



Využití modelu integrované výuky (*blended learning*) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, Tomáš

Abstrakt: 100-150 slov

Klíčová slova: Blended learning, e-learning, vzdělávání, prezenční výuka, distanční výuka, implementace vzdělávacích nástrojů

Úvod

Smíšené vzdělání (*blended learning*, BL) se řadí mezi moderní výukovou metodu, která kombinuje prezenční formu výuky s distanční formou, tedy se vzděláváním prostřednictvím internetu za využití relevantních softwarů.

Problematika BL, stejně jako jakákoliv forma e-learningu, je zejména v době koronavirové pandemie velmi aktuální téma. V současné době se právě vzdělávání distanční formou stalo v podstatě celosvětově “povinným” pro zájemce o vzdělání.

BL je, jakožto distanční forma vzdělávání, podporovaný e-learningem a využívá se v praxi běžně i při prezenčních výukách. Slouží zejména k ulehčení vzdělávání, kdy mají vzdělávání potřebné materiály ve formě dokumentů uložených na internetových úložištích či v informačních systémech. Kromě této distribuční funkce, se e-learning využívá ke komunikaci mezi studenty a pedagogy a k řízení studia.

E-learningová podpora BL umožňuje efektivní studium, které je podporované multimediálními a komunikačními prostředky moderní doby. Učivo se většinou při využití BL přizpůsobuje momentální situaci ve světě a reflektuje aktuální problematiku. Díky BL lze při výuce využívat moderní technické formy výuky a mnohé multimediální prostředky (video, online články, audio aj.).

Využití modelu integrované výuky (blended learning) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, / Blended Learning
Výzkumná otázka?

Poslední odstavec úvodu zahrnuje strukturu předkládané práce.

Využití modelu integrované výuky (blended learning) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, / Blended Learning

1. Teoretická východiska

BL v sobě kombinuje prvky prezenční a distanční výuky, kdy využívá online i offline podporu e-learningu. Nejde ale pouze o e-learning, BL v sobě zahrnuje řadu efektivních metod, díky kterým lze účinně ovlivňovat vzdělávání studenta. Tyto metody se tedy snaží účinně působit na vzdělávací proces a vzdělanému prezentovat obsah prostřednictvím vhodného softwaru (Net univerzity, 2020).

Transformace současného systému vzdělávání na BL představuje pro nespočet organizací poměrně obtížný proces, v rámci kterého může dojít k několika problémům. V průběhu adaptace na nové technologie a aplikace se tyto organizace často soustředí pouze na to, aby technologie fungovaly, byly bezpečné a v neposlední řadě přístupné studentům/zaměstnancům. Problém nastává právě v tomto “zúženém” pohledu, jelikož organizace opomínají věnovat pozornost samotné změně, a jakým způsobem změna ovlivní celkový chod společnosti. Tuto změnu lze charakterizovat jako tzv. křivku změny, která probíhá ve čtyřech fázích – odmítnutí, odpor, zkoumání a věrnost (Hofmann, 2018; Kaylar, 2020).

První fáze (odmítnutí) přichází zejména kvůli strachu z neznáma a spokojenosti se současným stavem. Většina lidí totiž inklinuje k metodám a procesům, které znají a několik let už pracují a odmítají se učit novým postupům. Hofmann (2018) v této fázi radí, aby přednášející BL bral všechny zaměstnance jakožto odpůrce Blended learningu. Dále doporučuje, aby využil dobrovolníků, kteří jsou na první pohled změně otevření a sehrál s nimi praktické simulace situací, do kterých se zaměstnanci v rámci BL mohou dostat.

Na odmítnutí navazuje druhá fáze, kterou je odpor. K odporu dochází v momentě, kdy si zaměstnanci uvědomí, že BL nahradí metody a procesy, které jsou v současné době používány. Procesy, jejichž vývoji a obsahu věnovali několik let. V rámci této fáze je proto nutné na zaměstnance/studenty nenaléhat a změnu jim nenutit. Ideální je vzdělaným umožnit samostatný náhled na podobu BL, aby si jejich aspekty mohli projít svým vlastním tempem.

Následně přichází fáze zkoumání, ve které se zmínění odpůrci začínají o metody BL zajímat. V této fázi se křivka změn pomalu stáčí a začíná klidnější debata se zaměstnanci. Součástí této fáze je nutnost přednášejícího registrovat veškeré nadšení a následně na něm stavět.

Využití modelu integrované výuky (blended learning) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, / Blended Learning

Finálně přichází fáze věrnosti, která je hlavním cílem adaptace BL v organizaci. Zaměstnanci metody BL přijímají a uznávají jej jako pozitivní alternativu k tradičním vzdělávacím programům.

2. Výzkumné metody a data

Blended learning bývá kategorizován do tří základních modelů, prezentovaných v tabulce číslo 1 a popsanych níže (Net univerzity, c2020).

Prvním modelem v rámci BL je *“Vzdělávání zaměřené na rozvoj dovedností”* (=skill-driven learnings). V rámci tohoto modelu je kombinováno individuální vzdělávání vlastním tempem za podpory učitele, který podporuje rozvoj znalostí a dovedností žáka. K interakci jednotlivých účastníků vzdělávacího procesu dochází pomocí e-mailu, diskusních fór a komunikací tváří v tvář. Samostudium je poté podporováno knihami. Aby mohl být BL kvalitně realizován, jeho základ musí tvořit dobře zpracovaný plán vzdělávání a komunikační prostředky jako např. chat, email, videokonference aj. K dosažení cíle tohoto modelu, tedy rozvíjet znalosti a dovednosti podporované učitelem, je třeba tvořit skupinové vzdělávací plány podporující právě individuální samostudium, pracovat se studijními materiály pod vedením učitele, demonstrovat procesy probíhající v běžných třídách/laboratořích, poskytnout emailovou podporu studentům a realizovat dlouhodobé projekty (projektové vyučování).

Druhý model se nazývá *“Vzdělávání zaměřené na rozvoj postojů/přístupů”* (=attitude-driven learning). Tento model kombinuje tradiční výuku realizovanou za přítomnosti všech ve třídách s online vzděláním. Také pracuje s vybranými událostmi či masmédií, přičemž se nimi snaží ovlivnit chování vzdělávaného. Cílem tohoto modelu je rozvíjet nové postoje, přístupy a chování, které mohou nastat při každodenním společenské interakci mezi jedinci. Tohoto lze docílit díky využití internetových meetingů, tvorbě skupinových projektů, simulací chování v určitých společenských rolí či stanovením společenských problémů a tvorbou vhodného řešení tohoto problému. Konkrétním příkladem takového vzdělávání mohou být kurzy manažerských dovedností, kurzy kultury mluveného projevu apod.

Třetím modelem je model *“Vzdělávání zaměřené na rozvoj kompetencí”* (=competency-driven learning). Zde vzdělávání v edukačním procesu získávají znalosti a dovednosti od expertů, kdy dochází k tzv. sdílení zkušeností (=experience sharing). Dochází zde ke kombinaci více metod, kterými se dá určitým způsobem ovlivnit rozvoj kompetencí

Využití modelu integrované výuky (blended learning) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, / Blended Learning vzdělávaného. Cílem tedy je, aby při kontaktu vzdělávaného s expertem došlo k přenosu znalostí, a aby studenti tyto znalosti/dovednosti ovládli a učili se z jejich zkušeností.

Vzdělávání zaměřené na:	rozvoj dovedností	rozvoj postojů/přístupů	rozvoj kompetencí
Cíle modelu:	Rozvoj znalostí a dovedností	Rozvoj postojů/přístupů a chování ve společenském kontaktu	Přenos znalostí
Dosažení cíle:	skupinový vzdělávací plán, demonstrace, e-mailová podpora, projektové vyučování	internetové meetingy, skupinové projekty, simulace, společenské problémy a jejich řešení	práce s instruktorem, workshopy, pozorování mentorů, sdílení zkušeností

Tabulka č. 1 Blended learning models.

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud je tedy pro vzdělávání zvolen právě BL, tak vzdělávaný projde třemi základními etapami. Nejprve získá potřebné znalosti a dovednosti za pomoci využití informační a komunikační technologie (ICT), poté dojde k vytváření jeho postojů a chování, a nakonec získá zkušenosti, které může uplatnit v praxi.

Při návrhu BL modelu je potřeba se zamyslet nad způsobem a dobou, kdy se lidé učí. Tradičně se hovoří o čtyřech základních "místech", kde se lidé učí. Jedná se o tradiční prostředí výukové učebny, kde probíhá tzv. face-to-face vzdělávání a představuje nejpoužívanější metodu vzdělávání v profesním prostředí. Nacházíme se ale v digitální době, a proto další dvě výuková "místa" tvoří počítač a mobilní zařízení, které umožňují primárně samostudium. Čtvrté místo či způsob výuky představuje tzv. on the job vzdělávání neboli vzdělávání v rámci praxe, kdy primárně dochází k mentoringu zkušenějšími zaměstnanci. Při výběru místa vzdělávání je nutné přemýšlet nad reálným způsobem výkonu práce a vybrat tak ty způsoby výuky, které budou v praxi nejčastěji využívány (Hofmann, 2018; Hege a kol., 2020).

Po definici způsobu či místa vzdělávání, je potřeba stanovit i jeho dobu. Conrad Gottfredson a Bob Mosher přichází s tzv. pěti časy, kdy dochází k potřebě vzdělávání. Tvůrci vzdělávacích programů dle nich musí vytvořit takové vzdělávání, které podporuje pět různých momentů potřeb vzdělávání. Jedná se o moment, kdy je potřeba učit se něčemu novému, dále moment, kdy prohlubujeme již nabyté znalosti, moment aplikace

Využití modelu integrované výuky (blended learning) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, / Blended Learning znalostí v praxi, při řešení problémů a finálně při nečekané změně (např. současný pandemický stav) (Hofmann, 2018; Hege a kol., 2020).

Příklad potenciální podoby Blended learningu, lze najít níže v Obr. č.1. Návrh je složen ze dvou online výukových celků, jedna e-learningová lekce a jedná samostatná aktivita. Tento návrh bude úspěšný pouze pokud se studenti/zaměstnanci budou účastnit online výuky, dokončí samostatný úkol a v neposlední řadě si uvědomí důležitost a přidanou hodnotu, kterou získají řádným nasazením při vykonávaných aktivitách (Hofmann, 2018).



Obr. č.1 Návrh týdenní výuky pomocí BL

Zdroj: Hofmann, 2018

Návrh Blended learning programu nemusí být účinný například z následujících důvodů (Hofmann, 2018):

- Vzdělávaná skupiny si nemusí vážit nového přístupu vzdělávání a jednotlivých aktivit.
- Jednotlivé nástroje/technologie nemusí řádně fungovat.
- Nebyly stanoveny jednoznačné instrukce (Hofmann, 2018).

Tvůrce BL programu je proto zodpovědný za jeho design a obsah, stanovení instrukcí, implementační strategii a následně evaluaci úspěšnosti programu. Mezi jednotlivé kroky, které je při návrhu designu a implementace nutné zajistit řadíme (Hofmann, 2018):

1. Stanovit potřeby organizace v souvislosti se znalostmi zaměstnanců.
2. Navrhnout kampaň pro BL.
3. Vytvořit návrh konkrétních metod vzdělávání.
4. Navrhnout obsah programu.
5. Řídit chod jednotlivých bodů vzdělávání (Hofmann, 2018).

3. Výsledky

Různé studie se zabývají úspěšností proběhlých implementací modelu Blended learning a hodnotí, jakým způsobem byla po zavedení ovlivněna firemní kultura. Německý deník GMS se zaměřením na vzdělávání ve zdravotnickém sektoru, přináší, spolu

Využití modelu integrované výuky (blended learning) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, / Blended Learning s doporučenými kroky implementace BL, i obecné výhody a nevýhody modelu jako takového (Hege a kol., 2020). Mezi výhody řadí např. poznatky metanalýzy (Liu a kol., 2016), která hodnotí model BL jako nejefektivnější způsob vzdělávání v medicínském prostředí. Hodnotí ho tak zejména díky různorodosti nástrojů, které zajišťují nejvyšší procento spokojenosti studentských preferencí pro způsob vzdělávání. Další příklad výhody využívání modelu BL je schopnost BL vyplnit mezery mezi teorií a praxí a má tak potenciál, v rámci zdravotního vzdělávání, zdokonalit klinickou výuku (Rowe a kol., 2012). Mezi nevýhody lze na druhou stranu řadit nedostatek zkušeností lektorů s e-learningovými nástroji a jejich integrací, cenovou zátěž implementace jednotlivých nástrojů a finálně obavy z nedostatku informací, na straně studentů/zaměstnanců, o využívaných metodách vzdělávání a jejich schopnostech samostudia (Hege a kol., 2020).

4. Diskuze

V rámci řešitelského týmu jsme se shodli, že využití BL je efektivní a jeho implementace do vzdělávacích programů organizací bude v budoucnu stále růst. Je potřeba mít na paměti, že tento model musí firmu posunout dále ve svém vývoji a musí si umět dobře stanovit své cíle. Je samozřejmostí tyto cíle dodržet a vytvářet prostředí, které umožní jejich splnění.

Pokud management firmy aktivně vytváří kroky, které vedou ke splnění stanovených cílů, je pravděpodobné, že jich dosáhne snadněji než za normálních okolností. Implementace modelu BL má své výhody, ale v druhé řadě i nevýhody. Je potřeba se zamyslet nad konkrétní situací společnosti a posoudit, zda je implementace modelu BL pro danou organizaci to pravé.

Využití modelu integrované výuky (blended learning) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, / Blended Learning

Závěr

V této práci bylo hlavním cílem rozebrat problematiku BL, tedy smíšeného vzdělání, které se řadí mezi moderní výukovou metodu a kombinuje prezenční formu výuky s distanční formou, tedy se vzděláváním prostřednictvím internetu za využití vhodného softwaru.

Další část, konkrétně kapitola teoretických východisek, řešila jednotlivé fáze procesu. První z nich se věnuje strachu lidí ze změny v souladu se spokojeností aktuálního stavu kombinace vzdělávacích nástrojů. Jako další navazuje na odmítnutí druhá fáze, kterou je odpor. K odporu dochází v momentě, kdy si zaměstnanci uvědomí, že BL nahradí metody a procesy, které jsou v současné době používány. V předposlední fázi je zkoumání, u které je důležité zmínit, že odpůrci začínají o přednostech BL velmi vážně uvažovat. A finálně u poslední fáze tzn. fáze věrnosti je už samotná aplikace BL v organizaci, přičemž metodu BL zaměstnanci přijímají a berou ji pozitivně.

Ve druhé kapitole se BL kategorizovalo do tří modelů, které řešili stanovení cílů a následné dosažení cíle. Na modely navazovala definice konkrétních výhod a nevýhod implementace BL ve zdravotnickém sektoru. Problematice vzdělávání v rámci tohoto sektoru jsme se věnovali zejména kvůli komplexnosti a nutnosti vytvářet pracovní podmínky, ve které mají zákazníci/pacienti důvěru.

Využití modelu integrované výuky (blended learning) při vzdělávání vedoucích pracovníků

Bezvodová; Barbora; Pokorná, Eliška; Rak, / Blended Learning

Literatura

HEGE, I., TOLKS, D., ADLER, M., & HÄRTL, A. (2020). Blended learning: ten tips on how to implement it into a curriculum in healthcare education. *GMS Journal for Medical Education*, 37(5), 1–12. <https://doi.org/10.3205/zma001338>

HOFMANN, J. (2018). Blended Learning. *Association For Talent Development*.

KAYALAR, F. (2020). The Importance of Blended Learning Approach during Covid-19 Pandemic all over the World. *Proceedings of the Multidisciplinary Academic Conference*, 24–28.

KOPECKÝ, K. (c2020). *Modely tzv. blended learningu (úvod do problematiky)*. Net University. Retrieved October 30, 2020, from <http://www.net-university.cz/blog/modely-tzv-blended-learningu-uvod-do-problematiky/>

LIU Q, PENG W, ZHANG F, HU R, LI Y, YAN W. The Effectiveness of Blended Learning in Health Professions: Systematic Review and Meta-Analysis. *J Med Internet Res*. 2016;18(1):e2. DOI: 10.2196/jmir.4807

ROWE M, FRANTZ J, BOZALEK V. The role of blended learning in the clinical education of healthcare students: a systematic review. *Med Teach*. 2012;34(4):e216-221. DOI: 10.3109/0142159X.2012.642831