- Úspora času
- Dostatek času na čerpání více informací (není časový limit, lze se věnovat podrobněji studiu)
- Snížení pracnosti při plánování vzdělávacích aktivit
- Zlepšení výkonu práce
- Jiné
- Žádné výhody nejsou

Ve třetí otázce bylo cílem identifikovat největší výhody e-learningu z pohledu respondentů, tedy řidičů. Každý respondent mohl označit až tři největší výhody, tedy maximálně tři odpovědi. Z výsledků se potvrzuje, že řidiči jako největší výhodu (dle svých zkušeností) hodnotí úsporu času. Jde o 95,65 % dotazovaných. Druhou nejpodstatnější výhodou je dostatek času na čerpání informací (není časový limit, lze se věnovat podrobněji studiu). Tuto variantu zmínilo 72,83 % dotazovaných. Další z výhod už nejsou příliš frekventované. Snížení pracnosti při plánování vzdělávacích aktivit zde zvolilo 31,52 % dotazovaných. O zlepšení výkonnosti práce jako výhodě hovoří 3,26 % dotazovaných. Jinou variantu vybralo 5,43 % respondentů.

Tabulka 3: Největší výhody e-learningu

Jaké jsou dle Vašich zkušeností největší výhody e-learningu (označte maximálně 3):	Suma	Podíl
Úspora času	88	95,65%
Dostatek času na čerpání více informací (není časový limit, lze se věnovat podrobněji studiu)	67	72,83%
Snížení pracnosti při plánování vzdělávacích aktivit	29	31,52%
Zlepšení výkonu práce	3	3,26%
Jiné	5	5,43%
Žádné výhody nejsou	0	0,00%

Graf 3: Jaké jsou dle Vašich zkušeností největší výhody e-learningu



Zdroj: vlastní zpracování

Z těchto výsledků se potvrzuje, že klíčovou výhodou e-learningu z pohledu řidičů, je úspora času. O této výhodě hovoří i odborné zdroje. Dále umožňuje e-learning dostatek času na čerpání více informací. Takovéto výhody jsou přínosem pro studenta, zejména jedná-li se o dospělé osoby, které jistě ocení možnost úspory času. Tato výhoda může být dalším faktorem, který povede k vyšší oblibě e-learningu mezi studujícími.

Otázka č. 4 - Jaké jsou dle Vašich zkušeností nejpodstatnější bariéry e-learningu (označte maximálně 3):

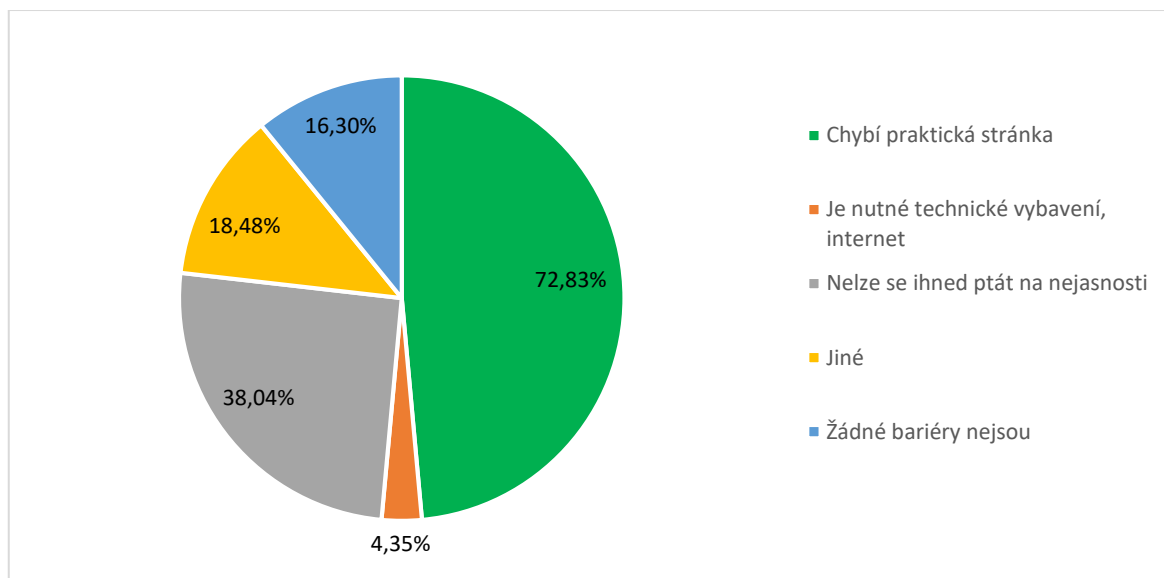
- Chybí praktická stránka
- Je nutné technické vybavení, internet
- Nelze se ihned ptát na nejasnosti
- Jiné
- Žádné bariéry nejsou

Cílem ve čtvrté otázce bylo identifikovat nejpodstatnější bariéry e-learningu dle zkušeností řidičů. I zde bylo možné označit více odpovědí. Největší podíl respondentů zde hovoří o tom, že jim při e-learningu schází praktická stránka. To je 72,83 % respondentů. Pro dalších 38,04 % dotazovaných je problémem, že se nelze ptát na nejasnosti. Jiný důvod uvádí 18,48 % respondentů. Žádné bariéry pak nejsou dle 16,30 % dotazovaných. Výsledky jsou užitečné z toho hlediska, že identifikují bariéry přímo z pohledu studujících, kteří tedy mají zkušenost s touto vzdělávací aktivitou.

Tabulka 4: Nejpodstatnější bariéry e-learningu

Jaké jsou dle Vašich zkušeností nejpodstatnější bariéry e-learningu (označte maximálně 3):	Suma	Podíl
Chybí praktická stránka	67	72,83%
Je nutné technické vybavení, internet	4	4,35%
Nelze se ihned ptát na nejasnosti	35	38,04%
Jiné	17	18,48%
Žádné bariéry nejsou	15	16,30%

Graf 4: Jaké jsou dle Vašich zkušeností nejpodstatnější bariéry e-learningu



Zdroj: vlastní zpracování

Chybějící praktická stránka zde může být dána do souvislosti s tím, že je výkon profese řidiče specifický, a proto budou studující preferovat právě i praktické zkušenosti, které e-learningem příliš často nezískají. Problém s chybějící praktickou stránkou je však možné řešit jen složitě. Stejně jako druhý nejpodstatnější problém, tj. nelze se ptát ihned na nejasnosti – v okamžiku, kdy respondent využívá e-learning, tak nemusí být lektor k dispozici. Respondent pak musí čekat, až mu lektor na dotaz odpoví (například emailem).

Otázka č. 5 - S podobou e-learningu v organizaci jste byl:

- Určitě spokojen
- Spíše spokojen
- Neutrálně
- Spíše nespokojen
- Určitě nespokojen

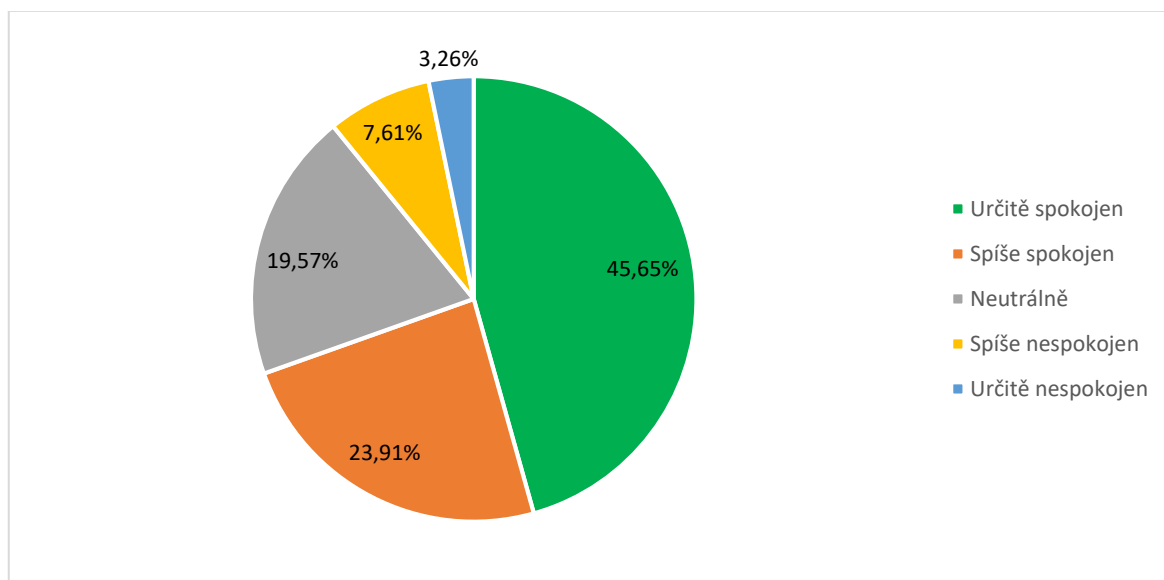
V páté otázce byla zjišťována spokojenost či nespokojenost zákazníka s aktuální podobou e-learningu. Cílem bylo zhodnotit, do jaké míry je spokojen či nespokojen, s realizovanou formou e-learningu, resp. kurzem, který absolvoval v rámci profesní přípravy. Dle výsledků převažuje mezi účastníky školení spokojenost, tj. určitě bylo spokojeno 45,65 % dotazovaných a spíše spokojeno bylo

23,91 % respondentů. Neutrálně se vyjádřilo 19,57 % dotazovaných. Spíše nespokojenost projevilo 7,61 % dotazovaných a určitě nespokojeno bylo 3,26 % respondentů.

Tabulka 5: Spokojenost s aktuální podobou e-learningu

S podobou e-learningu jste byl:	Suma	Podíl
Určitě spokojen	42	45,65%
Spíše spokojen	22	23,91%
Neutrálně	18	19,57%
Spíše nespokojen	7	7,61%
Určitě nespokojen	3	3,26%

Graf 5: S podobou e-learningu jste byl



Zdroj: vlastní zpracování

Z tohoto vyplývá, že převažuje spokojenost s podobou absolvovaných e-learningových kurzů, ale 10,87 % dotazovaných projevuje určitou formu nespokojenosti, a tedy na kurz nejsou pouze pozitivní ohlasy. Z tohoto důvodu lze předpokládat, že existuje prostor pro zlepšení a zdokonalení aktuální podoby těchto kurzů.

Otázka č. 6 - E-learning v organizaci:

- Určitě přispívá k vyšší bezpečnosti provozu
- Spíše přispívá k vyšší bezpečnosti provozu
- Neutrální stanovisko
- Spíše nepřispívá k vyšší bezpečnosti provozu
- Určitě nepřispívá k vyšší bezpečnosti provozu

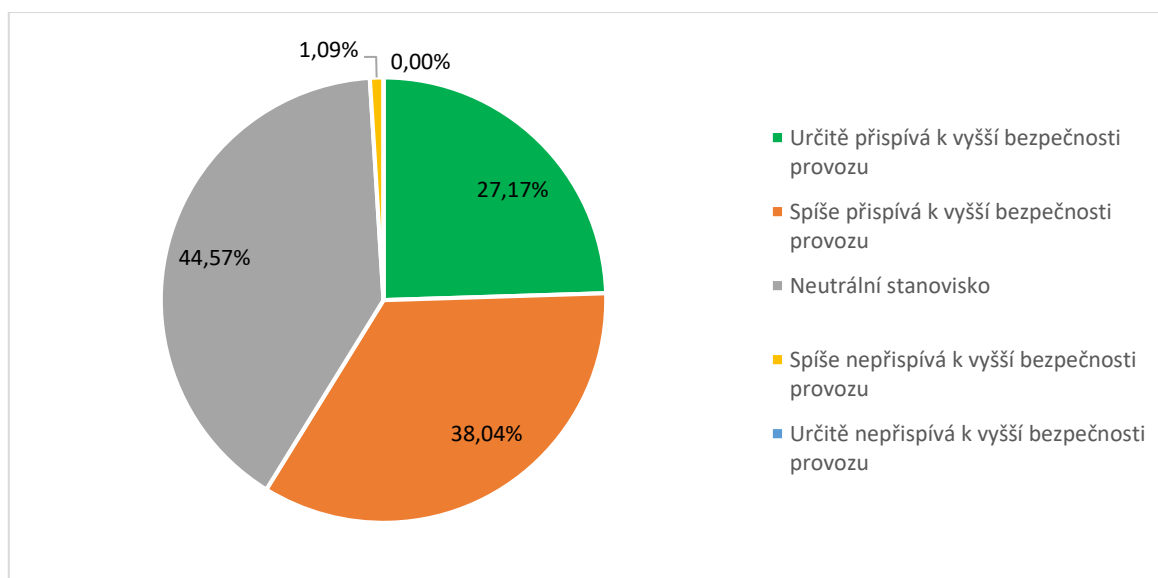
V šesté otázce byl sledován vliv e-learningu na bezpečnost provozu, a to dle subjektivního mínění respondenta. E-learning sice není hlavní metodou v rámci realizovaných kurzů, ale může se určitým způsobem podílet na tom, jaká pravidla pak dodržuje respondent v rámci provozu. V odpovědích

respondentů převažuje neutrální stanovisko, které označilo 44,57 % dotazovaných. K bezpečnosti provozu přispívá spíše u 38,04 % dotazovaných a určitě k bezpečnosti přispívá dle 27,17 % respondentů. Jen 1,09 % dotazovaných hovoří o tom, že spíše k bezpečnosti provozu nepřispívá.

Tabulka 6: Příspěvek e-learningu k bezpečnosti provozu

E-learning v organizaci:	Suma	Podíl
Určitě přispívá k vyšší bezpečnosti provozu	25	27,17%
Spíše přispívá k vyšší bezpečnosti provozu	35	38,04%
Neutrální stanovisko	41	44,57%
Spíše nepřispívá k vyšší bezpečnosti provozu	1	1,09%
Určitě nepřispívá k vyšší bezpečnosti provozu	0	0,00%

Graf 6: E-learning v organizaci



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků vyplývá, že e-learning není problematický v tom, že by například vedl k předání nevhodných znalostí, které se pak projeví zhoršenou bezpečností v provozu. Na druhou stranu je samozřejmě složité správně určit tento vliv, a proto je nutné výsledky brát s určitou rezervou.

Otázka č. 7 - Na škále označte své hodnocení:

- Přehlednost struktury kurzu

Určitě pozitivní – spíše pozitivní – neutrální – spíše negativní – určitě negativní

- Srozumitelnost obsahu kurzu

Určitě pozitivní – spíše pozitivní – neutrální – spíše negativní – určitě negativní

- Grafické materiály a vizualizace v kurzu

Určitě vyhovující – spíše vyhovující – neutrální – spíše negativní – určitě negativní

- Složitost probírané látky

Určitě vysoká – spíše vysoká – neutrální – spíše malá – určitě malá

- Obtížnost závěrečného testu (pozitivní varianta je nízká obtížnost, určitě pozitivní=určitě nízká atd.)

Velmi vysoká – spíše vysoká – neutrální – spíše nízká – velmi nízká

- Časová náročnost na studium a splnění kurzu (pozitivní varianta je nízká náročnost, určitě pozitivní=určitě nízká)

Velmi vysoká – spíše vysoká – neutrální – spíše nízká – velmi nízká

V sedmé otázce hodnotil respondent jednotlivé prvky e-learningu. Cílem bylo získat zpětnou vazbu na uvedené prvky, aby například mohlo dojít ke zlepšení těchto prvků v budoucnosti apod.

Jako první byla hodnocena přehlednost kurzu z pohledu respondenta. Tato je samozřejmě důležitá k tomu, aby se student dokázal orientovat v rámci kurzu a pochopil jeho obsah, cíle, účel atd. Přehlednost struktury kurzu je hodnocena spíše pozitivně největším podílem respondentů, tj. 42,39 % dotazovaných. Určitě pozitivně pak přehlednost kurzu hodnotí 25,00 % respondentů. Neutrálně se k tomuto vyjádřilo 11,96 % dotazovaných. Téměř pětina respondentů však vykazuje s přehledností kurzu nespokojenost, tj. hovoří o spíše negativní či určitě negativní přehlednosti (tj. 9,78 %, resp. 10,87 % dotazovaných).

Jako další byl hodnocen faktor srozumitelnosti obsahu e-learningového kurzu. Určitě pozitivně je hodnocena srozumitelnost podle 31,52 % dotazovaných řidičů. Spíše pozitivní hodnocení pak definuje 28,26 % respondentů. Neutrálně se vyjádřilo 19,57 % respondentů. I v tomto případě se objevují i negativní stanoviska. To je 11,96 % respondentů se spíše negativním stanoviskem, dále 8,70 % dotazovaných s určitě negativním stanoviskem.

Dále byla pozornost zaměřena na grafické materiály a vizualizaci kurzu, což jsou podstatné složky, jež pomáhají k lepšímu pochopení vykládané látky. Velmi vysokou spokojenost zde deklaruje 39,13 % respondentů. O spíše spokojenosti hovoří 30,43 % dotazovaných. Neutrálně se v tomto případě vyjádřilo 9,78 % dotazovaných. O spíše negativní zkušenosti s tímto hovoří 9,78 % dotazovaných a určitě negativně odpovědělo 10,87 % respondentů.

Dále měl každý respondent možnost zhodnotit i svůj pohled na složitost probírané látky. V tomto případě převažuje negativně orientované hodnocení. Spíše negativní zpětnou vazbu uvádí 35,87 % respondentů. Určitě negativní potom 30,43 % dotazovaných. Neutrálně se vyjádřilo 14,13 % respondentů. Spíše pozitivně se vyjádřilo 11,96 % a určitě pozitivní hodnocení uvádí 7,61 % dotazovaných. To poukazuje na to, že je látka v e-learningovém kurzu chápána jako složitá.

Obtížnost závěrečného testu, kterým je zakončen e-learning byla hodnocena jako další z faktorů. Z výsledků vyplývá, že je největším podílem obtížnost hodnocena jako spíše vysoká (tj. 30,43 % respondentů). Za určitě obtížný považuje test 19,57 % dotazovaných. Neutrální stanovisko zvolilo 13,04 %.

Jako další byla hodnocena časová náročnost na studium a splnění kurzu. Jako určitě nízkou časovou náročnost hodnotí 39,13 % dotazovaných. O spíše nízké časové náročnosti hovoří 26,09 % respondentů. Neutrální stanovisko vyjádřilo 16,30 % dotazovaných. Za spíše časově náročný kurz považuje 8,70 % respondentů a určitě je časově náročný dle 9,78 % respondentů.

Tabulka 7: Hodnocení e-learningu

Na škále označte své hodnocení:	Určitě pozitivní	Spíše pozitivní	Neutrální	Spíše negativní	Určitě negativní
Přehlednost struktury kurzu	25,00%	42,39%	11,96%	9,78%	10,87%
Srozumitelnost obsahu kurzu	31,52%	28,26%	19,57%	11,96%	8,70%
Grafické materiály a vizualizace v kurzu	39,13%	30,43%	9,78%	9,78%	10,87%
Složitost probírané látky	7,61%	11,96%	14,13%	35,87%	30,43%
Obtížnost závěrečného testu (pozitivní varianta je nízká obtížnost, určitě pozitivní=určitě nízká atd.)	8,70%	28,26%	13,04%	30,43%	19,57%
Časová náročnost na studium a splnění (pozitivní varianta je nízká náročnost, určitě pozitivní=určitě nízká)	39,13%	26,09%	16,30%	8,70%	9,78%

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků se potvrzuje, že existuje prostor pro zlepšení v jednotlivých prvcích, a tedy je nutné s těmito výsledky pracovat v rámci návrhové části práce. Objevují se jak negativní stanoviska, tak i hodnocení, které není zcela pozitivní (určitě pozitivní).

Otázka č. 8 - Forma výuky v podobě e-learningu je pro Vás:

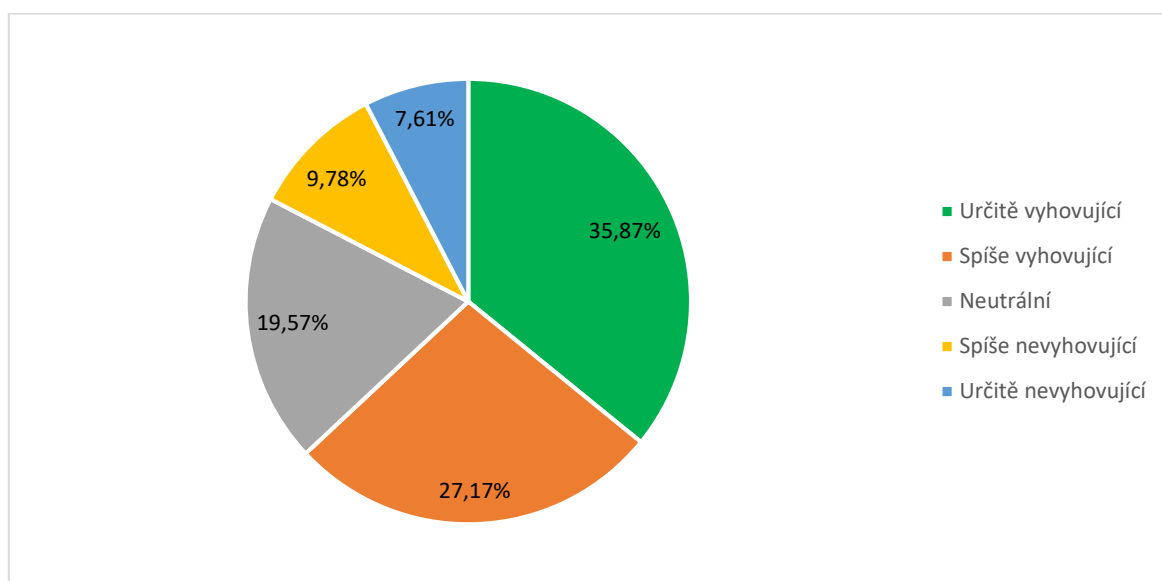
- Určitě vyhovující
- Spíše vyhovující
- Neutrální
- Spíše nevhovující
- Určitě nevhovující

V osmé otázce byla pozornost zaměřena na hodnocení formy výuky z toho hlediska, jestli je vyhovující či nevhovující. Určitě je vyhovující pro 35,87 % dotazovaných. Spíše vyhovující 27,17 %. Neutrální stanovisko zvolilo 19,57 %. Negativně se k situaci vyjádřilo 9,78 % dotazovaných ve formě odpovědi spíše nevhovující, a také 7,61 % dotazovaných s odpovědí určitě nevhovující.

Tabulka 8: Vyhovující forma výuky

Forma výuky v podobě e-learningu je pro Vás:	Suma	Podíl
Určitě vyhovující	33	35,87%
Spíše vyhovující	25	27,17%
Neutrální	18	19,57%
Spíše nevhovující	9	9,78%
Určitě nevhovující	7	7,61%

Graf 7: Forma výuky v podobě e-learningu je pro Vás



Zdroj: vlastní zpracování

Z tohoto výsledku se potvrzuje, že je tato forma výuky pro většinu respondentů vyhovující, a tedy není v tomto ohledu problematická. Pokud by se podařilo odstranit některé z dílčích nedostatků, tak by se toto hodnocení mohlo ještě více zlepšit, a proto je žádoucí, aby byla sestavena návrhová část práce.

Otázka č. 9 - Jaký je Váš věk?

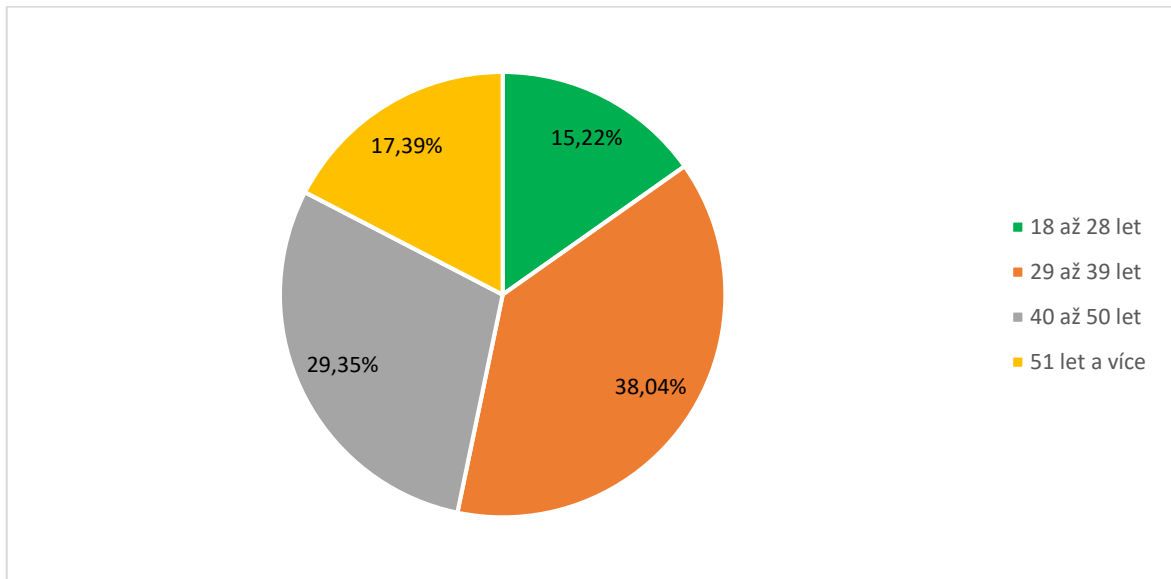
- 18 až 28 let
- 29 až 39 let
- 40 až 50 let
- 51 let a více

V deváté otázce byl identifikován věk řidiče. Jak bylo zjištěno, tak největší podíl respondentů byl ve věku 29 až 39 let (tj. 38,04 % dotazovaných), dále ve věku 40 až 50 let bylo 29,35 % dotazovaných. Starších 51 let bylo 17,39 % respondentů. Nejméně byla zastoupena věková kategorie 18 až 28 let.

Tabulka 9: Věk řidiče

Jaký je Váš věk?	Suma	Podíl
18 až 28 let	14	15,22%
29 až 39 let	35	38,04%
40 až 50 let	27	29,35%
51 let a více	16	17,39%

Graf 8: Jaký je Váš věk?



Zdroj: vlastní zpracování

Z těchto výsledků vyplývá, že se e-learningu účastní i starší generace, která může preferovat jiné výukové metody, což také může ovlivňovat jejich hodnocení zkoumaných kurzů.

Otázka č. 10 - Jaké je Vaše pohlaví?

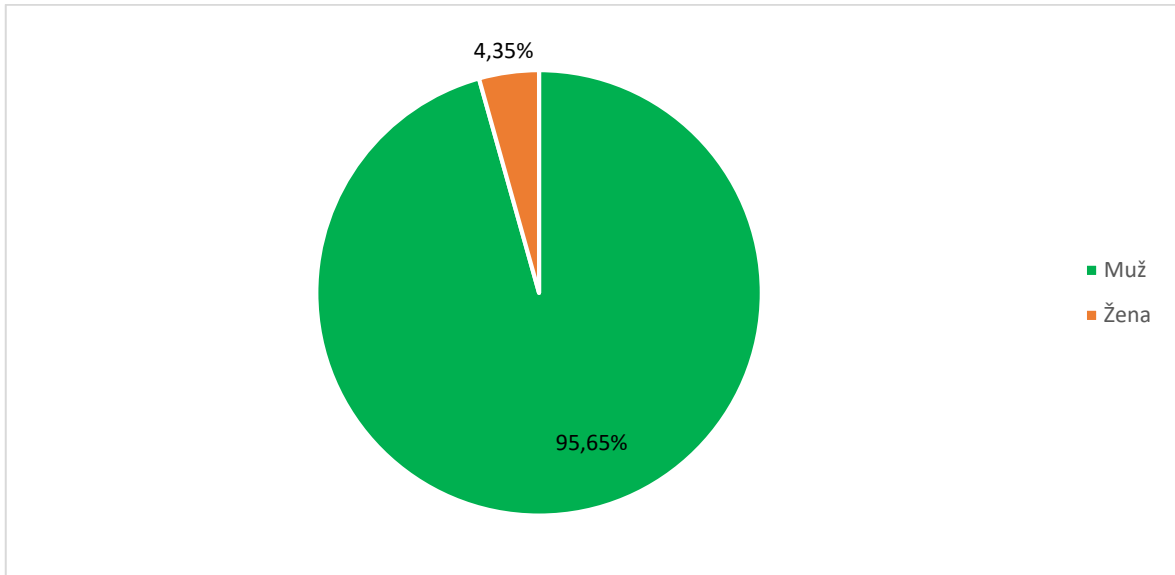
- Muž
- Žena

V desáté otázce bylo cílem identifikovat, jestli je respondent muž či žena. Jak se potvrdilo, tak výrazná většina respondentů jsou muži, tj. 95,65 % dotazovaných. Ženy jsou zastoupené ze 4,35 %.

Tabulka 10: Pohlaví řidiče

Jaké je Vaše pohlaví?	Suma	Podíl
Muž	88	95,65%
Žena	4	4,35%

Graf 9: Jaké je Vaše pohlaví?



Zdroj: vlastní zpracování

Tento výsledek potvrzuje, že většina profesionálních řidičů jsou muži.

Otázka č. 11 - Jak dlouho pracujete na pozici řidiče?

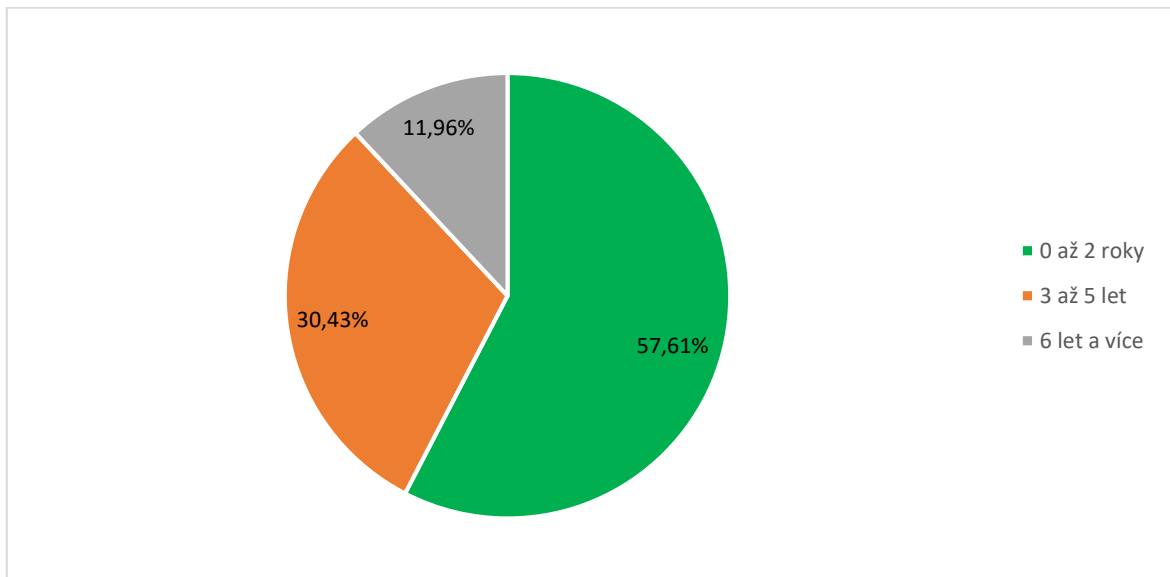
- 0 až 2 roky
- 3 až 5 let
- 6 let a více

V jedenácté otázce bylo sledováno, jak dlouho pracuje respondent na pozici řidiče. Pro největší podíl respondentů se jedná o poměrně novou pracovní činnost, protože 57,61 % dotazovaných na této pozici pracuje 0 až 2 roky. Po dobu 3 až 5 let pracuje na pozici řidiče 30,43 % dotazovaných. Celkem 6 let a více pracuje na pozici řidiče 11,96 %.

Tabulka 11: Doba práce řidiče

Jak dlouho pracujete na pozici řidiče?	Suma	Podíl
0 až 2 roky	53	57,61%
3 až 5 let	28	30,43%
6 let a více	11	11,96%

Graf 10: Jak dlouho pracujete na pozici řidiče?



Zdroj: vlastní zpracování

Na základě těchto výsledků lze konstatovat, že se e-learningového kurzu ve větší míře účastní osoby, které ještě s prací řidiče nemají, takové zkušenosti. Více než desetina respondentů však patří mezi zkušenější řidiče.

Dotazníkové šetření poskytlo dostatek informací o tom, jakým způsobem je hodnocen e-learningový kurz, ze strany profesních řidičů. S těmito poznatky bude více pracováno v rámci návrhové části práce.

2.3 Dotazníkové šetření mezi lektory

Dále bylo v rámci zpracování práce realizováno dotazníkové šetření mezi lektory. I toto je v rámci práce rozděleno na představení metodického postupu, analýzu a interpretaci dat.

2.3.1 Metodický postup

Dotazníkové šetření bylo realizováno prostřednictvím metody elektronického dotazování. Výběr respondentů byl záměrný. Jednalo se o lektory e-learningových kurzů v organizaci autoškoly. S využitím kontaktů od obou organizací došlo k oslovení lektorů se žádostí o vyplnění elektronického dotazníku a jeho zaslání zpět po vyplnění. Text rozeslaného emailu vysvětloval účel dotazování, způsob nakládání s daty a ujistil o garanci anonymity.

Celkem se tímto způsobem podařilo získat odpovědi od 6 lektorů, kteří v rámci školení využívají i e-learning. Celkový počet těchto lektorů je 8 osob, a tedy návratnost byla na úrovni 75 %.

2.3.2 Analýza a interpretace dat

Analýza a interpretace dat se soustředí na vyhodnocení dotazníkového šetření mezi lektory.

Vzor a vyhodnocení dotazníku – lektori

I v tomto případě odpovídal respondent na uzavřené otázky, ve kterých volil jednu z předem připravených odpovědí. Výsledky jsou vyhodnocené formou relativních a absolutních četností, které doplňuje vlastní komentář.

Otázka č. 1 - E-learning oproti jiným metodám (například klasické školení, přednáška):

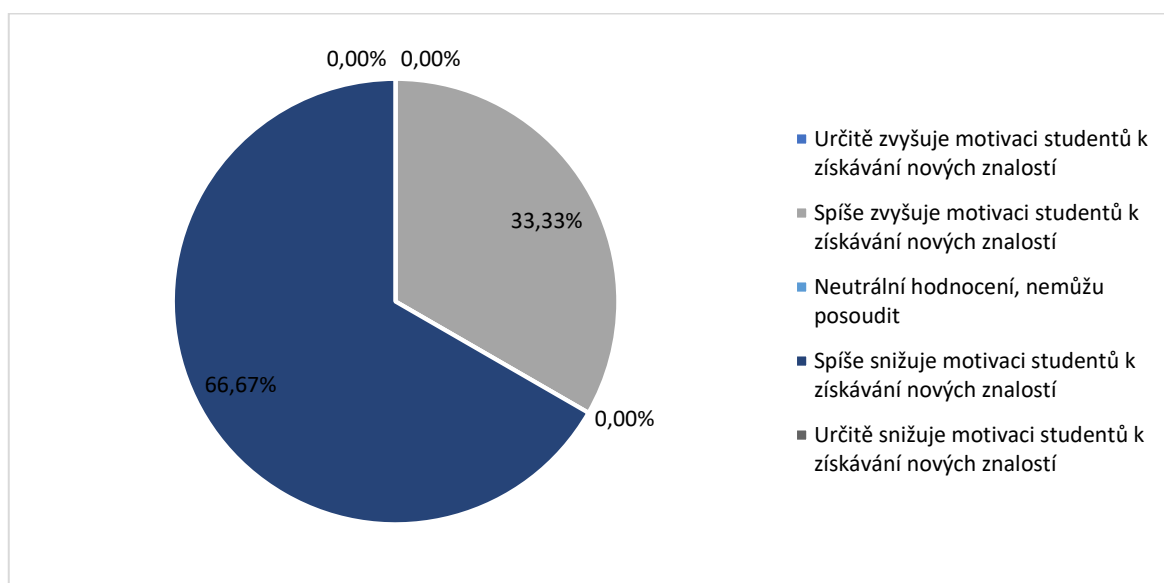
- Určitě zvyšuje motivaci studentů k získávání nových znalostí
- Spíše zvyšuje motivaci studentů k získávání nových znalostí
- Neutrální hodnocení, nemůžu posoudit
- Spíše snižuje motivaci studentů k získávání nových znalostí
- Určitě snižuje motivaci studentů k získávání nových znalostí

Cílem první otázky bylo vyhodnotit přínos e-learningu k motivaci studentů a k získávání nových znalostí, a to právě z pohledu lektorů. Dle výsledků převládá názor, že e-learning oproti jiným metodám spíše snižuje motivaci studentů k získávání nových znalostí, což uvádí 66,67 % respondentů. Spíše pozitivní variantu odpovědi zde zvolilo 33,33 % dotazovaných.

Tabulka 12: Motivace k e-learningu dle lektora

E-learning oproti jiným metodám (například klasické školení, přednáška):	Suma	Podíl
Určitě zvyšuje motivaci studentů k získávání nových znalostí	0	0,00%
Spíše zvyšuje motivaci studentů k získávání nových znalostí	2	33,33%
Neutrální hodnocení, nemůžu posoudit	0	0,00%
Spíše snižuje motivaci studentů k získávání nových znalostí	4	66,67%
Určitě snižuje motivaci studentů k získávání nových znalostí	0	0,00%

Graf 11: E-learning oproti jiným metodám



Zdroj: vlastní zpracování

Z tohoto výsledku se potvrzuje, že motivace studentů je problémem e-learningu i z pohledu lektorů. Motivace k získávání znalostí není u této formy ideální, ale to potvrzují i další zdroje, které jsou uvedené v teoretické části, či výstupy z primárního šetření mezi studujícími. Na toto lze reagovat v rámci návrhové části práce.

Otázka č. 2 - E-learning oproti jiným metodám (například klasické školení, přednáška):

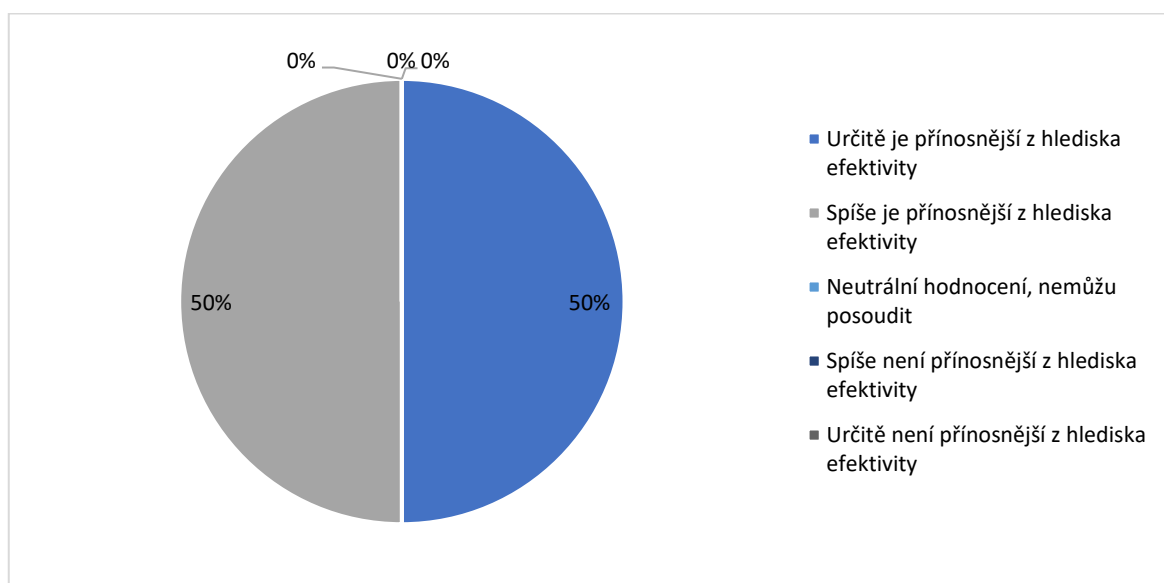
- Určitě je přínosnější z hlediska efektivity
- Spíše je přínosnější z hlediska efektivity
- Neutrální hodnocení, nemůžu posoudit
- Spíše není přínosnější z hlediska efektivity
- Určitě není přínosnější z hlediska efektivity

Druhá otázka se soustředila na hodnocení efektivity e-learningu z pohledu lektora. Cílem otázky je identifikovat přínos e-learningu dle toho, jak na tento pohlíží lektor. Lektora lze chápat jako osobu, která má s e-learningem největší zkušenosti (student může e-learning absolvovat například jen jednou v profesním životě, ale lektor se tomuto věnuje opakovaně, i když z jiné pozice). Dle výsledků považují lektori e-learning za přínosnou metodu, protože 50,00 % jej hodnotí jako určitě přínosný, dalších 50,00 % jako spíše přínosný.

Tabulka 13: Přínos e-learningu

E-learning oproti jiným metodám (například klasické školení, přednáška):	Suma	Podíl
Určitě je přínosnější z hlediska efektivity	3	50,00%
Spíše je přínosnější z hlediska efektivity	3	50,00%
Neutrální hodnocení, nemůžu posoudit	0	0,00%
Spíše není přínosnější z hlediska efektivity	0	0,00%
Určitě není přínosnější z hlediska efektivity	0	0,00%

Graf 12: E-learning oproti jiným metodám



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky potvrzují, že má e-learning svůj přínos z hlediska efektivity, a to v komparaci s dalšími vzdělávacími metodami. Neobjevuje se žádné negativní stanovisko.

Otázka č. 3 - Jaké jsou dle Vašich zkušeností až dvě největší výhody e-learningu:

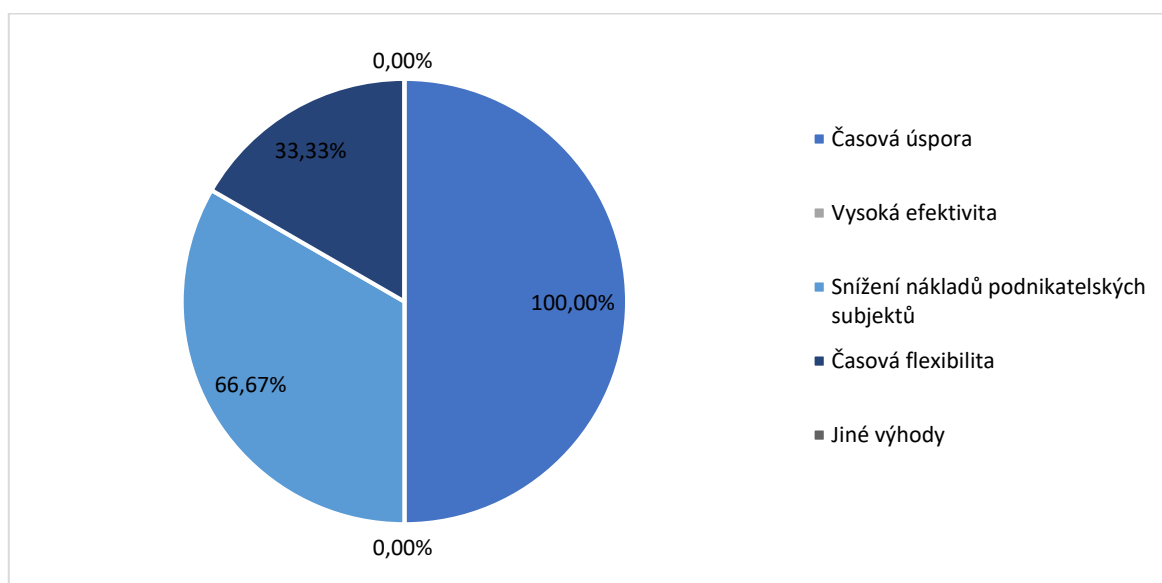
- Časová úspora
- Vysoká efektivita
- Snížení nákladů podnikatelských subjektů/účastníků
- Časová flexibilita
- Jiné výhody

V rámci třetí otázky lektor identifikoval největší výhody e-learningu, kdy mohl označit, až dvě největší výhody (tedy maximálně dvě odpovědi z nabídky). Časová úspora byla zvolena všemi dotazovanými, a proto ji lze pokládat za klíčovou výhodu, kterou e-learning přináší. Dále se jako výhoda jeví snižování nákladů u podnikatelských subjektů (tj. u 66,67 %), kdy poskytovatel e-learningu nemá takové náklady, jako kdyby realizoval školení, přednášku. To se pak projeví na ceně pro podnikatelský subjekt/účastníka. Jako další výhoda byla označena časová flexibilita (tj. u 33,33 % respondentů). Vysokou efektivitu neoznačil žádný z respondentů.

Tabulka 14: Výhody e-learningu z pohledu lektora

Jaké jsou dle Vašich zkušeností až dvě největší výhody e-learningu:	Suma	Podíl
Časová úspora	6	100,00%
Vysoká efektivita	0	0,00%
Snížení nákladů podnikatelských subjektů	4	66,67%
Časová flexibilita	2	33,33%
Jiné výhody	0	0,00%

Graf 13: Jaké jsou dle Vašich zkušeností až dvě největší výhody e-learningu



Zdroj: vlastní zpracování

Tento výsledek potvrzuje, že s sebou e-learning přináší zejména výhody v podobě časové úspory, časové flexibility, či nižších nákladů.

Otázka č. 4 - Jaké jsou až dvě nejpodstatnější bariéry e-learningu:

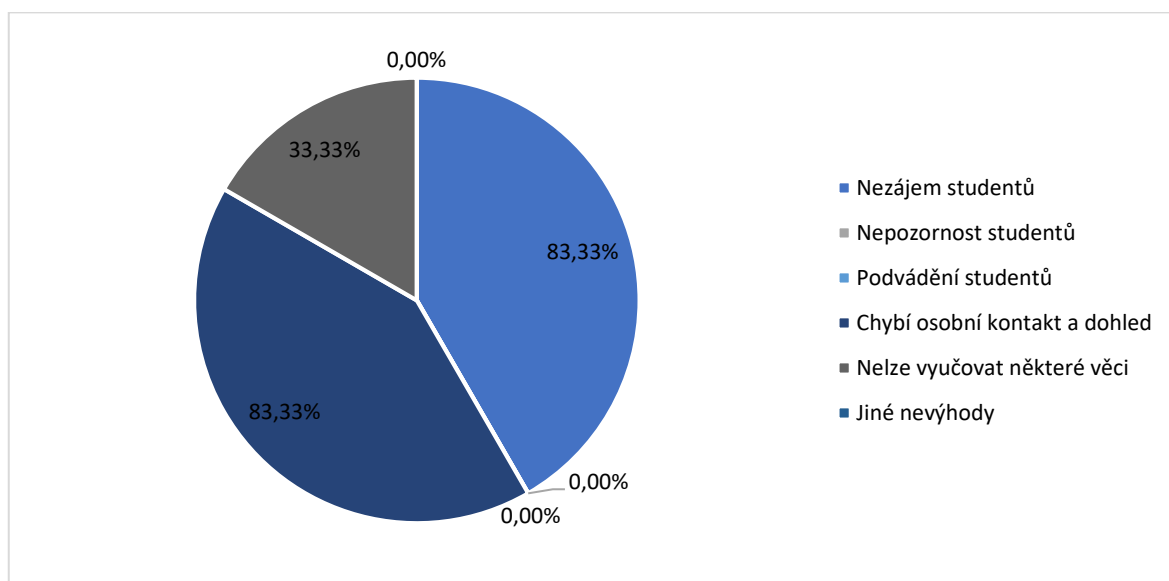
- Nezájem studentů
- Nepozornost studentů
- Podvádění studentů
- Chybí osobní kontakt a dohled
- Nelze vyučovat některé věci
- Jiné nevýhody

Ve čtvrté otázce se pozornost zaměřila na identifikaci nejpodstatnějších bariér e-learningu z pohledu lektora. Každý respondent mohl označit maximálně dvě možnosti. Shodně 83,33 % dotazovaných zde vybralo nezájem studentů a chybějící osobní kontakt a dohled. Dalších 33,33 % pak hodnotí jako problematické, že nelze vyučovat některé věci.

Tabulka 15: Bariéry e-learningu z pohledu lektora

Jaké jsou až dvě nejpodstatnější bariéry e-learningu:	Suma	Podíl
Nezájem studentů	5	83,33%
Nepozornost studentů	0	0,00%
Podvádění studentů	0	0,00%
Chybí osobní kontakt a dohled	5	83,33%
Nelze vyučovat některé věci	2	33,33%
Jiné nevýhody	0	0,00%

Graf 14: Jaké jsou až dvě nejpodstatnější bariéry e-learningu



Zdroj: vlastní zpracování

Z těchto výsledků vyplývá, že se objevují problémy související s distanční formou, kterou e-learning vykazuje. To jsou problémy, které lektor může jen složitě ovlivňovat. Obsah a forma kurzu by však měla být natolik zajímavá, že nebude docházet k nezájmu studentů.

Otázka č. 5 - Jaký je Váš věk?

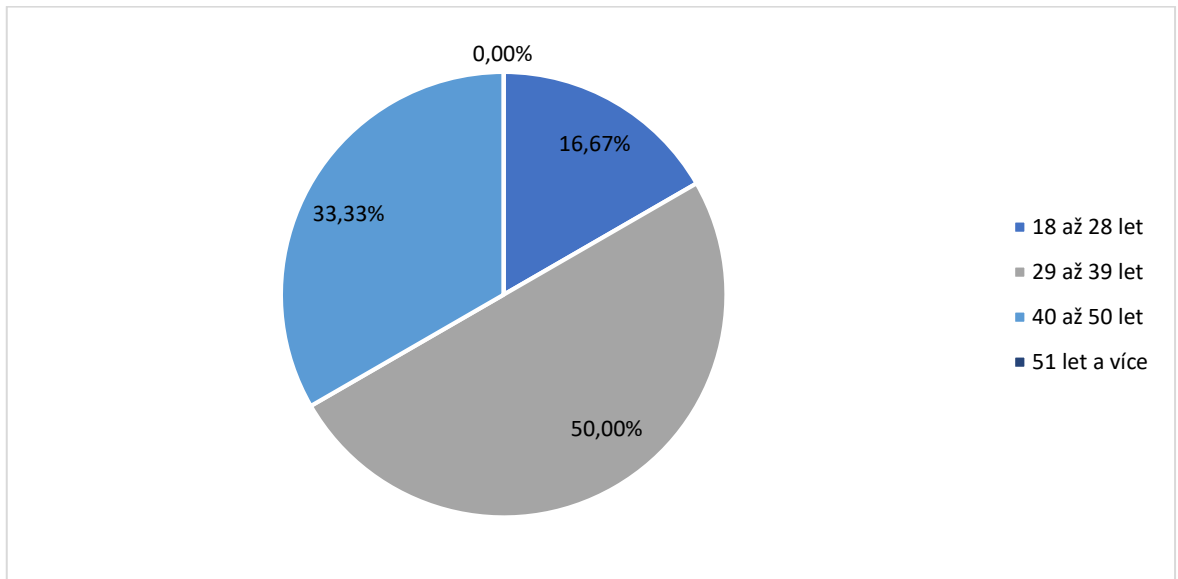
- 18 až 28 let
- 29 až 39 let
- 40 až 50 let
- 51 let a více

Otázka č. 5 byla zaměřena na zjištění věku respondentů (tj. lektorů). Ve věku 18 až 28 let bylo 16,67 % dotazovaných. Ve věku 29 až 39 let se jednalo o 50,00 %. Dalších 33,33 % respondentů bylo ve věku 40 až 50 let.

Tabulka 16: Věk lektora

Jaký je Váš věk?	Suma	Podíl
18 až 28 let	1	16,67%
29 až 39 let	3	50,00%
40 až 50 let	2	33,33%
51 let a více	0	0,00%

Graf 15: Jaký je Váš věk?



Zdroj: vlastní zpracování

Z těchto výsledků zároveň vyplývá, že mezi dotazovanými lektory není zastoupena nejstarší věková kategorie, tj. 51 let a více.

Otázka č. 6 - Jaké je Vaše pohlaví?

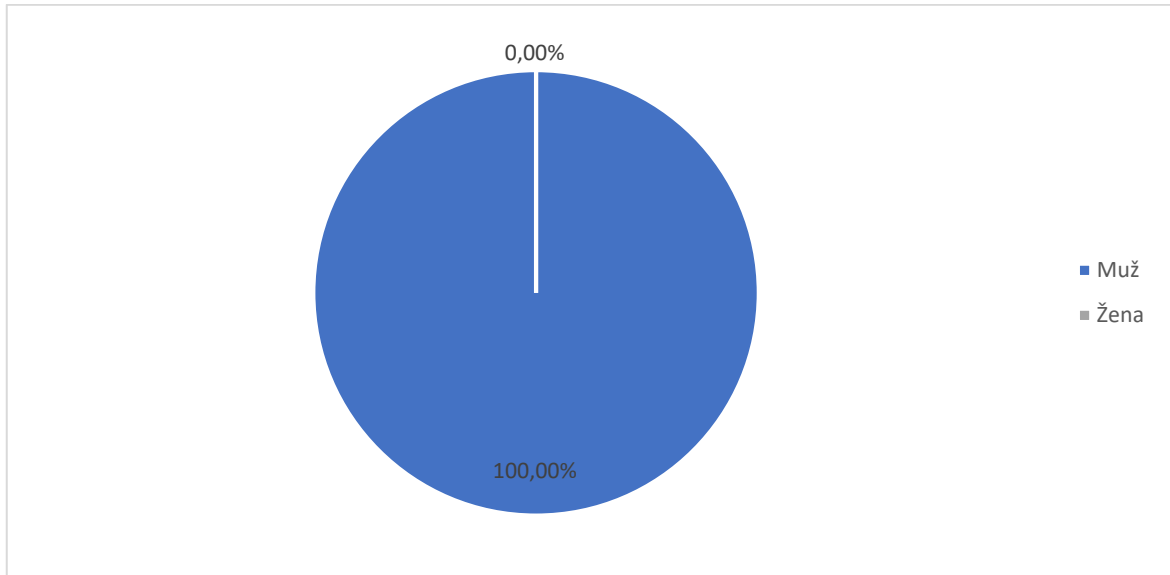
- Muž
- Žena

V šesté otázce se pozornost zaměřila na identifikaci pohlaví respondent. Jak bylo zjištěno, tak na této pozici působí jen muži (tedy 100 % respondentů).

Tabulka 17: Pohlaví lektora

Jaké je Vaše pohlaví?	Suma	Podíl
Muž	6	100,00%
Žena	0	0,00%

Graf 16: Jaké je Vaše pohlaví?



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 7 - Jak dlouho pracujete na pozici lektora e-learningu?

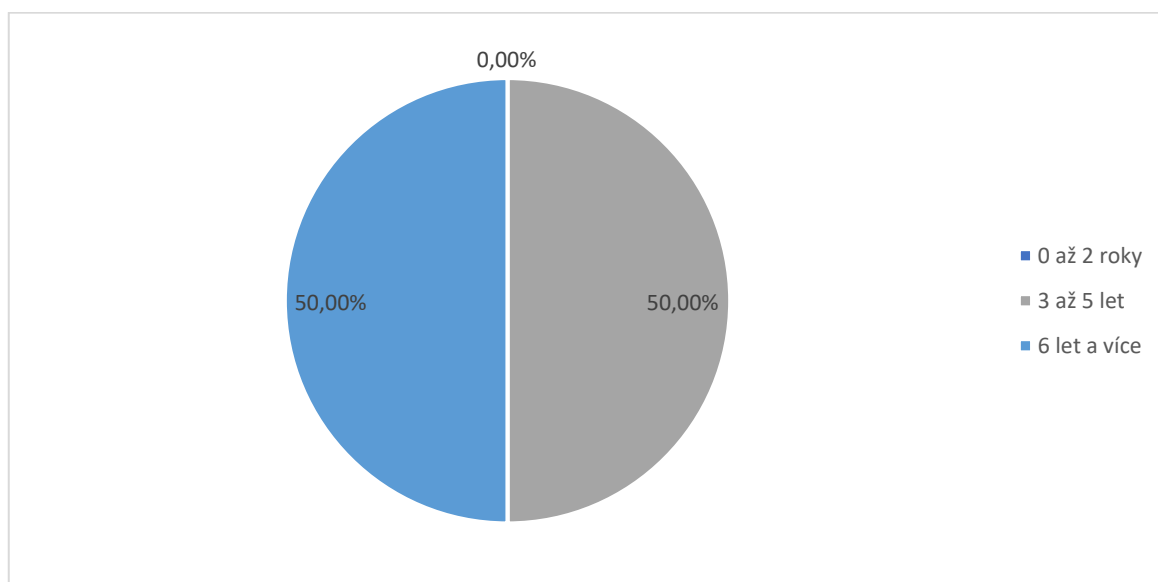
- 0 až 2 roky
- 3 až 5 let
- 6 let a více

V sedmé otázce byla pozornost zaměřena na identifikaci odpracované doby na pozici lektora e-learningu. Jak se potvrzuje, tak zde pracuje většina respondentů po delší dobu, tj. všichni 3 roky a déle. Konkrétněji po dobu 3 až 5 let jde o 50,00 % dotazovaných, u dalších 50,00 % respondentů o dobu 6 let a více.

Tabulka 18: Doba práce lektora

Jak dlouho pracujete na pozici lektora e-learningu?	Suma	Podíl
0 až 2 roky	0	0,00%
3 až 5 let	3	50,00%
6 let a více	3	50,00%

Graf 17: Jak dlouho pracujete na pozici lektora e-learningu?



Zdroj: vlastní zpracování

2.4 Celkové vyhodnocení

E-learning patří mezi moderní vzdělávací metody, což zároveň znamená, že vytváří příležitost pro realizaci efektivnějšího učení studentů. Jeho dalším přínosem je to, že jde o distanční formu vzdělávání. Je to právě kombinace těchto dvou výhod, která způsobuje, že je e-learning velmi oblíbenou metodou pro vzdělávání dospělých. Na toto zároveň reagují i podnikatelské organizace, které tuto metodu ve stále větší míře upřednostňují pro vzdělávání svých zaměstnanců.

E-learning jim poskytuje nákladovou úsporu a další výhody, protože a zároveň šetří čas zaměstnanců, a tedy v podstatě i mzdové náklady. Žádná organizace by proto neměla opomíjet i tuto metodu vzdělávání.

Cílem e-learningového vzdělávání je zajistit rozvoj poznávacích procesů, rozvoj vědomostí, dovedností, návyků a postojů. To v různých oborech, a proto lze v dnešní době identifikovat širokou nabídku různých vzdělávacích kurzů, které se realizují prostřednictvím e-learningu.

Jak se potvrdilo v rámci zpracování bakalářské práce, tak využití e-learningu je poměrně obvyklé všude tam, kde existuje poptávka po využití alternativní metody vzdělávání, kterou lze libovolně využívat jak na pracovišti, či mimo pracoviště, a která má aktivně těžit z podpory informačních a komunikačních technologií. Tato vzdělávací metoda s sebou přináší řadu výhod a nevýhod.

Na základě syntézy veškerých sekundárních a primárních údajů pak lze konstatovat, že e-learning s sebou přináší výhody v podobě:

- Atraktivnost a názornost vzdělávání
- Možnost ověření znalostí testem, řešením modelových situací
- Možnost individuálního přizpůsobení potřebám a možnostem uživatelů
- Časová a prostorová úspora
- Snížení pracnosti při plánování vzdělávacích aktivit
- Snížení nákladů na vzdělávání

Prostřednictvím syntézy veškerých sekundárních a primárních údajů lze charakterizovat i nevýhody a bariéry e-learningu:

- Zvýšené nároky na práci učitele
- Problematická motivace studentů, nezájem studentů
- Nutné náklady na pořízení příslušného technického a programového vybavení
- Chybějící praktická stránka
- Nelze se ihned ptát na nejasnosti

Pozornost pak v rámci zpracování bakalářské práce byla zaměřena na profesní vzdělávání řidičů – profesionálů v kontextu využití e-learningu. V systému celoživotního vzdělávání řidičů zaujímá e-learning svoje místo, i když vykazuje nevýhodu v tom, že například není možné některé znalosti a dovednosti, které řidič potřebuje naučit formou e-learningu. To však neznamená, že zde e-learning nemá svoje místo a nepřináší pozitivní efekty. Naopak, ze zpětné vazby od profesních řidičů a lektorů se potvrzuje, že má svoje pozitivní přínosy (resp. výhody, které jsou zmíněné výše).

Výhody však přináší nejen řidičům, ale také organizacím, kde řidiči pracují, protože umožňuje snižování jejich nákladů, snižuje jejich administrativu či časovou náročnost při plánování profesních školení (není nutná prezenční výuka).

Dle výsledků dotazníkového šetření pak e-learning ještě přispívá k vyšší bezpečnosti provozu, což znamená, že tato vzdělávací metoda není problematická v tom ohledu, že by bránila dosažení bezpečnosti provozu. Negativní dopady na celkovou bezpečnost v důsledku využití e-learningu tedy nejsou identifikované.

2.5 Návrhy a doporučení

Na základě syntézy veškerých informací lze definovat návrhy a doporučení pro obě zkoumané organizace, které vychází z identifikace nedostatků (v rámci primárního sběru dat). Na některé z nedostatků lze reagovat například i poznatky, které uvádí teoretická část práce, a proto je syntéza vhodnou metodou k sestavení návrhů a doporučení. K návrhům a doporučením pro zlepšení se řadí:

- Zlepšování řidičských schopností e-learningem
- Aktuální informace o dostupnosti lektora
- Zmírnění složitosti
- Zvýšit obtížnost závěrečného testu
- Zlepšit motivaci studentů

Zlepšování řidičských schopností e-learningem

Z dotazníkového šetření mezi profesními řidiči vyplývá, že e-learning jen mírně poskytuje možnost zlepšování řidičských dovedností. Jeho prostřednictvím se posilují a zlepšují jiné dovednosti a znalosti, které profesní řidič potřebuje a využívá v rámci své profese. Z tohoto důvodu se navrhuje do e-learningových kurzů ve větší míře začlenit aktivity, které povedou ke zlepšení řidičských dovedností, tj. například více modelových situací, které se tímto zabývají, více informačního materiálu k tomu, jak zlepšovat řidičské dovednosti apod.

Aktuální informace o dostupnosti lektora, konzultační hodiny

Nedostupnost lektora považují účastníci e-learningových kurzů za jednu z nejpodstatnějších bariér e-learningu. To, že se nelze ihned ptát na nejasnosti lektora, je také jako nevýhoda zmiňováno v odborných zdrojích. V rámci e-learningu lze s tímto nedostatkem bojovat jen omezenými prostředky. Například může e-learningový kurz obsahovat více dovysvětlujících informací, dále například odpovědi na nejčastější dotazy. Řešením může být i nastavení konzultačních hodin, nebo zdůraznění informace o tom, že je lektor kurzu právě k dispozici online, takže může zodpovídat dotazy.

Zmírnění složitosti

Dle účastníků e-learningového kurzu je složitost tohoto kurzu na vyšší úrovni. Lze tedy do e-learningového kurzu implementovat prvky, které sníží složitost celého kurzu. To samozřejmě neznamená, že se zhorší jeho kvalita, ale například se přidá obsah, který látku dovysvětlí, aby byla srozumitelnější. Například uvedením nejčastějších dotazů pro lektora a odpovědí na tyto otázky.

Zvýšení obtížnosti závěrečného testu

Z dotazníkového šetření také vyplývá, že je kurz hodnocen spíše jako složitý, avšak závěrečný test je jednoduchý. Z tohoto pohledu by bylo vhodnější zvýšit obtížnost závěrečného testu. Tento nepoměr může způsobit, že účastník bude hodnotit kurz negativně – obsahuje příliš složitých informací, ale nejsou nutné, když je nakonec test jednoduchý.

Zlepšení motivace studentů

Jako nejpodstatnější návrh se pak jeví zlepšení motivace studentů e-learningového kurzu. Motivace je klíčovým faktorem, který v konečném důsledku rozhoduje o úspěšnosti e-learningu. Naopak, nedostatek motivace neumožňuje úspěšné absolvování e-learningového kurzu, a tedy nelze předpokládat, že bez motivace bude plně využit potenciál e-learningu. Ve zkoumaných organizacích se musí lektoři zabývat možnostmi implementace prvků, které zvyšují motivaci účastníků e-learningu, jak bylo uvedeno v teoretické části bakalářské práce.

Jde například o prvky jako získání pozornosti studentů s využitím zajímavějšího obsahu, zdůraznění důležitých informací, vizuálním ztvárněním, interaktivitou, gamifikací, multimédií, humorem, zajímavými otázkami a odpověďmi. Jako další varianta se jeví možnost zvýšit angažovanost studentů, zvýšit důvěryhodnost e-learningu, zvýšit spokojenost studentů či podpořit sociální interakci.

Závěr

Tato práce se zabývala problematikou e-learningu ve vzdělávání dospělých, zejména efekty, které generuje při vzdělávání profesních řidičů. E-learning je poměrně moderní metodou, která plně využívá potenciálu informačních a komunikačních technologií. S jejich pomocí poskytuje příležitost ke vzdělávání dospělých, kteří se nemohou účastnit klasické prezenční výuky. E-learning tak výrazně zlepšuje možnosti vzdělávání ve společnosti, zejména pak v rámci neformálního vzdělávání dospělých.

Cílem práce bylo získání základních informací o motivaci účastníků v systému vzdělávání řidičů profesionálů ke studiu prostřednictvím e-learningových aplikací, jejich výhodách, nevýhodách, bariérách a využití.

Tento cíl byl naplněn prostřednictvím zkoumání sekundárních a primárních zdrojů. Deskripce odborných zdrojů soustředila pozornost na prostudování využití e-learningu ve vzdělávání dospělých, a to s důrazem na výhody a nevýhody, či právě motivaci.

Z hlediska výhod e-learningu lze hovořit o atraktivnosti a názornosti vzdělávání, možnosti ověření znalostí testem, řešením modelových situací, možnost individuálního přizpůsobení potřebám a možnostem uživatelů, časové a prostorové úspore, snížení pracnosti při plánování vzdělávacích aktivit či snížení nákladů na vzdělávání.

Samozřejmě se podařilo identifikovat i nevýhody, které z e-learningu vyplývají. Jde zejména o zvýšené nároky na práci učitele, problematiku motivaci studentů, nezáměr studentů, či nutné náklady na pořízení příslušného technického a programového vybavení, nebo chybějící praktickou stránku. Jako nevýhoda se jeví i to, že se nelze ihned ptát na nejasnosti.

Jak se dále prokázalo, tak motivace je základním faktorem, který rozhoduje o úspěšnosti či neúspěšnosti e-learningu. Z tohoto důvodu je nutné aktivně podněcovat vznik motivace u studentů. Praktická část práce a zejména primární sběr dat prokazují, že jde skutečně o stěžejní problém, který je nutné řešit a sledovat jeho efektivitu.

Pro zajištění motivace však musí e-learningový kurz splňovat řadu různých požadavků, které musí právě motivaci podporovat. Obě zkoumané organizace (tj. autoškola i dopravní společnost libereckého kraje) využívají e-learning, a to nejen jako metodu vzdělávání vlastních zaměstnanců, ale zejména metodu vzdělávání externích klientů, tj. profesních řidičů, kteří mají zájem o absolvování profesních školení. I z odpovědí těchto zákazníků či lektorů vyplývá, že se objevují problémy s motivací, které mohou narušovat konečnou efektivitu e-learningu.

Na základě těchto výstupů také došlo k návrhům ke zlepšení aplikace e-learningu ve zkoumaných organizacích. Jedná se o následující činnosti, které mohou zlepšit motivaci účastníků e-learningu:

- Zlepšování řidičských schopností e-learningem
- Aktuální informace o dostupnosti lektora
- Zmírnění složitosti
- Zvýšit obtížnost závěrečného testu
- Zlepšit motivaci studentů

Uvedené návrhy vycházejí ze zjištěných poznatků a doplňují závěry, které plynou z této práce. Pro obě zkoumané organizace je žádoucí dále zlepšovat e-learningovou aplikaci. Prostřednictvím uvedených návrhů toho mohou dosahovat.

V závěru lze také potvrdit, že je e-learning vhodnou metodou pro vzdělávání dospělých. Je však nutné přistupovat k jeho využití systematicky a komplexně, aby mohl být skutečně přínosem pro všechny zúčastněné aktéry.

Vzhledem k nevýhodám či bariérám je také vhodné uvažovat o možnosti kombinace této vzdělávací metody s dalšími vzdělávacími metodami, aby bylo dosaženo, co největšího efektu ze vzdělávání. Jelikož nebyla možnost hlubší analýzy z důvodu interních předpisů a směrnic jmenovaných institucí včetně celorepublikového lockdownu kvůli pandemii Covid-19 byla práce vyhotovena obecně s všeobecným využitím v e-learningovém vzdělávání.

Seznam použité literatury

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. THE POTENTIAL AND LIMITS OF E-LEARNING IN CONTINUING EDUCATION OF TEACHERS. *Journal of Technology and Information Education* [online]. 2017, vol. 9, no. 1, s. 71-87. ISSN 1803537X.

EL-SEOUD, Samir A.; EL-KHOULY, Mahmoud M.; TAJ-EDDIN, I. A. T. F. Motivation in E-learning: How do we keep learners motivated in an e-learning environment?. *International Journal of Learning and Teaching*, 2016, 2.1: 63-66.

VANĚČEK, David. *Elektronické vzdělávání*. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2011. ISBN 978-80-01-04952-5.

EGER, Ludvík a Dana EGEROVÁ. e-Learning trends in Central Europe: The case of the Czech Republic. *Knowledge Management & E-Learning* [online]. 2013, vol. 5, no. 3, s. 375. ISSN 20737904.

EGEROVÁ, Dana a Jaroslav MUŽÍK. APLIKACE METODY DELPHI PRI EXPERTNÍM STANOVENÍ FAKTORU OVLIVNUJÍCÍCH EFEKTIVNOST E-LEARNINGU VE VZDELÁVÁNÍ PRACOVNÍKU V MALÝCH A STREDNÍCH PODNICÍCH. *E+M Ekonomie a Management* [online]. 2010, no. 2, s. 137-152. ISSN 1212-3609.

LIEBOWITZ, Jay a FRANK, Michael. *Knowledge Management and E-learning*. USA: CRC Press, 2016. ISBN 9781439837269.

LORENC, Pavel. Jak vytvořit e-learning ve 12 krocích. *Pavellorenc.cz* [online]. 2019 [cit. 2020-06-20]. Dostupné z: <https://pavellorenc.cz/jak-vytvorit-e-learning-ve-12-krocich/>

KLEMENT, Milan a DOSTÁL, Jiří. *E-learning a možnosti jeho aplikace prostřednictvím aktivizace studujících*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2018. ISBN 9788024453545.

KLEMENT, Milan. TEORIE, STYLY A STRATEGIE UČENÍ (SE) V E-LEARNINGU. *Journal of Technology and Information Education* [online]. 2017, vol. 9, no. 1, s. 30-42. ISSN 1803537X.

KLEMENT, Milan a kol. *E-learning: elektronické studijní opory a jejich hodnocení*, 1. vydání. Olomouc: Agentura Gevak s.r.o., 2012, ISBN 978-80-86768-38-0.

KRATOCHVÍL, Jaroslav. Může gamifikace vylepšit špatný e-learning?. *Metodický portál: Spomocník* [online]. 29. 06. 2017, [cit. 2021-04-18]. Dostupný z WWW: <<https://spomocnik.rvp.cz/clanek/21421/MUZE-GAMIFIKACE-VYLEPSIT-SPATNY-E-LEARNING.html>>. ISSN 1802-4785.

ORANGE ACADEMY. REKVALIFIKAČNÍ KURZ Mzdové účetnictví se základy personalistiky. *Orangeacademy.cz* [online]. 2020 [cit. 2020-06-20]. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/kurzy-ucetnictvi/rekvalifikacni-kurz-mzdove-ucetnictvi>

SINECEN, Mahmut. *Trends in E-learning*. USA: Books on Demand, 2018. ISBN 9781789235425.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

PAPPAS, Christopher. 5 Tips To Enhance Motivation In e-learning. *E-learningindustry.com* [online]. 2015 [cit. 2021-04-18]. Dostupné z: <https://e-learningindustry.com/5-tips-to-enhance-motivation-in-e-learning>

ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

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

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6..

Seznam obrázků

Obrázek 1: Grafické znázornění vzdělávacího procesu.....	10
Obrázek 2: Postup tvorby elektronické studijní opory dle J. Vaňka.....	12

Seznam tabulek

Tabulka 1: Motivace k získávání nových znalostí a e-learning.....	22
Tabulka 2: Zlepšení řidičských schopností e-learningem.....	23
Tabulka 3: Největší výhody e-learningu.....	24
Tabulka 4: Nejpodstatnější bariéry e-learningu.....	26
Tabulka 5: Spokojenost s aktuální podobou e-learningu.....	27
Tabulka 6: Příspěvek e-learningu k bezpečnosti provozu.....	28
Tabulka 7: Hodnocení e-learningu.....	30
Tabulka 8: Vyhovující forma výuky.....	31
Tabulka 9: Věk řidiče.....	32
Tabulka 10: Pohlaví řidiče.....	33
Tabulka 11: Doba práce řidiče.....	34
Tabulka 12: Motivace k e-learningu dle lektora.....	36
Tabulka 13: Přínos e-learningu.....	37
Tabulka 14: Výhody e-learningu z pohledu lektora.....	38
Tabulka 15: Bariéry e-learningu z pohledu lektora.....	39
Tabulka 16: Věk lektora.....	40
Tabulka 17: Pohlaví lektora.....	41
Tabulka 18: Doba práce lektora.....	42

Seznam grafů

Graf 1: E-learning oproti jiným metodám	22
Graf 2: E-learning Vám	23
Graf 3: Jaké jsou dle Vašich zkušeností největší výhody e-learningu	25
Graf 4: Jaké jsou dle Vašich zkušeností nejpodstatnější bariéry e-learningu	26
Graf 5: S podobou e-learningu jste byl	27
Graf 6: E-learning v organizaci	28
Graf 7: Forma výuky v podobě e-learningu je pro Vás.....	31
Graf 8: Jaký je Váš věk?	32
Graf 9: Jaké je Vaše pohlaví?.....	33
Graf 10: Jak dlouho pracujete na pozici řidiče?	34
Graf 11: E-learning oproti jiným metodám	36
Graf 12: E-learning oproti jiným metodám	37
Graf 13: Jaké jsou dle Vašich zkušeností až dvě největší výhody e-learningu	38
Graf 14: Jaké jsou až dvě nejpodstatnější bariéry e-learningu	39
Graf 15: Jaký je Váš věk?	40
Graf 16: Jaké je Vaše pohlaví?.....	41
Graf 17: Jak dlouho pracujete na pozici lektora e-learningu?	42

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník řidiči	53
Příloha 2: Dotazník lektori.....	53

Přílohy

Příloha 1: Dotazník řidiči

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ	
Igor Pokorný, student 3. ročníku MUVS – UPVOV Nestandardizovaný anonymní dotazník pro potřeby bakalářské práce	
DOTAZNÍK PRO ŘIDIČE	
Vhodnou odpověď zakřížkujte	
1. E-learning oproti jiným metodám (např. klasické školení, přednáška)	
<input type="checkbox"/> Určitě zvyšuje moji motivaci k získávání nových znalostí	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše zvyšuje moji motivaci k získávání nových znalostí	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neutrální hodnocení	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše snižuje moji motivaci k získávání nových znalostí	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě snižuje moji motivaci k získávání nových znalostí	<input type="checkbox"/>
2. E-learning Vám:	
<input type="checkbox"/> Určitě umožňuje zlepšovat řídicí dovednosti	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše umožňuje zlepšovat řídicí dovednosti	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neutrální hodnocení	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše neumožňuje zlepšovat řídicí dovednosti	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě neumožňuje zlepšovat řídicí dovednosti	<input type="checkbox"/>
3. Jaké jsou dle Vašich zkušeností největší výhody e-learningu (označte maximálně 3):	
<input type="checkbox"/> Úspora času	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Dostatek času na čerpání více informací, není časový limit, lze se věnovat podrobněji studiu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Snižování pracovních plánování vzdělávacích aktivit	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Zlepšení výkonu práce	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Jiné	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Žádné výhody nejsou	<input type="checkbox"/>
4. Jaké jsou dle Vašich zkušeností nejpodstatnější bariéry e-learningu (označte maximálně 3):	
<input type="checkbox"/> Chybí praktická stránka	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Je nutné technické vybavení, internet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Nelze se ihned ptát na nejasnosti	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Jiné	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Žádné bariéry nejsou	<input type="checkbox"/>
5. S podobou e-learningu v organizaci jste byl:	
<input type="checkbox"/> Určitě spokojen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše spokojen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neutrální	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše nespokojen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě nespokojen	<input type="checkbox"/>
6. E-learning v organizaci:	
<input type="checkbox"/> Určitě přispívá k vyšší bezpečnosti provozu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše přispívá k vyšší bezpečnosti provozu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neutrální stanovisko	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše nepřispívá k vyšší bezpečnosti provozu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě nepřispívá k vyšší bezpečnosti provozu	<input type="checkbox"/>
7. Na škále označte své hodnocení:	
<input type="checkbox"/> Přehlednost struktury kurzu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě pozitivní <input type="checkbox"/> spíše pozitivní <input type="checkbox"/> neutrální <input type="checkbox"/> spíše negativní <input type="checkbox"/> určitě negativní	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Srozumitelnost obsahu kurzu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě pozitivní <input type="checkbox"/> spíše pozitivní <input type="checkbox"/> neutrální <input type="checkbox"/> spíše negativní <input type="checkbox"/> určitě negativní	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Grafické materiály a vizualizace v kurzu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě vyhovující <input type="checkbox"/> spíše vyhovující <input type="checkbox"/> neutrální <input type="checkbox"/> spíše negativní <input type="checkbox"/> určitě negativní	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Složnost probírané látky	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě vysoká <input type="checkbox"/> spíše vysoká <input type="checkbox"/> neutrální <input type="checkbox"/> spíše malá <input type="checkbox"/> určitě malá	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Obtížnost závěrečného testu (pozitivní varianta je nízká obtížnost, určitě pozitivní=určitě nízká atd.)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Velmi vysoká <input type="checkbox"/> spíše vysoká <input type="checkbox"/> neutrální <input type="checkbox"/> spíše nízká <input type="checkbox"/> velmi nízká	<input type="checkbox"/>
8. Forma výuky v podobě e-learningu je pro Vás:	
<input type="checkbox"/> Určitě vyhovující	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše vyhovující	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neutrální	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše nevhovující	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě nevhovující	<input type="checkbox"/>
9. Jaký je Váš věk	
<input type="checkbox"/> 18 až 28 let	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 29 až 39 let	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 40 až 50 let	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 51 let a více	<input type="checkbox"/>
10. Jaké je Vaše pohlaví?	
<input type="checkbox"/> Muž	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Žena	<input type="checkbox"/>
11. Jak dlouho pracujete na pozici řidiče?	
<input type="checkbox"/> 0 až 2 roky	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3 až 5 let	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 6 let a více	<input type="checkbox"/>

Příloha 2: Dotazník lektori

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ	
Igor Pokorný, student 3. ročníku MUVS – UPVOV Nestandardizovaný anonymní dotazník pro potřeby bakalářské práce	
DOTAZNÍK PRO LEKTORY	
Vhodnou odpověď zakřížkujte	
1. E-learning oproti jiným metodám (např. klasické školení, přednáška)	
<input type="checkbox"/> Určitě zvyšuje motivaci studentů k získávání nových znalostí	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše zvyšuje motivaci studentů k získávání nových znalostí	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neutrální hodnocení, nemůžu posoudit	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše snižuje motivaci studentů k získávání nových znalostí	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě snižuje motivaci studentů k získávání nových znalostí	<input type="checkbox"/>
2. E-learning oproti jiným metodám (například klasické školení, přednáška):	
<input type="checkbox"/> Určitě je přínosnější z hlediska efektivity	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše je přínosnější z hlediska efektivity	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Neutrální hodnocení, nemůžu posoudit	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Spíše není přínosnější z hlediska efektivity	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Určitě není přínosnější z hlediska efektivity	<input type="checkbox"/>
3. Jaké jsou dle Vašich zkušeností až dvě největší výhody e-learningu:	
<input type="checkbox"/> Časová úspora	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Vysoká efektivita	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Snižování nákladů podnikatelských subjektů/účastníků	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Časová flexibilita	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Jiné výhody	<input type="checkbox"/>
4. Jaké jsou až dvě nejpodstatnější bariéry e-learningu:	
<input type="checkbox"/> Nezájem studentů	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Nepozornost studentů	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Pochybnosti studentů	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Chybí osobní kontakty a dohled	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Nelze vyjádřit některé věci	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Jiné nevýhody	<input type="checkbox"/>
5. Jaký je Váš věk?	
<input type="checkbox"/> 18 až 28 let	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 29 až 39 let	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 40 až 50 let	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 51 let a více	<input type="checkbox"/>
6. Jaké je Vaše pohlaví?	
<input type="checkbox"/> Muž	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Žena	<input type="checkbox"/>
7. Jak dlouho pracujete na pozici lektora e-learningu?	
<input type="checkbox"/> 0 až 2 roky	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3 až 5 let	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 6 let a více	<input type="checkbox"/>

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Igor Pokorný

V Praze dne: 14. 11. 2021

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis