



E-learning v rozvoji manažérskych pracovníkov

Fojtík, Rudolf; Moringová, Monika; Petáková, Gabriela

Klíčové slová: e-learning, cca 5 klíčových slov oddělených čárkou

Abstrakt(100 – 150 slov)

Úvod (400 – 600 slov)

Takmer každá organizácia, bez ohľadu na odvetvie, veľkosť, alebo typ pravidelne naráža na tú istú problematiku a tou je vzdelávanie zamestnancov. Vyškolenie v odpovedajúcej kvalite je ešte dôležitejšie u zamestnancov na manažérskych pozíciách. Firmy neustále hľadajú nové a inovatívne spôsoby, ktoré by boli nie len spoľahlivejšie v dosahovaní požadovaných výsledkov, ale zároveň aj viac nákladovo efektívne.

Problémom tradičných výukových metód je práve ich chýbajúca flexibilita. Práve e-learning a technologické nástroje s ním spojené poskytujú práve chýbajúcu flexibilitu, ktorá sa dokáže prispôbiť požiadavkám zamestnancov.

xx

Cielom tejto práce je teda priblížiť problematiku e-learningu a zistiť aké výhody prináša oproti tradičným metódam výuky.

1. Teoretické východiská(400-600 slov)

Súčasná znalostná ekonomika je charakterizovaná globalizáciou, rýchlymi zmenami v oblasti informačných technológií, ktoré sa využívajú na prenos zručností, informácií a vedomostí v rozličných oblastiach. Zhang a kol.(2003) uvádzajú, že tradičný koncept vzdelávania nekorešponduje so súčasnou potrebou celoživotného vzdelávania, kde sa požiadavky na vzdelanie rýchle menia.

Sekhon a kol. (2014) špecifikujú, že koncept e-learningu má pôvod v rokoch 1980 až 1990, kedy sa využívali najmä disky. Neskôr, keď si väčšie organizácie uvedomili, že hlavnou výhodou e-learningu je úspora nákladov na vzdelávanie vkladali veľké nádeje do rozvoja e-learningu. Postupom času s rozvojom informačných technológií sa postupne rozvíjal aj e-learning do podoby, ktorú poznáme dnes. Žijeme v dobe, kedy sú všetky naše činnosti prepojené s technológiami, a je prirodzeným vývojom, že vzdelávanie sa stáva integrovanejším a technologickejším.

V súčasnej odbornej literatúre narazíme na viacero definícií pojmu e-learning. Podľa Barešovej (2011) je e-learning vzdelávací proces spojený s počítačmi a informačnými komunikačnými technológiami.

Clark a Mayer (2016) definujú e-learning ako inštrukcie dodané pomocou digitálneho zariadenia (počítač, tablet, smart phone), ktoré je určené na podporu učenia.

E-learning je inovatívny prístup k sprostredkovaniu kvalitného, interaktívneho výučbového prostredia, zamerané na učiaceho sa, ľahko prístupného komukoľvek, kedykoľvek a na akomkoľvek mieste, pri využití rôznych digitálnych technológií. (Badrul, 2006)

Typy e-learningu

Elkins a kol. (2015) uvádzajú 3 hlavné typy e-learningu, ktoré sú založené na využití inštruktora, načasovaní kurzu a spolupráci s ostatnými. Jedná sa o synchrónne, asynchrónne a kohortové učenie.

Synchrónny e-learning znamená, že sa inštruktor a jeden alebo viac poslucháčov zúčastní v stanovenom čase na vzdelávacom podujatí prostredníctvom využitia platformy (napríklad GoToMeeting, Google meets a iné). Tento typ zahŕňa komunikáciu inštruktora a účastníkov, vizuálne prvky ako napríklad prezentácie v PowerPoint a diskusia cez chat. Synchrónny e-learning je podľa Hrastinski (2008) najvhodnejší na využitie ako nástroj na diskutovanie o menej komplexných problematikách, pri zoznamovaní sa, alebo pri plánovaní úloh. Dôvodom je lepšie prepojenie s tématom a pretože nízky reakčný čas poskytnutý týmto typom e-learningu je pri nich žiadúci.

Asynchrónny e-learning alebo inak nazývaný aj samoštúdium, je opakom synchrónneho a nevyžaduje sa pri ňom zapojenie inštruktora alebo kolegov v rovnakom čase. Hrastinski (2008) tento typ popisuje ako kľúčový komponent čo sa týka flexibility e-learningu. Účastníci tohto typu učenia majú vďaka tomu viac času na zdokonaľovanie svojich výstupov. Hrastinski na rozdiel od synchrónneho e-learningu odporúča využívať asynchrónny e-learning buď pri diskutovaní komplexnejších tém, alebo v situáciách kedy plánovanie a exekúcia spoločného synchrónneho meetingu by bola príliš nákladná v porovnaní s jeho výsledkom.

Pri *kohortovom* musia poslucháči dokončiť určené aktivity ako napríklad čítanie, videá, úlohy a projekty. Majú stanovený termín začatia aktivity a konečný dátum na jej dokončenie, v rámci kurzu sa účastníci učia vo svojom voľnom čase.

Welsh a kol. (2003) popisujú ešte *blended e-learning*, ktorý je kombináciou synchrónneho, asynchrónneho a prezenčného vyučovania. Táto forma funguje na princípe, v ktorom si účastník kurzu naštuduje problematiku pomocou vopred spracovaného modulu. Následne sa tieto vedomosti aplikujú v osobnej prítomnosti školiteľa pomocou diskusie a role-playingu.

E-learning vo vzdelávaní manažérov

Vzdelávanie pracovníkov na manažérskych pozíciách je jednou z kritických oblastí, ktoré majú dopad na celkovú konkurenciu schopnosť organizácie. Počas vzdelávania manažéri získajú nové znalosti a kompetencie, ktoré budú pre organizáciu zdrojom nových

nápadov a inovatívnych riešení. E-learning je jedným z foriem vzdelávania, ktoré sa môžu využiť pri vzdelávaní pracovníkov na manažérskych pozíciách. Salloum a kol.(2019) uvádzajú, že prvým krokom k úspešnému zavedeniu e-learningu je prijatie tohto konceptu samotnými manažérmi. Slotte a kol.(2006) prezentuje hlavný benefit plynúci z využitia e-learningu na pracovisku flexibilita a lepšia organizácia času z pohľadu manažéra. Kimiloglu a kol.(2017) definujú ďalšie výhody a to konzistentnosť vzdelávania, zvýšenú produktivitu, úsporu času, ale napríklad aj minimalizáciu nákladov na cestovanie. K nevýhodám e-learningu patria technické problémy, nedostatok interakcie a sociálneho kontaktu a nedostatočná spätná väzba.

2. Výskumné metódy a dáta(300 –700 slov)

K spracovaniu seminárnej práce sme využili metódu systematickej literárnej rešerši, ktorá sa vyznačuje väčšou transparentnosťou a objektivitou. Pri vyhľadávaní zdrojov sme využili systémy Google scholar, Science direct, EBSCO a podobne. Zdroje sme selektovali najmä podľa relevantnosti a aktuálnosti. Nebolo jednoduché dohľadať zdroje, ktoré by sa priamo zameriavali na rozvoj manažérskych pracovníkov prostredníctvom e-learningu, preto sme prípadne využili aj staršiu literatúru, ktorá sa týkala priamo našej témy.

3. Výsledky(800 – 1400 slov)

4. Diskusia(300-700 slov)

Záver(150 –200 slov)

Literatúra

Badrul, H. K. (2006). E-learning. [online]. [cit. 2020-11-21]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/097325860500100104>

Barešová, A. (2011). E-learning vě vzdělávání dospělých. (s. 30). Praha: 1. VOX. ISBN 978-80-87480-00-7

Becker, K. and Bish, A. (2017), "Management development experiences and expectations: informal vs formal learning", *Education + Training*, [online]. Vol. 59 No. 6, pp. 565-578. [cit. 2020-11-21]. Dostupné z: <https://doi-org.ezproxy.muni.cz/10.1108/ET-08-2016-0134>

Clark, R. C., Mayer, R. E. (2016). E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning.

Hrastinski, E. (2008). The potential of synchronous communication to enhance participation in online discussions: A case study of two e-learning courses. *Information & Management*, 45(7), 499-506.

Elkins, D., & Pinder, D. (2015). E-learning Fundamentals: A Practical Guide. Association For Talent Development.

Kimiloglu, H., Ozturan, M., & Kutlu, B. (2017). Perceptions about and attitude toward the usage of e-learning in corporate training. *Computers in Human Behavior*, [online]. 72, 339-349. [cit. 2020-11-21]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563217301437>

Salloum, S.A., Al-Emran, M., Shaalan, K. et al. (2019). Factors affecting the E-learning acceptance: A case study from UAE. *Educ Inf Technol* [online]. 24, 509–530. [cit. 2020-11-21]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10639-018-9786-3>

Slotte, V. and Herbert, A. (2006). Putting professional development online: integrating learning as productive activity, *Journal of Workplace Learning*, [online]. Vol. 18 No. 4, pp.235-247 [cit. 2020 - 11 -21]. Dostupné z: <https://doi.org.ezproxy.muni.cz/10.1108/13665620610665836>

Welsh, E. T., Wanberg, C. R., Brown, K. G., & Simmering, M. J. (2003). E-learning: emerging uses, empirical results and future directions. *International Journal of Training and Development*, 7(4), 245-258.

Zhang, D., Nunamaker, J.F.(2003). Powering E-Learning In the New Millennium: An Overview of E-Learning and Enabling Technology. *Information Systems Frontiers* [online]. 5, 207–218. [cit. 2020-11-21]. Dostupné z: <https://doi-org.ezproxy.muni.cz/10.1023/A:1022609809036>