

E-learning v profesním vzdělávání operačních středisek Hasičského záchranného sboru České republiky

Pavel Novák

Bakalářská práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Pavel Novák
Osobní číslo: H14930
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře
Forma studia: kombinovaná

Téma práce: E-learning v profesním vzdělávání operačních středisek
Hasičského záchranného sboru České republiky

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti e-learningu a jeho aplikace ve vzdělávacích kurzech příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky pracujících v operačních střediscích.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BAREŠOVÁ, Andrea. E-Learning ve vzdělávání dospělých. Praha: VOX, 2003. ISBN 80-863-2427-3.

BARTÁK, Jan. Jak vzdělávat dospělé. Praha: Alfa Nakladatelství. Management studium (Alfa Nakladatelství), 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

GARRISON, D. R. E-learning in the 21st century: a framework for research and practice. 2nd ed. New York: Routledge, 2011. ISBN 978-0-203-83876-1.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. Pedagogika (Grada), 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

ZOUNEK, Jiří a Petr SUDICKÝ. E-learning: učení (se) s online technologiemi. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-903-6.

Vedoucí bakalářské práce: doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: 1. listopadu 2016

Termín odevzdání bakalářské práce: 26. dubna 2017

Ve Zlíně dne 1. listopadu 2016


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně5.4.2017.....



¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídá k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

E-learning je v dnešní době integrovanou součástí vzdělávání dospělých a jeho uplatnění najdeme i v profesním vzdělávání. Bakalářská práce se zabývá problematikou e-learningu ve vzdělávání příslušníků krajského operačního střediska Hasičského záchranného sboru České republiky (dále KOPIS). Podává informace o využití e-learningu v systému vzdělávání a za pomoci kvantitativního výzkumu ve formě dotazníku zjišťuje efektivitu a oblíbenost této technologické formy výuky.

Klíčová slova: Hasičský záchranný sbor, e-learning, profesní vzdělávání, elektronický vzdělávací systém (LMS), efektivita

ABSTRACT

E-learning is now a days an integral part of adult education and its application can be found also in professional education. This bachelor thesis deals with the issue of e-learning in education of KOPIS members in the Fire Rescue Service of the Czech Republic. Provides information about the use of e-learning in the education system and for quantitative research in the form of a survey determines the effectiveness and popularity of this education technology form.

Keywords: Fire Rescue Service, e-learning, professional education, learning management system, effectiveness

Na tomto místě chci poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc., za vstřícný, lidský přístup i odborné rady. Rovněž bych chtěl poděkovat všem kolegům, kteří strávili čas vyplněním dotazníku, bez něhož bych nemohl tuto práci dokončit a také rodině, která mi během studia vycházela vstříc a byla mi oporou.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Motto:

„Pověz mi a zapomenu; ukaž mi a já si vzpomenu; ale nech mne se zúčastnit a já pochopím.“

Konfucius (Azcity.cz, c2009-2015)

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM	12
1.1 E-LEARNING A VZDĚLÁVÁNÍ HZS V LITERATUŘE DOMÁCÍ, ZAHRANIČNÍ, CIZOJAZYČNÉ A ELEKTRONICKÝCH ZDROJÍCH.....	12
1.2 VZTAH E-LEARNINGU VE VZDĚLÁVÁNÍ KRAJSKÝCH OPERAČNÍCH STŘEDISEK A ANDRAGOGIKY	14
1.3 K ZÁKLADNÍM POJMŮM	16
2 OPERAČNÍ STŘEDISKA A VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS	18
2.1 OPERAČNÍ STŘEDISKA HZS A JEJICH FUNKCE.....	18
2.2 VÝVOJ VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS ČR.....	21
2.3 AKTUÁLNÍ TRENDY V ODBORNÉ PŘÍPRAVĚ HZS.....	26
3 E-LEARNING VE VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ NA OPERAČNÍCH STŘEDISCÍCH	28
3.1 VZDĚLÁVACÍ PORTÁL JEDNOTEK POŽÁRNÍ OCHRANY	29
3.2 VÝHODY A NEVÝHODY ELEKTRONICKÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ (LMS).....	31
3.3 KURZY PRO PŘÍSLUŠNÍKY KOPIS.....	34
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	42
4.1 ZÁKLADNÍ A VÝBĚROVÝ SOUBOR, ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	43
4.2 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	44
4.3 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	55
5 DISKUSE	56
ZÁVĚR	57
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	62
SEZNAM OBRÁZKŮ	63
SEZNAM TABULEK	64
SEZNAM PŘÍLOH	65

ÚVOD

Doba jde neustále kupředu a v posledních letech se nové formy vzdělávání začaly objevovat i u Hasičského záchranného sboru České republiky, který patří mezi základní složky integrovaného záchranného systému. Téma bakalářské práce E-learning ve vzdělávání krajských operačních a informačních středisek Hasičského záchranného sboru České republiky jsem si vybral záměrně, neboť pracuji jako operační technik 112 na krajském operačním středisku Hasičského záchranného sboru Zlínského kraje již několik let a profese operátora tísňové linky 112 naplňuje moji touhu pomáhat lidem a to i přesto, že je to práce psychicky velmi náročná a zodpovědná.

Operační střediska, která najdeme ve všech 14 krajích včetně Prahy, přebírají skrze telefonická centra tísňového volání tísňové hovory, zpracovávají je a předávají jednotlivým složkám integrovaného záchranného systému (Hasičský záchranný sbor, policie, poskytovatelé zdravotnické záchranné služby a ostatní složky) v České republice i v zahraničí. Zároveň zajišťují vyslání jednotek požární ochrany a poskytují jim informační podporu v terénu, stejně jako komunikaci mezi jednotlivými složkami. Příslušníků pracujících na operačním středisku, je k celkovému počtu hasičů vyjíždějících k mimořádným událostem poměrně málo a musejí se naučit značné množství informací, které se navíc často mění, aby byli schopni reagovat na aktuální potřeby jednotek při zdolávání mimořádných událostí. To vyžaduje vysokou efektivitu jak ve výběru učebních metod, tak i samotných příslušníků.

Každý příslušník pracující na operačním středisku prošel výběrovým řízením sestávajícím z úvodního pohovoru, testu obecných znalostí potřebných pro výkon profese, fyzických testů, několikahodinového psychotestu, ověření znalosti světového jazyka a několika lékařských prohlídek. Následně jej čeká několik vzdělávacích kurzů. Mezi nimi například kurz základní odborné přípravy, který pro příslušníky operačních středisek trvá 3 týdny a pro výjezdové hasiče 6 měsíců, dále pak kurz operačního řízení a následně třítydenní kurz výuky zvoleného světového jazyka, neboť linka 112 spadající pod krajská operační a informační střediska přijímá i hovory v několika světových jazycích. Pomáhá tak cizincům, kteří se v České republice dostali do nesnází.

Průměrná doba, kterou příslušník potřebuje ke splnění všech požadavků a mohl začít samostatně pracovat, se pohybuje průměrně mezi 10 – 12 měsíci. Po 3 letech čeká každého příslušníka tzv. Služební zkouška, která ověřuje všechny nabyté znalosti a až splněním této

zkoušky se příslušník zařadí do služebního poměru na dobu neurčitou. Vzdělání však nekončí a všechny znalosti a schopnosti jsou prohlubovány a opakovaně testovány v horizontu 2 až 5 let po celou dobu trvání služebního poměru. Kromě standardních kurzů existuje i mnoho dalších, specializačních, které rozšiřují kompetence pracovníků krajských operačních a informačních středisek. Mezi nimi např. Kurz krizové komunikace, který dodává operátorům metodiku a kompetence vedení hovoru se sebevrahy nebo osobami pod těžkým psychickým stresem.

V minulých letech se do vzdělávání v rámci hasičského záchranného sboru zapojil i e-learning, který umožňuje individuální studium příslušníků bez nutnosti fyzické účasti ve vzdělávacím zařízení ministerstva vnitra a zkracuje tak dobu odloučení od rodiny, která je s ohledem na systém směn (365 dní v roce) značná. E-learning přináší nové interaktivní prvky a mnoho dalších novinek.

V této bakalářské práci se na e-learningové kurzy využívané ke vzdělávání příslušníků zaměříme - porovnáme jejich efektivitu, oblíbenost a možnosti rozvoje v budoucím vzdělávání příslušníků. V teoretické části osvětlíme základní pojmy, vzdělávací systém příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky pracujících na operačních střediscích včetně souvisejících zákonů a předpisů. V praktické části pak zaměříme výzkum na jednotlivé pracovníky krajských operačních středisek ve Zlínském, Olomouckém a Pardubickém kraji, kteří vyplnili dotazník týkající se využití e-learningu při jejich vzdělávání.

Cílem práce je zjistit komplexní vnímání e-learningových kurzů samotnými příslušníky, zda preferují e-learning před prezenční formou studia a také zjištění, jak e-learning vnímají jednotlivé věkové skupiny příslušníků - zda se preference mění v závislosti na věku či délce praxe respondentů. Klademe si za cíl také odpovědět na otázku, které vlastnosti e-learningu jsou vnímány mezi příslušníky HZS pozitivně a které naopak negativně. V rámci své praxe u HZS jsem se setkal s negativními postoji na e-learning u některých starších příslušníků, pomocí praktické části práce se pokusíme potvrdit nebo naopak vyvrátit tuto skutečnost.

V doporučení pro praxi se pak budeme snažit optimalizovat získané vědomosti a nastínit možné změny ve využití e-learningových kurzů využívaných Hasičským záchranným sborem České republiky s ohledem na výsledky dotazníkového šetření, aby byly co nejvíce efektivní, přístupné i uživatelsky přívětivé a zároveň zatěžovaly příslušníky co nejméně, ať už časově či druhem nabízených informací.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM

E-learning proniká stále častěji do vzdělávacích programů v podnikovém vzdělávání i dalším vzdělávání obecně. Podle Beneše (2003, s. 184) dochází k rychlému nárůstu nabídky v oblasti dalšího kvalifikačního vzdělávání. Jak uvádí Mužík (2012, s. 25), podstatou celého dalšího vzdělávání je i návaznost na ekonomickou aktivitu a vyváženost objektivních a subjektivních kvalifikací jedince. E-learning má ve vzdělávání zaměstnanců nezastupitelnou roli, neboť přináší vyšší efektivnost i dostupnost pro zaměstnance spolu s menšími náklady z pohledu zaměstnavatele (Zlámalová, 2008, s. 131).

V následující kapitole se pokusíme e-learning definovat, podíváme se na zdroje, které se jím zabývají, osvětlíme i některé pojmy, které by mohly být nejasné a pokusíme se najít východiska této práce v dostupné literatuře.

1.1 E-learning a vzdělávání HZS v literatuře domácí, zahraniční, cizojazyčné a elektronických zdrojích

Pro tuto práci bylo stěžejních několik publikací, mezi nejzajímavější patří *E-learning ve vzdělávání dospělých* (Barešová, 2003), kde se autorka věnuje E-learningu jako celku a představuje i jeho kontext v celoživotním vzdělávání. Popisuje historii e-learningu od jeho základů, osvětluje pojmy s ním spojené a zaměřuje se na jednotlivé přístupy k e-learningu. Zajímavě popisuje e-learning i Eger v knize *Technologie vzdělávání dospělých* (Eger, 2005), která se zaměřuje na využití informačních technologií ve vzdělávání. Kromě teorie o formách a metodách zde nalezneme i praktická doporučení a rady, ze kterých lze čerpat v praxi.

Méně známé formy distančního vzdělávání nalezneme v publikaci *E-learning – jedna z podob učení v moderní společnosti* (Zounek, 2009), kde se hovoří o google dokumentech, google earth nebo se zmiňuje o wikipedii. Seznamuje i s paradigmaty budoucnosti a narůstajícím významem neformálního vzdělávání. Z hlediska vývoje forem vzdělávání dospělých je zajímavá *Andragogika* (Beneš, 2003), jež přináší obecné informace o stavu či trendech ve vzdělávání dospělých, ukazuje rozdíly mezi pedagogikou a andragogikou stejně jako podstatu vzdělávání a učení dospělých. Pro vzdělávání hasičů je velmi přínosné i *Profesní vzdělávání dospělých* (Mužík, 2012), v němž se zaměřuje i na vzdělávání ve veřejné správě, zdravotnictví a sociálních službách, což jsou témata okrajově zasahující i do pro-

blematiky Hasičského záchranného sboru a Integrovaného záchranného systému. Konceptem e-learningu jako celku se zabývá i Zounek (2012) v aktuální knize *E-learning: učení (se) s online technologiemi*, v níž se snaží rozšířit pojem e-learning a jeho časté zužování pouze na výčet používaných technologií a vědomostí. Vnímá jej spíše jako kooperaci lidí za přispění moderních systémů.

Z cizojazyčné literatury bychom mohli vyzdvihnout *Learning Management System Technologies and Software Solutions for Online Teaching: Tools and Applications* (Kats, 2010), který se kromě základů vzdělávacích informačních systémů věnuje i jejich zabezpečení, výběru systému pro správu vzdělávání nebo detekci plagiátorství. Nelze nezmínit i knihu *The E-learning - Question and Answer Book* (Henderson, 2003), která přehledně odpovídá na nejběžnější otázky z oblasti e-learningu ve firemním prostředí a predikuje i rozvoj, který v současné době probíhá.

Z elektronických zdrojů je velmi užitečným nástrojem <http://andromedia.cz/andragogicky-slovník> (Andromedia.cz - Sdílením informací ke konkurenční výhodě, 2016), jež je online variantou andragogického slovníku. Slovník dává rychle a přehledně odpovědi na význam slov a termínů spojených s andragogikou i vzděláváním. Zajímavé informace o e-learningu najdeme i na webu nejznámějšího systému pro správu vzdělávání na světě, <http://www.moodle.org> (Moodle – Open-source learning platform, 2002), který využívá většina tuzemských vysokých škol a je hojně používán i ve firemním prostředí. Vzhledem k tomu, že vzdělávání příslušníků HZS se z drtivé většiny řídí zákony a pokyny generálního ředitele, byl pro tuto práci velmi významný web <http://www.zakonyprolidi.cz> (Zákony pro lidi - Sběrka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění, 2010) s aktuálními zákony v konsolidovaném znění. Pro tuto práci jsou nejdůležitější zákony o požární ochraně č. 133/1985 sb. , zákon o Hasičském záchranném sboru č. 320 / 2015 sb. a také zákon o integrovaném záchranném systému č. 239 / 2000 sb. Neméně významnou stránkou je i <http://www.hzscr.cz> (Hasičský záchranný sbor České republiky, c2015), kde nalezneme aktuální informace o HZS, archiv všech SIAŘ i koncepce vzdělávání, díky kterým byl e-learning do vzdělávání HZS zařazen.

1.2 Vztah e-learningu ve vzdělávání Krajských operačních středisek a andragogiky

Všeobecně vzdělávání dospělých je důležité pro rozvoj společnosti, neboť ta je transformována z většiny dospělými lidmi. Vzdělávací systém také rozvíjí sociální a kulturní sféry lidského života (Beneš, 2003, s. 71-76). Po roce 1989 se spolu se systémovými změnami změnily i požadavky na profesní vzdělání zaměstnanců, které dále rozšířilo dřívější požadavky specializovaného odborného vzdělání (Beneš, 2003, s. 189-190).

Andragogika je podle Prusákové (2005, s. 13-15) vědou, která je otevřená, zkoumá vývoj a stav vzdělávání dospělých, dokáže jej komparovat a analyzovat, diagnostikuje možné problémy a formuluje doporučení pro praxi, na kterou je orientována a pomáhá tak vyvarovat se chyb v nově vznikajících programech na rozšiřování kompetencí dospělých jedinců.

Bez dalších znalostí a kompetencí dnes totiž člověk není schopen vykonávat specializované činnosti, přestože dnešní pracovní trh se profiluje právě s důrazem na individuální schopnosti jedinců a ty je potřeba podporovat dalším profesním vzděláváním. Výsledky tohoto vzdělávání je těžké posoudit a nejčastěji se tak děje na základě porovnání s uživateli, kteří systémem vzdělávání neprošli (Mužík, 2012, s. 145-152).

Beneš (2003, s. 189-190) zmiňuje, že i Lisabonská strategie Evropské unie usiluje o znalostní společnost, která stojí na nárůstu vědeckých poznatků i informací a stejně tak se ruku v ruce s pokrokem zvyšují i požadavky na lidský kapitál, snižuje se podíl manuálních pracovníků a narůstá počet sofistikovaných a náročných úloh, znalosti se stávají zdrojem vývoje. Koncepce znalostní společnosti je tak úzce spojena s celoživotním učením a celoživotní vzdělávání se stává její nedílnou součástí. Tyto tendence je možné pozorovat i ve vzdělávání Hasičského záchranného sboru, pracovní pozice nejen na operačních střediscích jsou považovány za celoživotní a tak i koncepce vzdělávání HZS si klade za cíl v systému celoživotního učení zabezpečit vzdělávání cílových skupin ve všech potřebných oblastech působnosti hasičského záchranného sboru (Koncepce vzdělávání HZS ČR na roky 2011 - 2016 s výhledem do roku 2020).

Podle Bartáka (2008, s. 121-124) je právě definice nových trendů ve vzdělávání důkazem schopnosti firem přizpůsobovat se změnám, při nichž se klade důraz na rozvoj kompetencí a přechodu tréninkových programů směrem k aktivizaci jedince za účelem osvojení vědomostí a schopností, které jsou přímo využitelné v praxi.

Efektivní vzdělávání zvyšuje i efektivitu zaměstnanců, jejich flexibilitu a schopnosti úspěšně řešit vzniklé problémy. Výsledky pak pomáhají k dosažení kvality poskytovaných služeb. Vzdělávání dospělých je orientováno na potřebné znalosti a zaměřeno na problémy, které se při vykonávání služby mohou objevit (Eger, 2005, s. 50-52).

Spolu s rozvojem internetu a informační společnosti se postupně do digitální formy převádí i velké části ekonomiky a mění se i struktura trhu, která je značně ovlivňována časem a rychlostí změn, které vyžadují značnou míru adaptace na nově vzniklé podmínky. Zároveň se rapidně zrychlil vývoj v oblasti informačních technologií, kde se výkon zdvojnásobuje každých 18 měsíců. V souvislosti s těmito změnami rostou i nároky na jedince v oblasti odbornosti a začíná se rozvíjet management znalostí, který hledá cesty k vyhledávání, rozvoji a udržení kapitálu v oblasti lidských zdrojů. Každý jedinec musí během svého života pojmout až trojnásobek znalostí získaných při své odborné přípravě a proto se musí vzdělávat během celého života, neboť ekonomika a společnost si to žádá a intelektuální kapitál je pro úspěch firmy nesmírně důležitý (Barešová, 2003, s. 7-14).

Veřejná správa i státní správa jsou ve vyspělých státech chápány jako služby občanům, kteří vyžadují kvalitní služby. Zvyšování kvality veřejných služeb není možné bez vzdělaných pracovníků ve státní správě, kteří jsou schopni profesionálně vykonávat svoji práci. Lidé pracující ve státní správě jsou vystaveni neustálým legislativním změnám a mají zakotvenou povinnost průběžného odborného vzdělávání. Úřady musí využívat schopnosti zaměstnanců a hledat nové, účinné formy vzdělávání, motivace s ohledem na komfort jedinců, kteří se v rámci zvýšení profesních kompetencí vzdělávají (Mužík, 2012, s. 171-175).

Na to upozorňuje i Zounek (2009, s. 49), který dodává, že samotné informační technologie nikoho nic nenaučí a důležitý je jedinec, pro něhož by měly být ICT přínosem či jakýmsi „výtahem“, který mu umožní jednodušší a efektivnější vzdělávání.

Právě Andragogika podle Beneše (2003, s. 40-43) vznikla na základě poptávky po nových druzích znalostí a kvalifikací. Andragogika bere zřetel na znalosti a schopnosti využitelné v praxi. Andragogické poznatky tak mohou dávat odpovědi v oblasti plánování nebo zavádění nových forem vzdělávání dospělých do praxe.

1.3 K základním pojmům

V oblasti informačních a komunikačních technologií, stejně jako u Hasičského záchranného sboru, se mnohdy setkáváme s významy a pojmy, které jsou nejasné, případně odborného rázu, proto si některé z nich vysvětlíme a rozebereme jejich význam:

E-learning

Vzdělávací proces za pomoci informačních a komunikačních technologií, jež se realizuje v určitém vzdělávacím prostoru připojenému k síti. Nejedná se jen o připojení počítače a příslušného vzdělávacího software nebo LMS, ale také o prohlížeč a připojení do internetu či intranetu (Eger, 2005, s. 40-42).

Jedná se o modifikované distanční vzdělávání za pomoci počítačů a sítí formou distribuovaného vzdělávání. Probíhá za pomoci vzdělávacího serveru, který distribuuje jednotlivé studijní programy a je možné vytvořit i tzv. virtuální třídy studujících a vyučujících (Andromedia.cz - Sdílením informací ke konkurenční výhodě, 2016).

Henderson jej definuje jako učení na dálku, které využívá informační technologie, obvykle internet. Umožňuje lidem studovat dálkově bez nutnosti navštěvovat třídu. Toto učení může být plánované se vzdálenou účastí lektora, případně se může jednat o kurzy, kterých se může účastník účastnit kdykoli a kdekoli. Vše, co je k tomu potřeba, je počítač a připojení k internetu (Henderson, 2003).

Hasičský záchranný sbor (dále HZS)

Organizace, jejímž úkolem je především ochrana životů, zdraví a majetku obyvatel před požáry a pomoc při mimořádných událostech, mezi něž patří mimo jiné živelní pohromy, průmyslové havárie, dopravní nehody nebo teroristické útoky (Zákon č. 320/2015 Sb. o Hasičském záchranném sboru).

Integrovaný záchranný systém

Koordinovaný postup složek IZS, mezi které patří Hasičský záchranný sbor, policie ČR, poskytovatelé zdravotní záchranné služby a ostatní složky IZS, při provádění záchranných a likvidačních prací (Zákon č. 239/2000 Sb. o integrovaném záchranném systému).

Příslušník

Člověk pracující pro Hasičský záchranný sbor České republiky ve služebním poměru podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů).

Krajské operační a informační středisko (KOPIS, případně OPIS)

Přijímají se zde tísňová volání na evropském tísňovém čísle 112 a národní lince hasičů - 150, mimořádné události se předávají na složky IZS, vysílají se zde síly a prostředky nezbytné pro řešení mimořádných událostí v kraji. Středisko řeší i plnění dalších úkolů stanovených legislativními a ostatními předpisy (Zákon č.239/2000 Sb. o integrovaném záchranném systému).

SIAR – Sbirka interních aktů řízení

Předpisy interního charakteru ovlivňující chod organizace. Organizace je vydávájí pro své pracovníky a podřízené složky a jsou závazné pouze pro tyto subjekty. Konkretizují oprávnění a povinnosti, obsažené v právních předpisech.

Open-Source

Informační technologie nebo program zdarma dostupný s otevřeným zdrojovým kódem, který může kdokoli libovolně upravovat, používat a šířit dál mezi uživatele. Open-source je často masově rozšířen díky své dostupnosti a ceně a zároveň má mnoho komunitních rozšíření (Open Source - význam slova, 2016).

Tato kapitola nám nabídla pohled do literatury, v níž se hovoří o e-learningu a jeho spojitostech s profesním vzděláváním, osvětlila používané pojmy a možnou souvislost s andragogikou. V následující kapitole se pokusíme popsat operační střediska HZS, vzdělávací systém Hasičského záchranného sboru, jeho historii i koncepci vzdělávání s výhledem do budoucna.

2 OPERAČNÍ STŘEDISKA A VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS

Vzdělávací systém Hasičského záchranného sboru se snaží reagovat na aktuální mimořádné události, ale aby mohl být efektivní, musí přizpůsobovat i vzdělávací programy současným požadavkům.

Eger (2005, s. 53) s ohledem na přizpůsobení organizace probíhajícím změnám uvádí, *že důležitou roli v podnikovém vzdělávání hrají organizační filosofie a nové přístupy managementu stejně jako věnování pozornosti změnám v okolí. Příslušné chování se musí stát součástí firemní kultury a to není jednoduchá záležitost.*

Vzdělávací programy u HZS i přesto, že vznikají pod taktovkou Ministerstva vnitra se schválením generálního ředitele Hasičského záchranného sboru, splňují rovněž popis Průchy (2006, s. 216), který vzdělávací program definuje jako vymezující koncepci, cíle i obsah výuky. Je i cenným zdrojem pro zajištění kurikulární složky vzdělávacího systému.

Ta je důležitá nejen pro výjezdové hasiče, ale i pro operační střediska, neboť veškerý tok informací a požadavků plyne právě přes ně.

2.1 Operační střediska HZS a jejich funkce

Operační střediska hasičského záchranného sboru jsou zřizována na základě §6, odst. 6 zákona č. 320/2015 Sb. o Hasičském záchranném sboru České republiky. Plní funkci operačního střediska a další úkoly stanovené právním předpisem. Operační a informační středisko je pracovištěm, které přijímá volání na jednotném evropském čísle tísňového volání 112 a národním telefonním čísle 150 podle zákona o elektronických komunikacích (Zákon č.320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky, 2015).



Obr. 1 – Operační a informační středisko HZS (zdroj://www.hzscr.cz)

Mezi základní povinnosti dle zákona patří:

- *přijímat a vyhodnocovat informace o mimořádných událostech,*
- *zprostředkovávat organizaci plnění úkolů velitele zásahu dle § 19 odst. 3 zákona o IZS,*
- *plnit úkoly uložené orgány oprávněnými koordinovat záchranné a likvidační práce,*
- *zabezpečovat v případě potřeby vyzoomění základních i ostatních složek integrovaného záchranného systému a vyzoomění státních orgánů a orgánů územních samosprávných celků podle dokumentace integrovaného záchranného systému.*

K vykonávání svěřených úkolů mají OPIS pravomoci:

- *povolávat a nasazovat síly a prostředky hasičského záchranného sboru a jednotek požární ochrany, dalších složek integrovaného záchranného systému podle poplachového plánu integrovaného záchranného systému nebo podle požadavků velitele zásahu; při tom dbají, aby uvedené požadavky nebyly v rozporu s rozhodnutím příslušného funkcionáře hasičského záchranného sboru, hejtmána nebo Ministerstva vnitra při jejich koordinaci záchranných a likvidačních prací,*
- *vyžadovat a organizovat pomoc (§ 20 zákona 239/2000 Sb. o IZS), osobní a věcnou pomoc podle požadavků velitele zásahu (§ 19 zákona 239/2000 Sb. o IZS),*

- provést při nebezpečí z prodlení varování obyvatelstva na ohroženém území, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (Zákon 239/2000 Sb. o integrovaném záchranném systému, c2010-2016).

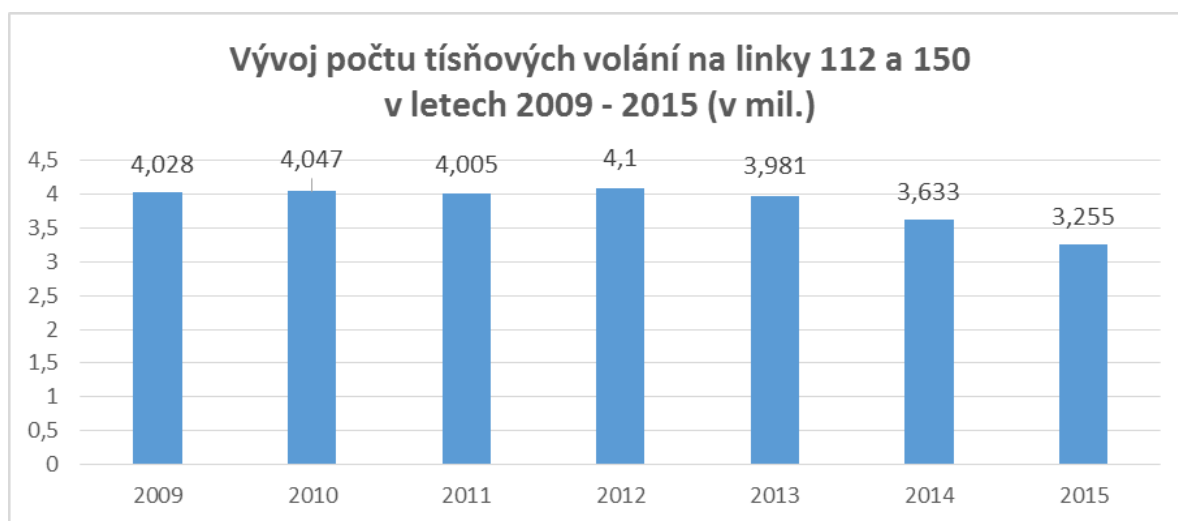
Výkon služby na krajských operačních střediscích je zabezpečován ve dvanáctihodinových směnách. Součástí KOPIS je telefonní centrum tísňového volání 112 – TCTV 112. Operační středisko se dle velikosti HZS kraje začleňuje do příslušné velikostní kategorie, od níž se odvíjí i počet příslušníků na směně v jednotlivých krajích.

Tabulka č. 1 – Početní stavy příslušníků ve směně zdroj: SIAŘ 26/2013

Kraje / hl. město Praha	Počet operačních důstojníků na směně	Počet operačních techniků (včetně TCTV 112) na směně	Celkem
Karlovarský	3	4	7
Liberecký	4	4	8
Královéhradecký	4	4	8
Pardubický	4	4	8
Kraj Vysočina	4	4	8
Zlínský	4	4	8
Jihočeský	4	6	10
Plzeňský	4	6	10
Olomoucký	4	6	10
Ústecký	6	7	13
Jihomoravský	6	7	13
Moravskoslezský	6	7	13
Středočeský	7	8	15
Hl. město Praha	7	8	15
CELKEM	67	79	146

Na jednotlivých KOPIS jsou operačními techniky odbavovány tísňové hovory a předávány operační důstojníkům ke zpracování, případně dalším složkám v rámci IZS. Telefonní centra tísňového volání jsou v rámci České republiky navzájem hlasově i datově propojena a mohou se navzájem plně zastoupit. V případě mimořádných událostí tak mohou jednotli-

vá centra odbavovat v případě vyčerpání operátorů tísňová volání i z jiných krajů tak, že volající se vždy dovolá. K tomu v současnosti přibývá i služba Ecall, která umožňuje u nových vozů v případě nehody hlasově odeslat operátorům TCTV polohu vozidla a spojit hlasový hovor přímo s operátorem. Přestože došlo ke značnému poklesu počtu hovorů díky osvětě na školách, v praxi byla linka 112 v roce 2015 vytočena každých 10 vteřin. (Zaoralová, c2016)



Obr. 2 – Vývoj počtu tísňových volání v letech 2009-2015 (zdroj: <http://www.hzscr.cz>)

2.2 Vývoj vzdělávacího systému příslušníků HZS ČR

Aby operační střediska byla schopna vykonávat svoji funkci, je nutností kvalitní systém profesního vzdělávání v rámci organizace. Pilířem vzdělávání v rámci HZS je Školní a výcvikové středisko Hasičského záchranného sboru České republiky skládající se ze středisek v Brně a Frýdku-Místku, kde probíhá drtivá většina vzdělávacích kurzů. Činnost střediska je podložena §6, odst. 8 zákona č. 320/2015 Sb. o HZS ČR.

Během roku zde projde téměř 11 000 účastníků. Školní zařízení se snaží v souladu s koncepcí vzdělávání HZS ČR zvyšovat kvalitu výcviku a pružně reagovat na požadavky výkonu služby i HZS krajů (Školní a výcvikové zařízení HZS ČR, 2016).

Škola požární ochrany Ministerstva vnitra ve Frýdku-Místku byla založena v roce 1967. V roce 1984 se změnila na Střední odbornou školu požární ochrany Ministerstva vnitra Československé republiky, později v roce 2002 na Střední odbornou školu požární ochrany

a Vyšší odbornou školu požární ochrany MV ve Frýdku-Místku. Škola začala vychovávat erudované odborníky v oblasti požární ochrany, čímž se zvýšil i potenciál efektivně řešit potřeby zabezpečení požární bezpečnosti ve společnosti. Profesionální jednotky tak postupně byly schopny zajišťovat kromě likvidace požárů i narůstající množství technických zásahů. Tomu byl přizpůsoben v roce 1985 i vznikající zákon o požární ochraně, který i dnes zůstává v platnosti a škola patří mezi 4 základní složky Hasičského záchranného sboru (Vilášek, 2014, s. 20-25).

Mezi úkoly Střední odborné školy požární ochrany a Vyšší odborné školy požární ochrany ve Frýdku-Místku patří mimo jiné:

- organizace kurzů pro získání a prodloužení odborné způsobilosti pro příslušníky HZS ČR, zaměstnance podniků a velitele, strojníky atd.
- organizace a provádění přednášek, odborných seminářů či instruktáží nebo také zabezpečování konferencí pro HZS a ostatní složky IZS.
- tvorba předpisů, učebních osnov, skript nebo také vytváření učebních a metodických pomůcek.

Do roku 2013 byl systém vzdělávání založen na modulárním systému, kterým si příslušníci přijatí do služebního poměru museli projít až k získání odborné způsobilosti. Tento modulární systém byl řízen pokynem generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR v souladu s § 24 odst. 1 písm. i) a § 72 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, § 32 vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb. a § 19 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR, 2010).

Po přijetí příslušníka do služebního poměru byl tento zařazen automaticky nejpozději do 12 měsíců od vzniku služebního poměru do modulárního systému vzdělávání, který zahrnoval 4 chronologicky uspořádané moduly.

Modul I - úvodní

Základní modul přípravy, ve kterém je kladen důraz na návyky pořadového vystupování a služební zdvořilosti. Dále se v něm nově příchozí příslušník seznámil s právním prostře-

dím, které je potřeba k výkonu práce u Hasičského záchranného sboru a zabezpečení činností v působnosti Hasičského záchranného sboru. Po úspěšném ukončení modulu I se příslušník zařadil zpět na své pracoviště, kde se individuálně připravoval na modul II, který znalosti dále rozšiřuje (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.23/2010).

Modul II - obecný

Obecný modul příslušníkovi poskytuje soubor obecných znalostí, které potřebuje k výkonu funkce a z nichž se následně vychází v navazujících profilovacích kurzech. Patří sem jak zákonné normy, tak i znalosti v oblasti zdolávání mimořádných událostí, mezi něž patří např. povodně, požáry, dopravní nehody, havárie, technické pomoci a další. Příslušník se zde seznamuje i s pravidly radiového provozu, chemickými procesy hoření společně s likvidací nežádoucího hoření. Po ukončení by měl mít příslušník veškeré technické i odborné znalosti na takové úrovni, aby se po svém návratu mohl začlenit do týmu a stát se jeho plnohodnotným členem (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.23/2010).

Modul III - profilační

Profiluje příslušníka v návaznosti na jeho služební místo. Modul III plnil funkci kurzu k získání odborné způsobilosti a v případě změny služebního zařazení již příslušník nemusel absolvovat znovu moduly I a II a byl zařazen rovnou do profilačního kurzu dle jeho služebního zařazení (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.23/2010).

Modul IV - praxe

Tento modul je rozšiřující nadstavbou modulu III a je koncipován tak, aby příslušník získal i praktické zkušenosti a dovednosti (Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR, 2010). Ty probíhají v reálném prostředí pod psychickou zátěží, se kterou se následně budou setkávat při každodenním výkonu služby (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.23/2010).

Aktuální podoba vzdělávacího systému HZS ČR

V roce 2013 byl změněn systém vzdělávání novým pokynem generálního ředitele (Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR, 2013), který nastavuje nové podmínky získání odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR.

V nové podobě je v současnosti 12 odborných kurzů:

Tabulka č. 2 – Seznam odborných kurzů (Tučně kurzy příslušníků OPIS)

	Název kurzu	Pozice
1	Nástupný odborný výcvik	Hasič ve služební hodnosti vrchní reference či vrchní asistent.
2	Strojník	Hasič ve funkci strojník.
3	Technik – Strojová služba	Příslušník zařazený na úseku strojní služby.
4	Technik – chemická služba	Příslušník zařazený na úseku chemické služby.
5	Technik – technická služba	Příslušník zařazený na úseku technické služby.
6	Technik – spojová služba	Příslušník zařazený na úseku spojové služby.
7	Operační řízení	Operační technik na 112
8	Základní odborná příprava	Sem patří každý příslušník, který nespadá po kurz Nástupný odborný výcvik.
9	Požární prevence	Příslušník zařazený na úseku požární prevence.
10	Ochrana obyvatelstva a krizové řízení	Příslušník zařazený na úseku ochrany obyvatelstva a krizového řízení.
11	Taktické řízení	Příslušník zařazený ve funkci velitel družstva, velitel stanice HZS kraje, řízení jednotek požární ochrany.

12	Takticko-strategické řízení	Příslušník zařazený ve funkci operační důstojník se samostatnou rozhodovací činností s územní, krajskou nebo republikovou působností.
----	------------------------------------	---

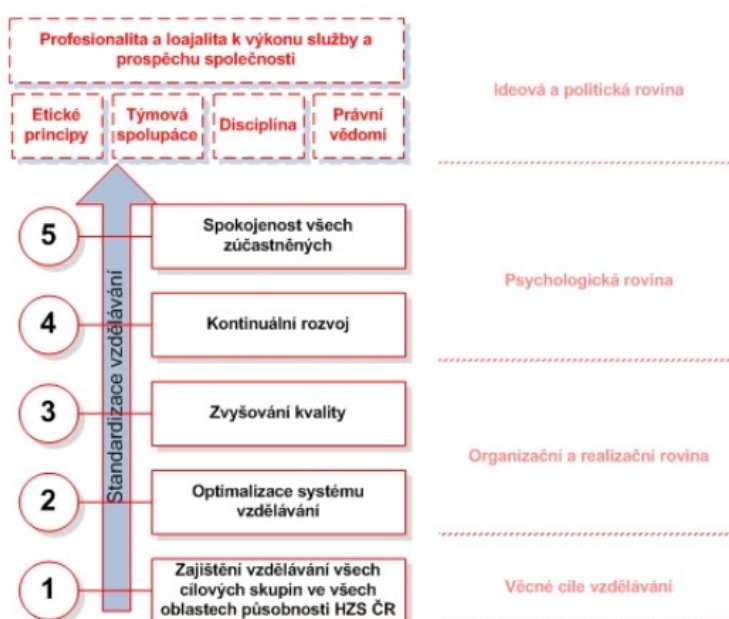
Původně modul I a modul II byly nahrazeny kurzy NOV – Nástupní odborný výcvik, určený pro výjezdové hasiče, po jehož absolvování je příslušník schopen samostatně vykonávat službu v jednotce PO na místě zásahu a kurz ZOP – Základní odborná příprava, kterou splňují příslušníci, kteří nevyjíždějí přímo k mimořádným událostem. Patří sem okruhy stavební prevence nebo např. operátoři tísňové linky 112, 150 a operační důstojníci pracující na KOPIS, kteří dávají informační podporu jednotkám v terénu a na jejichž vzdělávání je v této práci kladen důraz. Kromě uvedených kurzů pak následují kurzy specializační, kterých jsou již desítky a jsou připraveny na míru profesnímu zařazení příslušníka. Podmínkami pro zařazení do kurzu je nejen zdravotní, fyzická a osobnostní způsobilost příslušníka, ale rovněž absolvování e-learningu „Úvodního vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech“ dle usnesení vlády č. 1542/2005 (Základní odborná příprava, 2013).

Příslušník vykonávající činnosti na úseku požární prevence, ochrany obyvatelstva, civilního nouzového plánování, krizového řízení nebo operačního řízení:

- a) *absolvuje základní odbornou přípravu (ZOP) a následně absolvuje kurz k získání odborné způsobilosti na příslušné služební místo (příloha č. 1) a*
- b) *příslušník na úseku požární prevence je dále povinen nejpozději do jednoho roku po získání odborné způsobilosti v kurzu Požární prevence absolvovat příslušný specializační kurz podle služebního místa,*
- c) *příslušník zařazený na služebním místě operační technik 112 je povinen nejpozději do jednoho roku od ustanovení na služební místo absolvovat specializační jazykový kurz pro operátory TCTV 112; tento specializační kurz se prodlužuje stejně jako odborná způsobilost,*
- d) *příslušník zařazený na služebním místě operační důstojník musí prokázat, že v minulosti absolvoval kurz Operační řízení (OŘ). V případě, že jej neabsolvoval, musí jej absolvovat nejpozději do 12 měsíců od ustanovení na služební místo. (Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR, 2013).*

2.3 Aktuální trendy v odborné přípravě HZS

Aktuálně se Hasičský záchranný systém řídí koncepcí vzdělávání HZS ČR na roky 2011-2016 s výhledem do roku 2020, která si klade za cíl zabezpečovat vzdělávání všech cílových skupin s ohledem na požadavky výkonu služby, optimalizovat systém vzdělávání, a to jak finančně, tak i institucionálně a procesně.



Obr. 3 – Cíle koncepce vzdělávání s výhledem do roku 2020 (zdroj: www.hzscr.cz)

Ruku v ruce s optimalizací by se měla zvyšovat kvalita vzdělávacího procesu a zajistit kontinuální rozvoj vzdělávání – natolik pružný, aby se byl schopen přizpůsobovat aktuálním požadavkům vzdělávacího systému. To vše za spokojenosti všech subjektů, které se na vzdělávání podílejí. Aby bylo možné nastavených cílů dosáhnout, je potřeba systém změnit. Koncepce z roku 2010 upozorňuje na chybějící moderní formy výuky v systému vzdělávání a definuje slabé stránky: *Dnešnímu systému vzdělávání jsou vyčítány konzervativní formy organizace a metody vzdělávání i vysoká časová náročnost odborné přípravy. Problém spočívá v tom, že některé oblasti nelze školit jinak než prezenční formou přípravy. S cílem uspokojit požadavky HZS krajů, aby jejich příslušníci byli pro výkon služby připraveni kvalitně a v co nejkratší době, je potřebné zavést do vzdělávání v HZS ČR moderní formy a metody přípravy, které celý vzdělávací proces urychlí a zefektivní. Protože prezenční forma zůstane i nadále stěžejní, je nevyhnutelné se zabývat různými kombinacemi*

forem odborné přípravy, které budou zahrnovat samostatné studium, krátkodobá soustředění i konzultace. Vhodné je do vzdělávacího procesu zakomponovat elektronická média umožňující formu e-learningu aj. (Koncepce vzdělávání HZS ČR na roky 2011 - 2016 s výhledem do roku 2020).

Postupné zavádění e-learningu tak souhlasí i s tvrzením Garrisonové (2011, s. 66), jež uvádí, že informační technologie včetně e-learningu implikují diskusi na téma využitelnosti v moderním vzdělávání a ta by měla probíhat smysluplně v kontextu celého vzdělávacího prostředí.

Předpisy i Sběrka interních aktů řízení počítají s rozšířením e-learningu u HZS, v příští kapitole však rozebereme e-learning jako takový. Jeho možné formy spolu s výhodami a nevýhodami i prostředí používané v Hasičském záchranném sboru včetně konkrétních kurzů týkajících se příslušníků pracujících na KOPIS.

3 E-LEARNING VE VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ NA OPERAČNÍCH STŘEDISCÍCH

Velké společnosti začaly využívat e-learning na základě jejich vzdělávacích potřeb. Mnohé firmy využívají e-learning ve velké míře již nyní a lidé používající e-learning věří, že je to zatím jen špička ledovce a v následujících letech dojde k dalšímu rozmachu e-learningu nejen ve firmách, ale i státní správě (Henderson, 2003, s. 1-3).

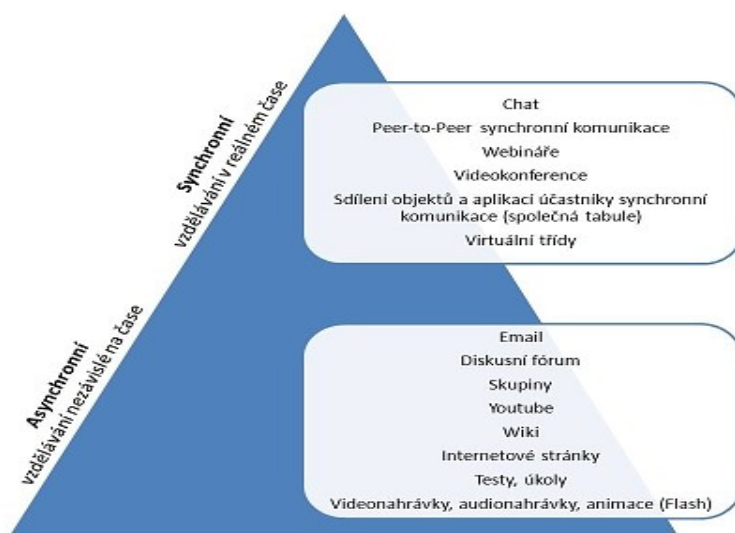
Co je e-learning?

Dle Hendersona (2003, s. 4) je to učení přes internet. Umožňuje vzdělávat se zaměstnancům kdykoli a kdekoli. Např. obchodní manažeři absolvují produktové školení, aniž by museli cestovat do třídy.

E-learning nabízí bohatou sadu různých kombinací metod výuky. Řada možností však ještě nezajišťuje úspěch. Stejně jako např. nepromyšlené používání mnoha typů a velikostí fontů, barev a formátovacích stylů v dokumentu MS Word nepřispěje k srozumitelnosti dokumentu, i v e-learning můžeme nepromyšlenou kombinací různých metod dodávání výuky způsobit spíše zmatek. Abychom dosáhli požadovaného efektu, musíme promyšleně volit, koordinovat a implementovat jednotlivé metody dodávání výuky (Kontis: e-learning).

Asynchronní online e-learning

Hasičský záchranný sbor v současnosti využívá na svém portálu asynchronní formu e-learningové výuky, což znamená, že student není v přímém kontaktu s učitelem a výuka neprobíhá v reálném čase.



Obr. 4 – Schéma forem e-learningu (zdroj: <http://vip.jergym.cz>)

Dle Zounka (2012, s. 65-68) můžeme do této oblasti zařadit také email, diskuzní fóra nebo mikro blogy, dají se sem zařadit i elektronické online kurzy a podobně. Brdička (2003, s. 42-45) také poukazuje na fakt, že práce není plánovaná. Nevyužívají se funkce jako chat či videokonference, ale aktivity jsou prováděny pomocí webu. Činnost není časově koordinována. Hasiči jsou omezeni pouze fyzickým nástupem do kurzu, kdy při nástupu musí být e-learningový kurz řádně dokončen a na začátku prezenční výuky jsou v elektronickém testu zkoušeny znalosti z oborů definovaných v e-learningu.

3.1 Vzdělávací portál jednotek požární ochrany

Veškeré kurzy probíhají přes vzdělávací portál, jež je společným projektem Ministerstva vnitra – Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru, Střední odborné školy požární ochrany a Vyšší odborné školy požární obrany. *Cílem je vytvořit zdroj informací, který bude výrazným přínosem pro oblast odborné přípravy jednotek požární ochrany. Materiály pro podporu odborné přípravy na tomto serveru budou mít různou podobu - od textů, obrázků přes videozáznamy, prezentace až po tzv. elektronické přednášky. Všechny materiály by měly být průběžně aktualizovány, tak aby byly vždy v souladu se skutečnými potřebami odborné přípravy jednotek PO (Portál hasici-vzdelavani.cz, 2013).*



Obr. 5 – Logo portálu Hasiči vzdělávání (zdroj: <http://www.hasici-vzdelavani.cz>)

Portál v roce 2014 díky projektu financovanému z evropských dotací získal nový vzhled odpovídající podobným profesně informačním webům, zároveň se zvýšila kvalita obsahu a bylo vylepšeno množství vyhledávacích funkcí (Bravanský, 2015). Web je rozdělen do několika kategorií:

- Hasičský záchranný sbor ČR.
- Jednotky SDH obcí.
- Jednotky SDH/HZS podniků.

- Společné vzdělávání jednotek požární ochrany.

Součástí systémového portálu je i sekce umístěná na adrese <https://www.hasici-elearning.cz>, která je dostupná po přihlášení uživatele. Jsou zde umístěny jednotlivé e-learningové kurzy, do nichž je příslušník zařazen na základě přihlášky v Centrální evidenci přihlášek na adrese http://kurzy.hzscr.cz/kurzy/verejny_prehled_kurzu/2017/, v níž jsou zařazeni všichni studenti, respektive zaměstnanci Hasičského záchranného sboru, kteří se již někdy účastnili nějakého kurzu. Systém dále umožňuje vést aktuální seznam kurzů včetně přihlášených účastníků. Neméně důležitou funkcí je schopnost sledovat, kterému zaměstnanci končí lhůta obnovení profesní způsobilosti, následně jej automaticky zapíše mezi nezařazené účastníky a upozorní personální oddělení HZS kraje na nutnost přihlášení studenta do nového kurzu (Integrace e-learningového systému ATutor pro HZS ČR, 2014, s. 14).

The screenshot displays the 'PŘIHLÁŠKY DO KURZŮ' (Course Registrations) web interface. The page has a red header with the title and a 'přihlásit | n' button. Below is a blue banner with 'Veřejný přehled kurzů' and a firefighter image. A sidebar on the left contains navigation links like 'Veřejné údaje', 'Veřejný přehled kurzů', and 'Ke stažení'. The main content area shows a calendar for January 2016 with various course entries like '1 T-TS P/2016-BI', '2 T-ST5 P/2016-I', '3 NOV HZS ČR/2016-BR', etc.

Obr. 6 – Centrální evidence přihlášek (zdroj: <http://kurzy.hzscr.cz/>)

Po registraci je příslušník zařazen do příslušného kurzu a na email jsou mu zaslány přihlašovací údaje, díky kterým se přihlásí do požadovaného kurzu. V něm jsou již připraveny jednotlivé prezentace spolu s audio stopou, která informace obsažené v prezentaci doplňuje a dále rozšiřuje, k dispozici jsou také video materiály, které pomáhají problematiku lépe

pochopit. Na konci každé vzdělávací kapitoly je pak test složený z několika málo otázek, na kterých si příslušník ověří právě získané znalosti.

Na obsahu se neustále pracuje a množství materiálů postupně narůstá. Zpracováním např. zmiňované elektronické přednášky, či umístěním souboru na stránky portálu však práce nekončí. Dochází k neustálým změnám již zveřejněných materiálů, například v oblasti legislativy, metodických postupů apod. Na tyto změny je potřeba reagovat co možná nejdříve. Autorů, kteří zpracovávají materiály nebo je uveřejňují na portálu, je více, jednotlivé oblasti a sekce např. „Bojový řád“, „Chemická služba“ atd. mají také své odborné garanty, kteří za obsah odpovídají (Bravanský, 2015).

3.2 Výhody a nevýhody elektronického systému vzdělávání (LMS)

Každý LMS systém je specifický a má své výhody i nevýhody. Hasičský záchranný sbor vybral pro vzdělávání příslušníků open-source systém ATutor, který slouží k tvorbě a poskytování online vzdělávacích kurzů. Administrátoři jsou schopni systém updatovat během několika minut, jednoduše upravovat vzhled celého systému a především rozšiřovat funkčnost systému dle potřeby rozšiřujícími moduly. Lektori v tomto systému mohou rychle a jednoduše vytvářet webové kurzy a distribuovat je studentům, importovat již vytvořené kurzy třetích osob a provádět interaktivní online kurzy. Studenti se tak učí v přístupném, adaptivním prostředí (ATutor Learning Management System).

Výhody e-learningového systému výuky pro Hasičský záchranný sbor:

- **Zvýšení efektivity výuky:** Student je zařazen do těch kurzů, které jsou potřeba, a není zatěžován duplicitními informacemi z oblastí, kterým již rozumí. Kurzy jsou modulově uspořádány, což dále zvyšuje efektivitu výuky.
- **Snížení časových a ekonomických nákladů:** Studium v systému pro správu vzdělávání je rychlejší a efektivnější, odpadá nutnost dojíždění a ubytování příslušníků v ubytovacím zařízení Střední odborné školy požární ochrany ve Frýdku-Místku, je tedy i méně finančně nákladné. Zároveň odpadají náklady na tisk a distribuci výukových materiálů. Počáteční náklady jsou samozřejmě vysoké, ale s počtem účastníků (u HZS kolem 11 000 za rok) klesají a na každého dalšího jsou pak zanedbatelné (Barešová, 2003, s. 29).

- **Aktuálnost informací:** Při jakýchkoli legislativních či jiných změnách je možné poměrně jednoduše změnit obsahově kurz, či dodat potřebné informace a ty jsou ihned distribuovány všem studentům v daném kurzu, odpadá například nutnost tisku nových učebnic.
- **Administrace studentů:** Systém zvládá přehledně pracovat se studenty, informuje o nutnosti přihlásit se do obnovovacího kurzu, lektori mají přesné informace o počtu studentů, těm lze individuálně upravovat kurzy a podobně.
- **Zlepšení počítačové gramotnosti:** Skladba příslušníků HZS je široká a systém pomáhá zvyšovat počítačovou gramotnost starším příslušníkům, což zprostředkovaně dává studentům i nové kompetence v práci s počítačem, které následně využijí v práci i ve svém osobním životě.
- **Dostupnost a časová flexibilita:** Studium pomocí elektronického vzdělávacího systému dává studentům možnost studovat kdykoli a kdekoli, což je žádoucí, neboť mohou studovat e-learningový kurz v době, kdy neprobíhá zásah a v případě vyhlášení poplachu kurz přeruší a následně v něm mohou pokračovat po návratu na základnu, v případě potřeby i ve svém volném čase (Integrace elearningového systému ATutor pro HZS ČR, 2014).
- **Rychlejší vstřebávání informací:** Barešová (2003, s. 31-32) vychází z předpokladu, kdy uživatelé se dostávají pouze potřebné informace ve formě, díky které postupuje rychleji vzdělávacím procesem. Proti prezenční formě výuky se čas strávený studiem zkrátí až na polovinu.
- **Testovatelnost:** Vzhledem k velkému počtu studentů, kteří procházejí vzděláváním, se ušetří čas při opravě testů, student ihned po dokončení testu zná výsledek, který je elektronicky vyhodnocen a kantor má ihned informace o výsledcích studentů.

Nevýhody e-learningového systému výuky pro Hasičský záchranný sbor:

Kromě výše zmíněných výhod existují i mnohé nevýhody, jež se dotýkají i specifického vzdělávacího systému Hasičského záchranného sboru. Patří sem:

- **Nevhodnost pro některé studenty:** zde Barešová (2003, s. 35-36) zahrnuje problémy některých studentů s nutností čtení u textových forem kurzů, nicméně kurzy HZS používají i audio stopu, čímž tyto problémy eliminují, nicméně stále zůstává faktem, že

u HZS obecně pracují ve služebním poměru i starší lidé, kteří odmítají ICT technologie buď z principu, nebo se již nechtějí učit ničemu novému, nicméně organizace tlačí na zapojení do elektronické formy výuky a těmto lidem tak mnoho možností nezbyvá. Výhodou může být i vysoká kvalifikace práce u Hasičského záchranného sboru, po- tažmo operačních středisek, kdy je podle Beneše (2003, s. 161) vysoká kvalifikace spojována s vyšší účastí na dalším vzdělávání i u starších lidí. Zounek se Šed'ovou (Zounek, 2009) uvádějí i tlak na kantory z hlediska využití moderních technologií ve výuce, kde se zvyšujícím se věkem se zvyšuje i pocit tlaku směrem od studentů i ve- dení organizací pro zapojování ICT do výuky.

Tabulka č. 3 - Ignorování tahu a tlaku podle věku

Věk	Ignoruje tah i tlak	Vnímá tah či tlak
Do 30 let	42 %	58 %
Od 31 let	24 %	76 %

- **Vysoké počáteční náklady:** sem zahrnujeme především náklady na infrastrukturu a vytvoření znalostní databáze, které při běžné formě výuky odpadají. *Podle většiny studií jsou náklady na vytváření e-Learningových kurzů zhruba dvacetkrát vyšší než náklady na vytváření kurzů tradičních. Pokud jde o čas, potom na jednu hodinu e-Learningové aktivity uživatele je potřeba asi 200 hodin práce oproti 10 až 20 hodinám, které potřebuje lektor na vývoj jedné hodiny tradičního kurzu.* (Barešová, 2003, s. 36) Vzdělávací systém HZS byl spolufinancován díky realizovanému evropskému projektu „Elektronický vzdělávací a informační systém“, reg. č. CZ.1.04/4.1.00/A3-.00003, za jehož podpory vznikala obsahová stránka systému, čímž byly počáteční ná- klady sníženy a kontrolována kvalita obsahu, jež je podle Barešové (2003, s.36) další z nevýhod spojených s e-learningem.
- **Nemožnost psaní poznámek do textu:** Zlámalová (2008, s. 91) upozorňuje na jev, kdy pro studující je důležité mít možnost dělat si poznámky. Ty se standardně vepisují do sešitu, bloku, případně přímo do učebního textu, to je však u elektronických kurzů problematické a na stránce je tak potřeba počítat s místem pro vkládání poznámek.
- **Nevhodnost pro některé typy kurzů:** v Hasičském záchranném sboru se vyskytuje mnoho, především praktických kurzů, které svou formou pro e-learning nejsou vhodné

(Eger, 2005, s. 47), Barešová (2003, s. 34) však uvádí, že e-learning je možné využít před zahájením praxe ke studiu teorie vztahující se k dané problematice.

- **Personální kontakt:** někteří lidé vyžadují osobní kontakt s lektorem a komunikace či interakce s dalšími studujícími. Ta jim pomáhá k pochopení látky, což e-learning neumožňuje (Eger, 2005, s. 47). V tomto kontextu sociálního kontaktu studentů se dají použít i slova Pablo Picassa (Azcity.cz, c2009-2015), který řekl: *Počítače jsou k ničemu. Dokáží pouze poskytovat odpovědi.* Tuto negativní vlastnost e-learningu rozvádí podrobněji Zounek (2009, s. 25): *Úzkost z odcizení bývá různě konkretizována: má se za to, že technologické formy komunikace mohou vytlačovat běžnou komunikaci tváří v tvář, že mohou vyvolávat různé formy závislosti...*

3.3 Kurzy pro příslušníky KOPIS

Příslušníci krajských operačních středisek absolvují na vzdělávacím portálu několik e-learningových kurzů, které ve většině případů předcházejí standardním vzdělávacím kurzům, mezi něž patří:

Základní odborná příprava

Tento kurz je určen příslušníkům, kteří neslouží ve výjezdových jednotkách, ale vykonávají službu při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí. Je prvním kurzem a zároveň nutností pro možnost absolvovat další specializační kurzy. Obsahem jsou především základní znalosti s oblastí, v nichž působí HZS. Patří sem práva a povinnosti příslušníků, organizační struktura HZS, podmínky pro vznik a rozvoj požárů včetně druhů hasiv použitelných k úspěšnému hašení, obecné zásady první pomoci s praktickým výcvikem a mnoho dalšího.

Tabulka č. 4 – Časová dotace kurzu Základní odborná příprava

Organizační část / Předmět	Počet hodin
Organizační část kurzu – zahájení, vstupní přezkoušení (státní správa, e-learning), závěrečná zkouška	11
Organizace HZS ČR a výkon státní správy	29
Zdolávání mimořádných událostí	23
Základy pořadové přípravy, technického výcviku a technických prostřed-	37
Zdravotní a psychologická příprava	20
Celkem	120

Po absolvování tohoto kurzu ještě příslušník nemůže vykonávat samostatnou práci na operačním a informačním středisku, neboť kurz poskytuje pouze obecné informace, které by měl znát každý příslušník sloužící u hasičského záchranného sboru. (Základní odborná příprava, c2013-2016)

Operační řízení

Kurz určený příslušníkům pracujícím na úseku operačního řízení a obsluhy systému jednotného systému varování a vyrozumění (sirény pro varování obyvatelstva). Většina účastníků kurzu již má letmé zkušenosti ze svého působiště, nemohou však samostatně pracovat. Kurz jim přináší teoretické informace a také formou tréninku praktické zkušenosti v oblasti přijímání tísňových hovorů, vysílání jednotek požární ochrany na místo zásahu, následnou komunikaci a obsluhu software používaného na operačních střediscích. Zároveň příslušník zdokonaluje znalosti dokumentace OPIS, spolupráce složek IZS, úkoly a oprávnění OPIS atd.

Tabulka č. 5 – Časová dotace kurzu Operační řízení

Organizační část kurzu / Předmět	Počet hodin
Zahájení kurzu a sjednocení vstupních znalostí	8
Právní základ činnosti OPIS	12
Spojení	11
Varování a vyrozumění	12
Zdolávání mimořádných událostí	36
Výkon služby na OPIS	63
Závěrečné zkoušky, ukončení kurzu	18
Celkem	160

Po 4 týdnech ve výcvikovém zařízení Ministerstva vnitra tak účastník kurzu Operační řízení umí přijímat tísňové hovory v českém jazyce, umí spouštět Jednotný systém varování a vyrozumění a umí obsluhovat program Spojář 6 včetně radiokomunikace. Získává tak schopnost samostatně pracovat na operačním středisku na pozici operačního technika a může tak oficiálně přijmout svůj 1. tísňový hovor. (Operační řízení, c2013-2016)

Takticko-strategické řízení

Kurz takticko-strategického řízení je nadstavbou ke kurzu operačního řízení a je určen především operačním důstojníkům, jež mají za úkol vedení zásahů. Tento kurz jim pomáhá

s vedením velkých mimořádných událostí, u nichž je za potřebí zřízení štábu velitele zásahu, případně doplněno o komunikaci s krizovým štábem kraje nebo obce s rozšířenou působností. Absolvent je seznámen s právními předpisy upravujícími činnosti velitele zásahu nebo také informace k fungování integrovaného záchranného systému včetně příslušné dokumentace.

Tabulka č. 6 – Časová dotace kurzu Takticko-strategické řízení

Organizační část kurzu / Předmět	Počet hodin
Organizační část kurzu – zahájení, vstupní přezkoušení	2
Organizace HZS ČR, řízení lidských zdrojů a výkon státní správy	10
Zdolávání mimořádných událostí	55
Krizové řízení a civilní nouzová připravenost	5
Závěrečná zkouška, závěr kurzu	8
Celkem	80

2 týdny strávené ve výcvikovém středisku HZS ve Frýdku-Místku tak připraví absolventa na mimořádné události, kterých není mnoho, ale jsou o to více náročné na úspěšné zvládnutí. (Takticko-strategické řízení, c2013-2016)

Jazyková odborná příprava

Kurz doplňuje přípravu k získání odborné způsobilosti na místo operačního technika 112, který je schopen přijímat tísňové hovory na lince 112 v cizím jazyce, většinou se jedná o anglický a německý jazyk. Kurz se skládá ze dvou částí. V teoretické rozšiřuje účastník svou slovní zásobu, zdokonaluje se v cizím jazyce atd. V praktické části pak nacvičují přijímání tísňových hovorů přímo ve výcvikovém středisku v prostředí, v němž budou posléze pracovat. Vzhledem k charakteru služby se klade důraz na zvukovou stránku jazyka. (Speciální jazyková příprava 112, c2013-2016)

Tabulka č. 7 – Časová dotace kurzu jazyková odborná příprava 112

Témata	Počet hodin
Zahájení a organizace kurzu	1
Všeobecná témata	9
Témata HZS ČR	22
Zdravotnická témata	24
Policejní témata	10

Domácí příprava, konzultace	30
Prověření znalostí a závěr	6
Praxe ve školním TCTV 112	18
Celkem	120

Operátoři TCTV 112 nepomáhají pouze zahraničním hostům v České republice, ale během mé praxe se mnohokrát stalo, že kolegové pomáhali i českým občanům v zahraničí, kteří se dostali do nesnází. Např. dívky na dovolené, které odnesl vítr s přílivem na širé moře. Dívky stihly jen zavolat otcí do ČR, co se jim stalo. Řidiči kamionů se zdravotními potížemi, kteří neuměli cizí jazyk nebo hovor matky, jejíž dcera žijící v zahraničí vyhrožovala sebevraždou. V těchto případech operátoři komunikují s úřady v dané zemi a věc operativně řeší, proto je jazyková příprava velmi důležitá.

Kurz krizové komunikace

Během své praxe na operačním středisku jsem se mnohokrát setkal s názorem kolegů, kteří jsou vděční za vzdělávací kurzy, které jim dávají jistotu v komunikaci s volajícím, protože samotné hovory v tísní jsou velkou zátěží jak pro volajícího, tak i pro operátora, který událost těžší. Především jsem se setkal s pozitivními ohlasy na kurz krizové komunikace, který se specializuje na hovory s lidmi, kteří volají ve chvíli, kdy chtějí aktivně spáchat sebevraždu (tzv. akutní sebevrazi), např. si míří pistolí na hlavu, stojí na mostě nebo se jdou do lesa oběsit a operátor je mnohdy posledním člověkem, který může volajícímu sebevraždu rozmluvit. Takoví lidé jsou ve stavu ambivalence a špatně zvolené slovo může mít za následek dokonání činu. Navíc takoví lidé většinou odmítají sdělit svou polohu, neřeknou operátorovi ani své jméno a je velmi těžké vysledovat příčinu, která je do této hraniční situace přivedla, přestože volání na tísňovou linku je v této situaci jakýmsi posledním voláním o pomoc. Operátoři bez kurzu jsou tak vystaveni obrovskému náporu na psychiku, který dle slov kolegů přispívá k vyšší fluktuaci pracovníků na TCTV 112. Kurz krizové komunikace je pouze dvoudenním kurzem, přesto dle slov účastníků předává neocenitelné informace. V první polovině jsou příslušníkům sdělovány skrze dříve zasláné prezentace mailem k prostudování statistické údaje o počtech sebevražd či důvodech, proč k nim dochází, jaké jsou časté vzorce chování postižených osob spolu s audio nahrávkami skutečných hovorů z praxe. Příslušník se tak má šanci zprostředkovaně setkat s člověkem s rozdvojenou osobností, osobou, která chce spáchat sebevraždu z důvodu nevyléčitelné nemoci nebo osobou, která se chce zabít z nešťastné lásky. Kurz v teoretické rovině defi-

nuje, jakým způsobem pokládat otázky, jakým směrem otázky směřovat, abychom nezvyšovali tlak na osobu a podobně. V minulosti se stalo, že se operátor zeptal na otázku, co by řekla rodina sebevraha na jeho čin, odpovědí pak bylo, že den před činem rodina zahynula při dopravní nehodě a ta tak byla příčinou celé situace. Navíc je zde popsána i spolupráce mezi operátory, kdy jeden těží hovor a další komunikuje s ostatními složkami na upřesňování informací, aby byla volajícímu poskytnuta pomoc co nejdříve. V druhé fázi kurzu si pak operátoři ve spolupráci s psychologem zkoušejí modelové situace vycházející z praxe i požadavků operátorů, aby došlo ke zlepšení komunikačních kompetencí v oblasti tísňových hovorů s volajícím v krizi. Přestože následně jsou tyto hovory individuální záležitostí s prvky improvizace, u nichž dle zkušeností operátorů hraje roli i charisma či momentální naladění operátora, má operátor možnost držet se jakési kostry v podobě manuálu, který má kdykoli k dispozici v elektronické podobě a bývá často také vytištěn na pracovišti TCTV 112. Získané poznatky si pak operátor dále rozšiřuje v praxi každým novým hovorem, přesto informace v elektronické podobě, ke kterým se může vracet, jsou důležitou součástí přípravy.

Pravidelná odborná příprava

Kromě kurzů, jejichž úspěšným absolvováním získává příslušník odbornou způsobilost na svou pracovní pozici, existuje i pravidelná odborná příprava, která funguje na základě pokynu generálního ředitele (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.57/2013, c2016), který stanovuje témata pravidelné odborné přípravy, jež jsou stanoveny náměstkem generálního ředitele HZS ČR pro IZS a operační řízení. V tomto pokynu kromě témat pro odbornou přípravu nově příchozích příslušníků najdeme i časový rozvrh školení, sestavení ročního plánu odborné přípravy jak pro hasiče pracující ve výškách, tak i pro přípravu na dopravní nehody a další oblasti v působnosti HZS ČR. Pro operační střediska je pak důležitý bod č. 4 přílohy č. 2, který definuje, že *pravidelná odborná příprava ostatních příslušníků vykonávajících službu ve směnách na operačních a informačních střediscích HZS ČR se provádí zpravidla samostudiem v průběhu služby a nejméně jednou za měsíc v rozsahu 2 hodin ostatními formami přípravy podle následujícího odstavce 5*. Ten upozorňuje na organizaci pravidelné odborné přípravy, *kteřou je možné organizovat formou samostudia, přednášek, seminářů, instrukčně metodických zaměstnání, stáží, taktických cvičení a jiných forem teoretického a praktického výcviku* (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.57/2013, c2016).

Tabulka č. 8 – Příklady témat pravidelné odborné přípravy

	Příklady témat pravidelné odborné přípravy pro operační střediska za rok 2016
1.	Vyžadování vrtulníků, hašení lesních požárů a výcvik plnění bambi vaku. Využití letecké techniky k leteckému hašení požárů lesních a travnatých porostů).
2.	Postup pro zřizování, rozmisťování a evidenci bodů záchrany na území ČR – seznámení se SIAŘ a Metodikou.
3.	Spolupráce se subjektem vodní záchranné služby v rámci zásahové činnosti – komunikační vazby, informační toky, součinnost na místě události při zásahu na vodních plochách s jednotkou PO.
4.	Nový pokyn, kterým se stanoví zásady pro poskytování pomoci v rámci České republiky a při zapojení České republiky do mezinárodních záchranných operací.
5.	Komunikace, součinnost se subjektem ČD a.s. v souladu s Dohodou o spolupráci.
6.	Novela metodického listu č. 15 – zásahy s únikem amoniaku
7.	Spolupráce s ostatními složkami integrovaného záchranného systému na úrovni kraje.
8.	Využití kontejneru nouzového přežití při řešení mimořádné události
9.	Materiální zabezpečení nouzového přežití
10.	Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi při realizaci opatření nouzového přežití
11.	Spolupráce při řešení incidentů při tísňovém volání – zpřesňování polohy lokalizace
12.	Nový zákon o HZS ČR
13.	Psychologické aspekty řízení lidských zdrojů
14.	Práce s databází nebezpečných látek na KOPIS

Během své praxe jsem se setkal především s formou samostudia z předem připravených materiálů, prezentací a elektronických kurzů u témat, které se pravidelně opakují. Drtivá většina materiálů je v elektronické podobě dostupná příslušníkům kdykoli během směny a příslušník se tak může vzdělávat v době, kdy neprobíhá žádný zásah. U operátorů TCTV 112 je tato situace složitější, protože hovory na tísňovou linku přicházejí neustále a operátoři se tak musí střídat. Proto je pro operační střediska elektronická forma studia z pravidla výhodnější, než přednášky či školení.

V této části práce jsme se zaměřili na vzdělávací systém HZS, související zákony a předpisy, osvětlili jsme si činnost operačních středisek včetně personálního obsazení a nutnost vzdělávání v běžné praxi, praktická část již bude zaměřena na samotný výzkum mezi příslušníky HZS na pracujících na operačních střediscích.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V rámci praktické části bakalářské práce se budeme zabývat oblastí e-learningu ve vzdělávacím systému HZS ČR. V průběhu své praxe jsem se setkal u některých hasičů, kteří slouží u sboru delší dobu, s nedůvěrou a odmítáním e-learningové formy výuky. Výzkumem bychom chtěli ověřit, zda se jedná o komplexní problém v rámci operačních středisek HZS ve vybraných krajích.

E-learningem obecně se zabývá mnoho výzkumů, ale specifickým využitím u HZS se dle prostudovaných materiálů žádný podobný výzkum nezabýval.

Výzkumný problém, otázky a cíle

Výzkumný problém, kterým se zabývá tato práce, je zjištění míry oblíbenosti e-learningu a celkové vnímání e-learningového systému využívaného v profesním vzdělávání příslušníků HZS pracujících na operačních střediscích ve Zlínském, Olomouckém a Pardubickém kraji v závislosti na délce služebního poměru.

Stanovení výzkumných otázek

V této práci se pokusíme zodpovědět několik výzkumných otázek:

- Existují rozdíly v preferencích e-learningu v teoretických a praktických částech výuky?
- Má délka služebního poměru vliv na vnímání e-learningových kurzů využívaných u HZS?
- Existují rozdíly v názorech na rozšíření obsahu e-learningových kurzů?
- Liší se názory na ovladatelnost a přehlednost systému mezi skupinami příslušníků podle délky služebního poměru?

Cíl výzkumného šetření

Cílem této práce je zjištění, jaké mají příslušníci HZS zkušenosti s e-learningovým systémem, jaké jsou jejich postoje k využívání systému a případnému dalšímu rozšíření. Kládeme si za cíl zjistit, zda elektronický systém vzdělávání vnímají stejně hasiči ve služebním poměru do 15 let i hasiči s delším služebním poměrem.

Dílčími cíli jsou:

- Zjistit, jaké pozitivní stránky e-learningu jsou reflektovány nejvíce.
- Zjistit, které negativní stránky e-learningu jsou vnímány nejintenzivněji.

4.1 Základní a výběrový soubor, způsob zpracování dat

Základní soubor výzkumu tvoří příslušníci Hasičského záchranného sboru České republiky, kteří pracují na operačních střediscích ve všech 14 krajích včetně Prahy. Jedná se o operátory telefonického centra tísňového volání 112 a rovněž o operační důstojníky řešící vzniklé mimořádné události. Základní výběrový soubor má 584 respondentů. Jsou v něm obsaženy 4 směny, v každé z nich pracuje 146 lidí, jak bylo uvedeno v tabulce č. 1.

Výběrový soubor tvořili příslušníci Hasičského záchranného sboru, kteří slouží na KOPIS ve Zlínském, Olomouckém a Pardubickém kraji. Výběrový soubor dohromady tvoří 104 respondentů. Zvolili jsme metodu Anketní výběr, u níž byli emailem osloveni vedoucí operačních středisek jednotlivých krajů s prosbou o vyplnění dotazníku co možná největším počtem příslušníků, jež jsou na operační střediska zařazeni, aby byla návratnost co nejširší, nicméně příslušníci se do výběru dostávali sami na základě svého rozhodnutí.

Technika sběru dat

Pro sběr dat jsme využili online dotazníkové šetření obsahující 9 otázek, se kterým byla oslovena operační střediska Hasičského záchranného sboru České republiky v jednotlivých krajích. Vrátilo se nám 63 korektně vyplněných dotazníků, což odpovídá návratnosti 60,6% z výběrového vzorku. V otázkách č. 1 a č. 2 jsme se zaměřili na věk respondentů a délku praxe, ve zbylých jsme zjišťovali názory respondentů na oblast e-learningu u HZS, vnímání pozitivních a negativních stránek a snažili se zjistit postoj na případné rozšíření e-learningu v rámci HZS.

Metody analýzy dat

Pro analýzu dat jsme zvolili kvantitativní výzkum, kdy sesbíraná data matematicky zpracováváme a následně interpretujeme. Všechna získaná data jsme převedli do grafů. U některých otázek jsme využili metodu test dobré shody Chí-kvadrát, abychom zjistili, zda

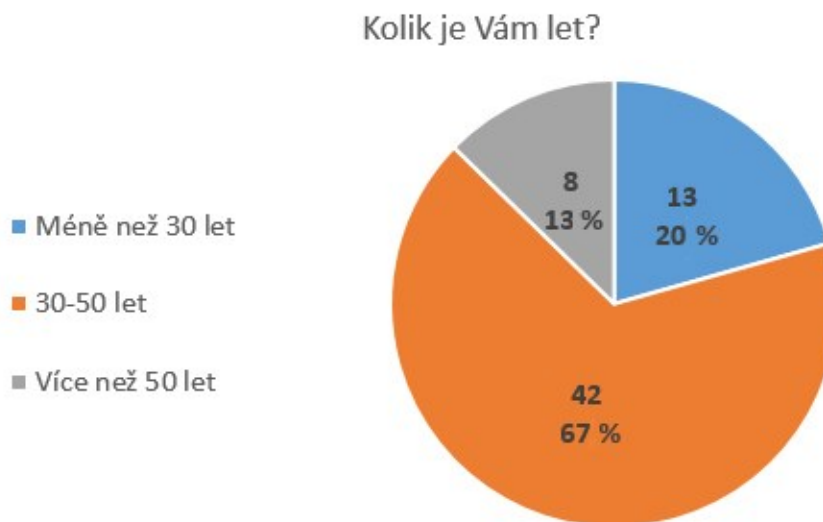
existují rozdíly v odpovědích mezi jednotlivými skupinami příslušníků. Pozorované četnosti včetně dalšího výpočtu jsme vložili do jednotlivých tabulek.

4.2 Analýza a interpretace dat

V této kapitole se zabýváme vyhodnocením získaných dat. Ta jsou zobrazena v grafech a u otázek, v nichž srovnáváme jednotlivé skupiny, byla využita i tabulka pro výpočet chí-kvadrátu.

Otázka č. 1: Kolik je Vám let?

Otázka směřovala ke zjištění věkového rozložení výběrového vzorku. Odpověď: méně než 30 let zvolilo 26 respondentů (20,6 %), odpověď: 30-50 let zvolilo 84 respondentů (66,7 %) a odpověď: více než 50 let vybralo 16 respondentů (12,7 %). Z výsledku je patrné, že se výzkumu zúčastnili respondenti všech věkových skupin, což bylo záměrem praktické části práce a rozložení odpovídá rozložení jednotlivých skupin u HZS.

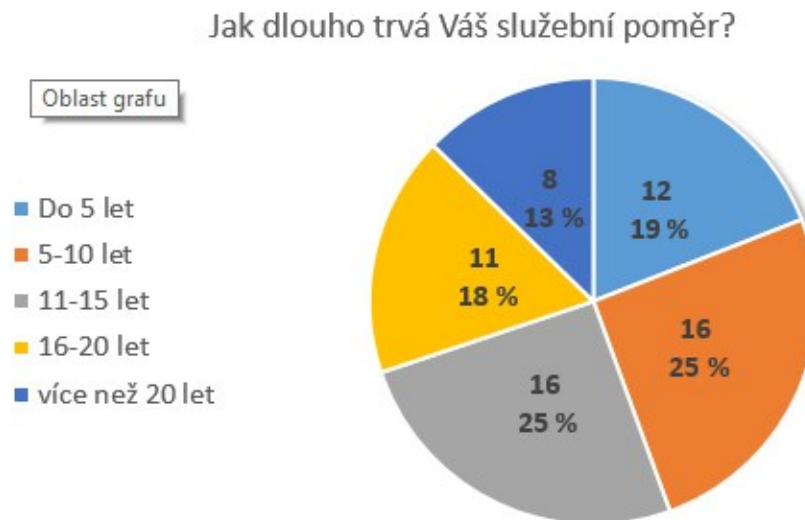


Graf č. 1 – Věkové skupiny respondentů

Otázka č. 2: Jak dlouho trvá Váš služební poměr?

Druhá otázka směřovala ke zjištění délky služebního poměru u HZS. Délku praxe do 5 let označilo 24 respondentů (19 %), 5-10 let 32 respondentů (25,4 %), 11-15 let 32 respondentů (25,4 %), 16-20 let 22 respondentů (17,5 %) a více než 20 let 16 respondentů (12,7 %).

Výsledky jsme převedli do 2 skupin, které využijeme u výzkumné, statistické hypotézy. Skupina s praxí do 15 let (69,8 %) a skupina s praxí nad 15 let (30,2 %).



Graf č. 2 – Jak dlouho trvá Váš služební poměr?

Otázka č. 3: Jakou formu výuky teoretických znalostí (zákony, předpisy atd.) preferujete?

Ve třetí otázce se zaměřujeme na zjištění preferencí v oblasti teoretických znalostí. Možnost: E-learningový kurz na pracovišti bez nutnosti cesty do výcvikového střediska (Frýdek-Místek) zvolilo 38 respondentů (30,2 %), možnost: Obě možnosti preferuji stejně, zvolilo 48 respondentů (38,1 %), možnost: Prezenční studium na učebně výcvikového střediska (SOŠ PO Frýdek-Místek atd.) zvolilo 40 respondentů (31,7 %).

Pomocí výzkumné, statistické hypotézy se pokusíme zjistit, zda existuje rozdíl ve výběru e-learningového kurzu u příslušníků s délkou služebního poměru do 15 let a skupinou s délkou služebního poměru nad 15 let.

Formulace výzkumné hypotézy:

Mezi délkou služebního poměru a preferencí e-learningového kurzu existuje statisticky významný rozdíl.

H₀: Hasiči s délkou služebního poměru do 15 let nepreferují e-learningové kurzy v oblasti teoretických znalostí častěji, než hasiči s délkou služebního poměru nad 15 let.

H_A: Hasiči s délkou služebního poměru do 15 let preferují e-learningové kurzy v oblasti teoretických znalostí častěji, než hasiči s délkou služebního poměru nad 15 let.

Tabulka č. 9 – E-learningové kurzy v oblasti teoretických znalostí.

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
Služební poměr do 15 let	10	13	3	9	0,692
Služební poměr nad 15 let	9	6	3	9	1,5
	$\Sigma 19$	$\Sigma 19$			$\Sigma 2,192$

$$\chi^2 = 2,192 \quad f = 1 \quad \chi^2_{0,05}(1) = 3,841 \quad \chi^2 = 2,192 < \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že Hasiči s délkou služebního poměru do 15 let nepreferují e-learningové kurzy v oblasti teoretických znalostí častěji, než hasiči s délkou služebního poměru nad 15 let.

Jakou formu výuky teoretických znalostí preferujete?



Graf č. 3 - Jakou formu výuky TEORETICKÝCH znalostí preferujete?

Otázka č. 4: Jakou formu výuky praktických schopností (výcvik) preferujete?

Ve čtvrté otázce jsme se zaměřili na zjištění, zda existují rozdíly v preferencích praktického výcviku v závislosti na délce služebního poměru. Možnost E-learningový kurz na pracovišti bez nutnosti cesty do výcvikového střediska zvolilo 6 respondentů (9,5 %), nerozhodnuto bylo 11 respondentů (17,5 %) a odpověď Praktický výcvik ve výcvikových střediscích s možností vyzkoušení dané činnosti 46 respondentů (73 %).

Pomocí výzkumné, statistické hypotézy se pokusíme zjistit, zda existuje rozdíl ve výběru praktického výcviku u příslušníků s délkou služebního poměru do 15 let a skupinou s délkou služebního poměru nad 15 let.

Formulace výzkumné hypotézy:

Mezi délkou služebního poměru příslušníků a preferencí praktického výcviku existuje statisticky významný rozdíl.

H₀: Hasiči s délkou služebního poměru do 15 let nepreferují výcvik v oblasti praktických dovedností častěji, než hasiči s délkou služebního poměru nad 15 let.

H_A: Hasiči s délkou služebního poměru do 15 let preferují výcvik v oblasti praktických dovedností častěji, než hasiči s délkou služebního poměru nad 15 let.

Tabulka č. 10 - Praktický výcvik ve výcvikových střediscích s možností vyzkoušení dané činnosti.

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
Služební poměr do 15 let	36	32	4	16	0,5
Služební poměr nad 15 let	10	14	-4	16	1,143
	$\Sigma 46$	$\Sigma 46$			$\Sigma 1,643$

$$\chi^2 = 1,643$$

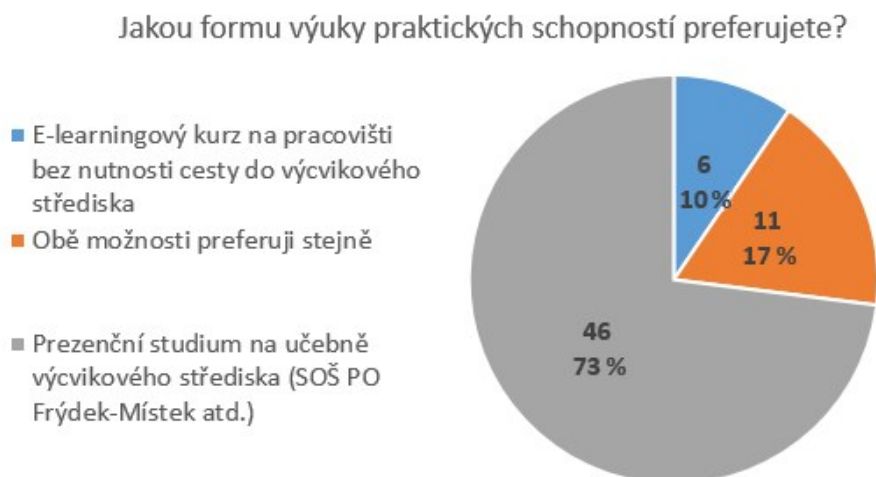
$$f = 1$$

$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

$$\chi^2 = 1,643 < \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že Hasiči s délkou služebního poměru do 15 let nepreferují praktický výcvik v oblasti praktických znalostí častěji, než hasiči s délkou služebního poměru nad 15 let.



Graf č. 4 - Jakou formu výuky PRAKTICKÝCH schopností (výcvik) preferujete?

Otázka č. 5: Jaké je Vaše celkové vnímání e-learningových kurzů používaných u HZS?

V této otázce jsme se zaměřili na názor jednotlivých respondentů na samotný E-learning. 8 respondentů (12,7 %) označilo celkové vnímání e-learningových kurzů jako pozitivní, 33 respondentů (52,4 %) vybralo možnost spíše pozitivní. Spíše negativně vnímá e-learningové kurzy 18 respondentů (28,6 %), negativně e-learningové kurzy vnímají 4 respondenti (6,3 %).

Vybrali jsme nejčastěji volenou možnost a rozdělili jsme si volbu do jednotlivých skupin dle délky služebního poměru.

Formulace výzkumné hypotézy:

Mezi délkou služebního poměru příslušníků a pozitivním vnímáním e-learningu existuje statisticky významný rozdíl.

H₀: Hasiči s délkou služebního poměru do 15 let nemají statisticky rozdílné preference v oblasti pozitivního vnímání e-learningových kurzů proti hasičům s délkou služebního poměru nad 15 let.

H_A: Hasiči s délkou služebního poměru do 15 let mají statisticky rozdílné preference v oblasti pozitivního vnímání e-learningových kurzů proti hasičům s délkou služebního poměru nad 15 let.

Tabulka č. 11 – Pozitivní přístup k e-learningovým kurzům HZS

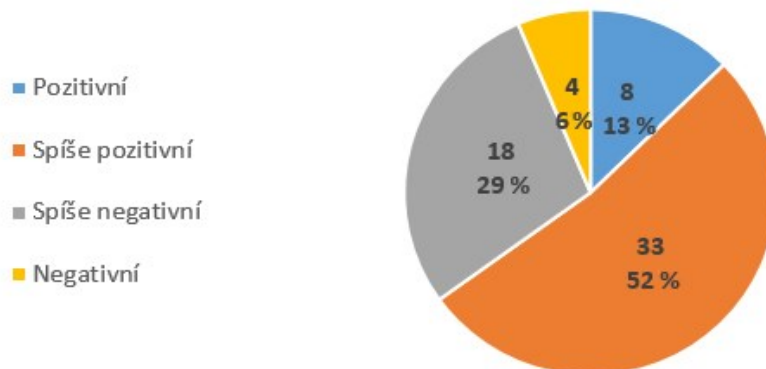
	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
Služební poměr do 15 let	23	29	-6	36	1,241
Služební poměr nad 15 let	18	12	6	36	3
	$\Sigma 41$	$\Sigma 41$			$\Sigma 4,241$

$$\chi^2 = 4,241 \quad f = 1 \quad \chi^2_{0,05}(1) = 3,841 \quad \chi^2 = 4,241 > \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou.

Z výsledků vyplývá, že frekvence volby pozitivní přístup k e-learningovým skupinám je u jednotlivých skupin rozdílná a hasiči s délkou služebního poměru do 15 let mají statisticky rozdílné preference v oblasti pozitivního vnímání e-learningových kurzů proti hasičům s délkou služebního poměru nad 15 let.

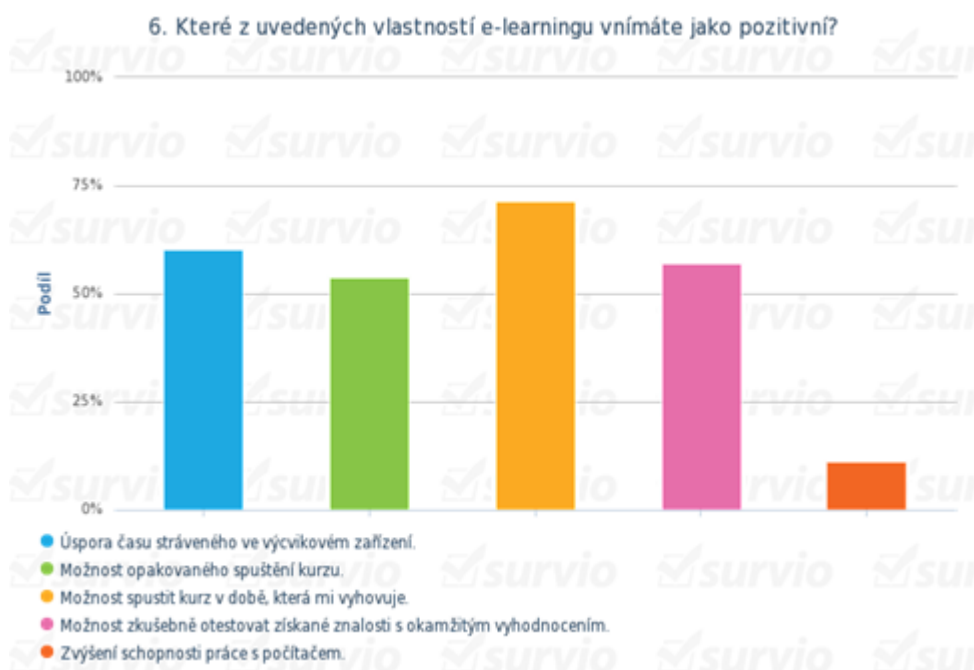
Jaké je Vaše celkové vnímání e-learningových kurzů používaných u HZS?



Graf č. 5 - Celkové vnímání e-learningových kurzů používaných u HZS.

Otázka č. 6: Které z uvedených vlastností e-learningu vnímáte jako pozitivní?

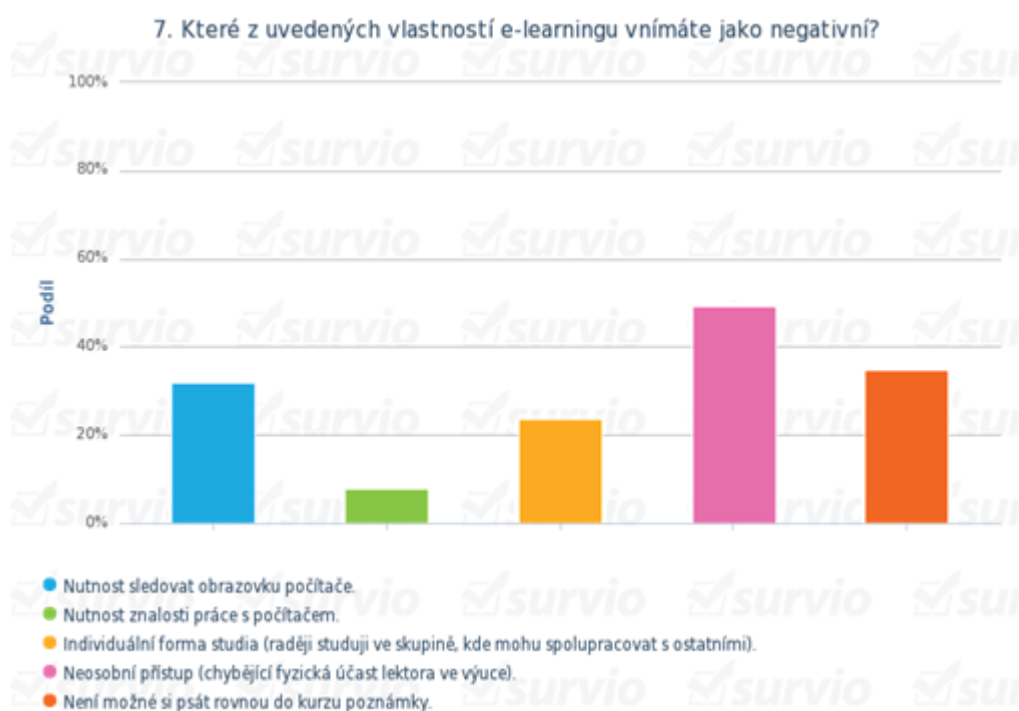
V této otázce jsme vybrali nejpoužívanější pozitivní stránky e-learningu a dotázali jsme se respondentů, které z nich tak opravdu vnímají. Pozitivně vnímá úsporu času stráveného ve výcvikovém zařízení 38 respondentů (60,3 %), možnost opakovaného spuštění kurzu vidí jako pozitivní 34 respondentů (54 %), možnost spuštění kurzu ve vyhovující době 45 respondentů (71,4 %), testování s okamžitým vyhodnocením 36 respondentů (57,1 %) a zvýšení schopnosti práce s počítačem vybralo 7 respondentů (11,1 %).



Graf č. 6 – Vnímání pozitivních stránek e-learningu Zdroj: Survio.cz

Otázka č. 7: Které z uvedených vlastností e-learningu vnímáte jako negativní?

V této otázce jsme se zaměřili na hodnocení negativních stránek e-learningu. Respondenti mohli vybírat více možností, 20 respondentů (31,7 %) označilo za negativní vlastnost nutnost sledování obrazovky monitoru, 5 respondentů (7,9 %) považuje za negativní vlastnost nutnost samotné práce s počítačem, 15 respondentů (23,8 %) vnímá jako negativní individuální formu studia, 31 příslušníků zvolilo možnost neosobní přístup (49,2 %) a 22 respondentů (34,9 %) považuje za negativní, že si nemohou psát poznámky přímo do online kurzu.



Graf č. 7 – Negativně vnímané vlastnosti e-learningu. Zdroj: Survio.cz

Otázka č. 8: Ohodnořte na škále 1-5 ovladatelnost a grafickou přehlednost e-learningového portálu www.hasici-elearning.cz.

V této otázce jsme cílili na hodnocení portálu v oblasti grafiky a ovladatelnosti. Respondenti volili ze škály s hodnotami 1/5 – 5/5, kdy hodnota 5/5 byla značila nejvyšší míru spokojenosti se vzhledem a ovladatelností e-learningového portálu.

Hodnotu 5/5 označilo 5 respondentů (7,9 %), 4/5 vybralo 13 respondentů (20,6 %), průměrnou hodnotu 3/5 zvolilo 30 respondentů (47,6 %), hodnotu 2/5 pak 11 respondentů (17,5 %) a nejnižší hodnotu 1/5 vybrali 4 respondenti (6,4 %).

Z vyhodnocení jsme vybrali pozitivní hodnocení a pokusíme se zjistit, zda existuje diferece ve vnímání ovladatelnosti a grafické přehlednosti mezi skupinami příslušníků se služebním poměrem v délce do 15 let a skupinou se služebním poměrem delším.

Formulace výzkumné hypotézy:

Mezi délkou služebního poměru příslušníků a pozitivním vnímáním grafické přehlednosti a ovladatelnosti e-learningového portálu existuje statisticky významný rozdíl.

H₀: Mezi hasiči s délkou služebního poměru do 15 let a hasiči s delším služebním poměrem neexistuje statisticky významný rozdíl ve vnímání grafické přehlednosti a ovladatelnosti e-learningového portálu.

H_A: Mezi hasiči s délkou služebního poměru do 15 let a hasiči s delším služebním poměrem existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání grafické přehlednosti a ovladatelnosti e-learningového portálu.

Tabulka č. 12 – Pozitivní vnímání ovladatelnosti a grafické přehlednosti portálu www.hasici-elearning.cz

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
Služební poměr do 15 let	11	13	-2	4	0,308
Služební poměr nad 15 let	7	5	2	4	0,8
	Σ 18	Σ 18			Σ 1,108

$$\chi^2 = 1,108 \quad f = 1 \quad \chi^2_{0,05}(1) = 3,841 \quad \chi^2 = 1,108 < \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání grafické přehlednosti a ovladatelnosti mezi skupinou příslušníků se služebním poměrem do 15 let a skupinou se služebním poměrem delším.



Graf č. 8 – Hodnocení přehlednosti a ovladatelnosti portálu Zdroj: Survio.cz

Otázka č. 9: Jaký je Váš postoj k rozšíření obsahu e-learningových kurzů v závislosti na zkrácení pobytu ve výcvikovém zařízení?

V poslední otázce jsme se zaměřili na zjištění, zda jsou příslušníci pro rozšíření obsahu jednotlivých e-learningových kurzů. V dotazníku souhlasilo 17 respondentů (27 %), spíše souhlasilo 23 respondentů (36,5 %). Spíše nesouhlasně se vyjádřilo 16 respondentů (25,4 %) a nesouhlas vyjádřilo 7 respondentů (11,1 %).

Z vyhodnocení jsme vybrali pozitivní volby (souhlasím a spíše souhlasím) a pokusili se zjistit, zda existuje rozdílný postoj na rozšíření e-learningu mezi skupinami příslušníků se služebním poměrem v délce do 15 let a skupinou se služebním poměrem delším.

Formulace výzkumné hypotézy:

Mezi délkou služebního poměru příslušníků a pozitivním postojem k rozšíření obsahu e-learningových kurzů existuje statisticky významný rozdíl.

H₀: Mezi hasiči s délkou služebního poměru do 15 let a hasiči s delším služebním poměrem neexistuje statisticky významný rozdíl v postoji na rozšíření obsahu e-learningových kurzů v závislosti na zkrácení pobytu ve výcvikové zařízení.

H_A: Mezi hasiči s délkou služebního poměru do 15 let a hasiči s delším služebním poměrem existuje statisticky významný rozdíl v postoji na rozšíření obsahu e-learningových kurzů v závislosti na zkrácení pobytu ve výcvikové zařízení.

Tabulka č. 13 – Pozitivní přístup k rozšíření e-learningových kurzů HZS.

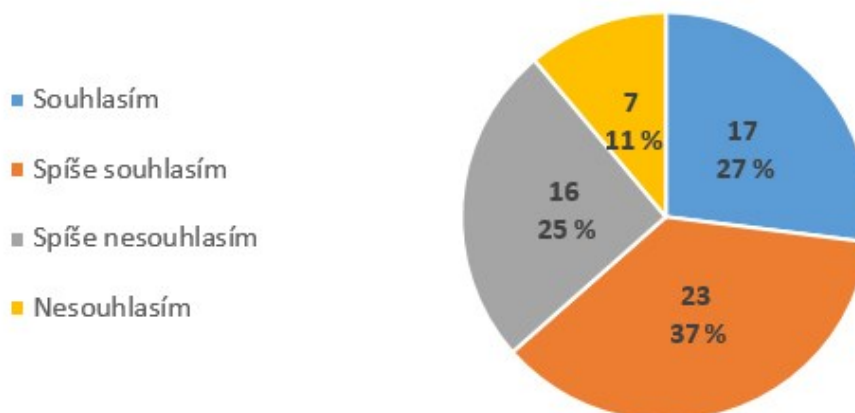
	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
Služební poměr do 15 let	26	28	-2	4	0,143
Služební poměr nad 15 let	14	12	2	4	0,333
	$\Sigma 40$	$\Sigma 40$			$\Sigma 0,476$

$$\chi^2 = 0,476 \quad f = 1 \quad \chi^2_{0,05}(1) = 3,841 \quad \chi^2 = 0,476 < \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že neexistuje statisticky významný rozdíl v postoji na rozšíření obsahu e-learningových kurzů v závislosti na zkrácení pobytu ve výcvikové zařízení mezi skupinou příslušníků s délkou služebního poměru do 15 let a příslušníky s delším služebním poměrem.

Jaký je Váš postoj k rozšíření obsahu e-learningových kurzů v závislosti na zkrácení pobytu ve výcvikovém zařízení?



Graf č. 9 – rozšíření obsahu e-learningových kurzů v závislosti na zkrácení pobytu ve výcvikovém zařízení.

4.3 Doporučení pro praxi

Na základě výsledků dotazníkového šetření jsme zformulovali několik doporučení pro zkvalitnění e-learningového systému vzdělávání pro příslušníky HZS ve Zlínském, Olomouckém a Pardubickém kraji:

- **Zřízení možnosti psát a tisknout osobní poznámky přímo z kurzu**

Uživatelé by se mohli k jednotlivým kurzům vracet, což vyjadřují jako výhodu, a zároveň by měli možnost pracovat s poznámkami, které si již dříve napsali přímo do kurzu. Odpadá tak problém, kdy příslušník poznámky založí a při opakovaném spuštění kurzu poznámky nemá k dispozici, což snižuje efektivitu výuky. Při opakovacím kurzu po 5 letech se může k poznámkám rovněž vracet a měnit je nebo rozšiřovat, dle aktuální potřeby.

- **Vytvoření video přednášek**

V současnosti jsou kurzy tvořeny prezentací a přidruženou audio stopou. Uživatelé vnímají chybějícího lektora jako jednu z největších nevýhod e-learningu. Tento nedostatek lze částečně omezit vytvořením video přednášek se samotnými lektory, kteří styl prezentace přiblíží výuce ve třídě při zachování výhod elektronického vzdělávání.

- **Rozšíření e-learningu v teoretické oblasti vzdělávání**

Většina příslušníků vnímá pozitivně rozšíření e-learningové formy vzdělávání bez ohledu na délku služebního poměru. Rozšíření sníží celkovou dobu strávenou ve vzdělávacím zařízení a ušetří nemalé finanční prostředky na ubytování, stravné a mzdy lektorů.

- **Vytvoření standardizovaného dotazníku pro celorepublikový výzkum**

Tato práce svým dosahem reprezentuje pouze několik krajů. Proto doporučujeme vytvořit standardizovaný elektronický dotazník, který budou účastníci vyplňovat v rámci kurzu a vedení školy tak bude moci pružně reagovat na vývoj dostupných metod a trendů.

5 DISKUSE

V diskusi jsme se zaměřili na porovnání výsledků šetření s dostupnou literaturou a pohledem jednotlivých autorů na e-learning v kontextu vzdělávacího systému Hasičského záchranného sboru.

Barešová (2003, s. 34-36) uvádí e-learning jako nevhodný pro některé typy studentů, mezi něž řadí starší účastníky, kteří odmítají e-learning jako i všechno nové nebo se nechtějí nebo nejsou schopni učit se novým věcem a technologie jsou pro ně nepřekonatelnou překážkou. S ohledem na výsledky výzkumu můžeme říci, že mezi hasiči pracujícími na OPIS nebyl zaznamenán významný problém s počítačovou gramotností v žádné ze zkoumaných skupin. Mnohem více respondentů vnímá jako problém další ze zmíněných negativních stránek e-learningu pro některé studenty a to chybějící interakci s ostatními studujícími a také chybějící fyzickou účast lektora ve výuce, což byla zdaleka nejvíce negativně vnímaná vlastnost vzdělávacího systému v rámci HZS.

Eger (2005, s. 47) zmiňuje také limitaci v oblasti audia, videa a grafiky, což způsobovalo dlouhé načítací časy a s tím spojené čekání na stahovaná data. Dnes má již většina populace rychlý přístup k internetu (Rychlost internetu v březnu 2015 podle adsl.cz, c2016), limit v podobě čekání na data v kurzech prakticky neexistuje. Grafická vyváženost a ovladatelnost neveřejné části portálu hasici-elearning.cz je z pohledu respondentů vnímána průměrně a nedá se říci, že grafická či audio podoba by byla nějakým způsobem limitována.

Můžeme se však ztotožnit s vnímáním výhod, jak je popsal Eger (2005, s. 47), který zmiňuje především flexibilitu, pohodlnost, přístupnost a inovativnost. Právě flexibilita byla selektována respondenty nejčastěji coby pozitivně vnímaná vlastnost. Podobnou charakteristiku najdeme i u Zounka (2009, s. 34), který zdůrazňuje možnosti dostupnosti výukového obsahu díky moderním technologiím a zároveň upozorňuje na neomezený přístup kdykoli a kdekoli. Kromě flexibility používání byla nejčastěji zmiňována také časová úspora, kterou můžeme přičítat relativně časté nutnosti strávit i několik týdnů mimo domov.

Ve shodě jsme také s tvrzením Barešové (2003, s. 34), jež uvádí, že e-learning není vhodný pro určité typy kurzů. V otázce preference e-learningového či prezenčního kurzu se v oblasti praktického výcviku vyslovilo pro prezenční formu 73 % respondentů. V této skupině jsme nezaznamenali rozdíly mezi jednotlivými skupinami příslušníků. Praktickou formu výuky preferovaly shodně skupiny příslušníků s kratší i delší dobou služebního poměru.

ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsme si představili vzdělávací systém Hasičského záchranného sboru a zaměřili jsme se na jeho moderní formu v podobě e-learningu, který si vydobyl nezapopíratelné místo nejen ve vzdělávání komerčních firem, ale rovněž i ve státní správě.

V teoretické části jsme si ukázali základní východiska vzdělávacího systému, legislativní rámec vzdělávání u HZS a především úlohu operačních středisek, které jsou nuceny reagovat na rychle se měnící podmínky doby, ve které žijeme, s nutností přizpůsobit jim i vzdělávací systém reagující na aktuální potřeby a hrozby. Představili jsme si i základní informace o e-learningu, jeho formy, možnosti a v neposlední řadě také jeho výhody i nevýhody s ohledem na vzdělávací systém HZS. Popsali jsme si i portál elektronických přihlášek, díky němuž se příslušníci přihlašují do jednotlivých kurzů, pomocí nichž získávají kompetence mimo jiné k hovorům s lidmi pod silným stresem, sebevrahy a podobně.

Praktická část byla orientována na samotné příslušníky HZS, kteří pracují na operačních střediscích ve Zlínském, Olomouckém a Pardubickém kraji. Hlavním cílem bylo získat informace o zkušenostech příslušníků s e-learningovým portálem www-hasici-elearning.cz, jejich postoji k systému samotnému a také postoji k možnému rozšíření e-learningu o další témata vzdělávání.

Ke sběru dat jsme využili dotazníkové šetření, které skýtalo 9 otázek, díky nimž jsme zjistili věk a délku služebního poměru respondentů, postoje k e-learningu u HZS i názory na vzhled celého systému.

Překvapivým zjištěním, je skutečnost, že příslušníci vnímají e-learning u HZS pozitivně bez ohledu na délku služebního poměru a práce s počítačem nutná k e-learningovému vzdělávání není vnímána jako problém u drtivé většiny respondentů. Zároveň se většina příslušníků vyslovila pro další rozšíření e-learningu o nová témata. Vyslovili se tak i příslušníci pracující u HZS déle než 15 let.

To nahrává i koncepci vzdělávání HZS ČR, která s výhledem do roku 2020 počítá s rozšířením moderních forem výuky a přestože již e-learning do vzdělávání zařazen byl, příslušníci ve většině případů souhlasí s navýšením počtu témat školených pomocí elektronické formy vzdělávání, respektive e-learningu, což přináší v moderních společnostech úspory v nákladech na vzdělávání zaměstnanců a zároveň zvyšuje nejen časovou efektivitu výuky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BAREŠOVÁ, Andrea. 2003. *E-Learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: VOX. ISBN 80-863-2427-3.
- BARTÁK, Jan. 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.
- BENEŠ, Milan. 2014. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.
- BRDIČKA, Bořivoj. 2003. *Role internetu ve vzdělávání: studijní materiál pro učitele snažící se uplatnit moderní technologie ve výuce*. Kladno: AISIS. ISBN 80-239-0106-0.
- EGER, Ludvík. 2005. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 171 s. ISBN 80-704-3398-1.
- GARRISON, D. R. 2011. *E-learning in the 21st century: a framework for research and practice*. 2nd ed. New York: Routledge. ISBN 978-0-203-83876-1.
- HENDERSON, Allan J. 2003. *The E-learning - Question and Answer Book: A Survival Guide for Trainers and Business Managers*. 2003. United States of America: AMACOM. ISBN 0-8144-7169-2.
- CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.
- KATS, Yefim. c2010. *Learning management system technologies and software solutions for online teaching: tools and applications*. Hershey, PA: Information Science Reference, xxiii, 462 p. ISBN 16-152-0854-2.
- MUŽÍK, Jaroslav. 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
- PRUSÁKOVÁ, Viera. 2005. *Základy andragogiky I*. 1. vydání. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.
- ROŠKO, David. 2014. *Integrace elearningového systému ATutor pro HZS ČR*. Ostrava. Bakalářská práce. OSTRAVSKÁ UNIVERZITA V OSTRAVĚ. Vedoucí práce Ing. Zdeňka Telnarová, Ph.D.
- VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK. 2014. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-2477-8.
- ZLÁMALOVÁ, Helena. 2008. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-56-3.

ZOUNEK, Jiří. 2009. *E-learning - jedna z podob učení v moderní společnosti*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 161 s. ISBN 978-80-210-5123-2.

ZOUNEK, Jiří a Petr SUDICKÝ. 2012. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-903-6.

ZOUNEK, Jiří a Klára ŠEĎOVÁ. 2009. *Učitelé a technologie: mezi tradičním a moderním pojetím*. 1. vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-187-4.

INTERNÍ MATERIÁLY

Operační řízení. c2013-2016. In: *Hasiči vzdělávání* [online]. [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: https://www.hasici-vzdelavani.cz/sites/default/files/download/download/operacni_rizeni_z.pdf

Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.23/2010. 2010. In: Praha: Generální ředitelství HZS ČR, ročník 2010, číslo 23.

Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.3/2013. 2013. In: Praha, ročník 2013, číslo 3.

Pokyn generálního ředitele HZS ČR č.57/2013. c2016. In: *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. [cit. 2016-08-06]. Dostupné z: www.hzscr.cz/soubor/siar-ca-57-2013-pokyn-57-z-20-12-pdf.aspx

Speciální jazyková příprava 112. c2013-2016. In: *Hasiči vzdělávání* [online]. [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: https://www.hasici-vzdelavani.cz/sites/default/files/download/download/112_a.pdf

Takticko-strategické řízení. c2013-2016. In: *Hasiči vzdělávání* [online]. [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: https://www.hasici-vzdelavani.cz/sites/default/files/download/download/takticko_strategicke_rizeni_z.pdf

Základní odborná příprava. c2013-2016. In: *Hasiči vzdělávání* [online]. [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: <https://www.hasici-vzdelavani.cz/download/rabas/zop.pdf>

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Andromedia.cz - Sdílením informací ke konkurenční výhodě: První český portál pro rozvoj profesionální úrovně dalšího vzdělávání [online]. 2016. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. [cit. 2016-08-22]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/e-learning-elektronicke-vzdelavani>

- Azcitaty.cz. c2009-2015. In: *Azcitaty.cz* [online]. [cit. 2016-08-31]. Dostupné z: <http://azcitaty.cz/>
- E-learning - elektronické vzdělávání | Andromedia.cz. 2016. In: *Andromedia.cz | Sdílením informací ke konkurenční výhodě* [online]. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/e-learning-elektronicke-vzdelavani>
- Hasičský záchranný sbor České republiky. 2016. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. Praha: HZS ČR [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz>
- Koncepce vzdělávání HZS ČR na roky 2011 - 2016 s výhledem do roku 2020. c2016. In: *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. Praha [cit. 2016-07-03]. Dostupné z: www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx
- Kontis: e-learning. In: *Kontis: e-learning* [online]. [cit. 2016-07-07]. Dostupné z: http://www.e-learn.cz/uvod_coje_blended.asp
- Moodle – Open-source learning platform [online]. 2002. Perth: Moodle Pty Ltd. [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: <http://www.moodle.org>
- Open Source - význam slova. 2016. In: *Slovník cizích slov .net - online hledání* [online]. Praha [cit. 2016-04-02]. Dostupné z: <http://www.slovník-cizich-slov.net/open-source/>
- Portál hasici-vzdelavani.cz. c2013. *Portál hasici-vzdelavani.cz* [online]. [cit. 2016-07-04]. Dostupné z: <https://www.hasici-vzdelavani.cz>
- Rychlost internetu v březnu 2015 podle adsl.cz. c2016. In: *Rychlost internetu v březnu 2015 podle adsl.cz* [online]. [cit. 2016-10-16]. Dostupné z: <http://www.adsl.cz/clanky/rychlost-internetu-brezen-3-2015-adsl-cz>
- Školní a výcvikové zařízení HZS ČR. 2016. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. Praha: Hasičský záchranný sbor České republiky [cit. 2016-04-23]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/organizacni-slozky-skolni-a-vycvikove-zarizeni-hzs-cr.aspx>
- Tísňový hovor byl loni přijat každou 10 sekundu – dnes si připomínáme Evropský den tísňové linky 112. c2016. In: *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. [cit. 2016-07-27]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/evropsky-den-tisnove-linky-112-slavi-jiz-sestnarozneniny.aspx>
- Za největším rozvojem portálu hasici-vzdelavani.cz stojí evropský projekt, k dispozici jsou více než dvě stovky článků. c2015. In: *Požáry.cz: Ohnisko žhavých zpráv* [online]. [cit. 2016-07-16]. Dostupné z: <http://www.pozary.cz/clanek/120953-za-nejvetsim-rozvojem-portalu-hasici-vzdelavani-cz-stoji-evropsky-projekt-k-dispozici-jsou-vice-nez-dve-stovky-clanku/>

Zákon 239/2000 Sb. o integrovaném záchranném systému. c2010-2016. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2016-07-27]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

Zákon č.320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky. c2016. In: *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: www.hzscr.cz/soubor/zakon-o-hzs-320-2015-pdf.aspx

Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. 2010. Praha: AION [cit. 2016-04-02]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

CMS	Content management systém (systém pro správu obsahu)
HZS ČR	Hasičský záchranný sbor České republiky
ICT	Informační a komunikační technologie
IZS	Integrovaný záchranný systém
JPO	Jednotka požární ochrany
KOPIS	Krajské operační a informační středisko
LMS	Learning management systém (systém pro správu vzdělávání)
MV	Ministerstvo vnitra
OPIS	Operační a informační středisko
SIAR	Sbírka interních aktů řízení

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 – Operační a informační středisko HZS (zdroj://www.hzscr.cz)</i>	19
<i>Obr. 2 – Vývoj počtu tísňových volání 2009-2015 (zdroj: http://www.hzscr.cz)</i>	21
<i>Obr. 3 – Cíle koncepce vzdělávání s výhledem do roku 2020 (zdroj: www.hzscr.cz).....</i>	26
<i>Obr. 4 – Schéma forem e-learningu (zdroj: http://vip.jergym.cz)</i>	28
<i>Obr. 5 – Logo portálu Hasiči vzdělávání (zdroj: http://www.hasici-vzdelavani.cz).....</i>	29
<i>Obr. 6 – Centrální evidence přihlášek (zdroj: http://kurzy.hzscr.cz/)</i>	30

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka č. 1 – Početní stavy příslušníků ve směně zdroj: SLAŘ 26/2013</i>	20
<i>Tabulka č. 2 – Seznam odborných kurzů (Tučně kurzy příslušníků OPIS).....</i>	24
<i>Tabulka č. 3 - Ignorování tahu a tlaku podle věku</i>	33
<i>Tabulka č. 4 – Časová dotace kurzu Základní odborná příprava</i>	34
<i>Tabulka č. 5 – Časová dotace kurzu Operační řízení.....</i>	35
<i>Tabulka č. 6 – Časová dotace kurzu Takticko-strategické řízení</i>	36
<i>Tabulka č. 7 – Časová dotace kurzu jazyková odborná příprava 112</i>	36
<i>Tabulka č. 8 – Příklady témat pravidelné odborné přípravy.....</i>	39
<i>Tabulka č. 9 – E-learningové kurzy v oblasti teoretických znalostí.</i>	46
<i>Tabulka č. 10 - Praktický výcvik ve výcvikových střediscích s možností vyzkoušení dané činnosti.....</i>	47
<i>Tabulka č. 11 – Pozitivní přístup k e-learningovým kurzům HZS</i>	49
<i>Tabulka č. 12 – Pozitivní vnímání ovladatelnosti a grafické přehlednosti portálu www.hasici-elearning.cz</i>	52
<i>Tabulka č. 13 – Pozitivní přístup k rozšíření e-learningových kurzů HZS.</i>	54

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Rešerše použité literatury

P II: Slovníček pojmů

P III: Certifikáty ke vzdělávacím kurzům

P IV: Dotazník

P V: Příklad úvodu sbírky interních aktů řízení

PŘÍLOHA P I: REŠERŠE POUŽITÉ LITERATURY

E-learning ve vzdělávání dospělých

BAREŠOVÁ, Andrea. 2003. *E-Learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: VOX, 173 s. Konference. ISBN 80-863-2427-3.

Publikace Andrey Barešové se věnuje E-learningu jako celku a představuje i jeho kontext v celoživotním vzdělávání. Popisuje historii e-learningu od jeho základů, osvětluje pojmy s ním spojené a zaměřuje se na jednotlivé přístupy k e-learningu. Zároveň se snaží ukázat i výhody virtuálních tříd a ověřování výsledků studia, jako i motivaci lidí k využívání e-learningu. Dočteme se zde i o oblíbených Open-Source systémech, především LMS Moodle, který patří mezi nejoblíbenější systémy na e-learning v současnosti. Publikace ukazuje i trendy a budoucí vývoj po roce 2003.

Jak vzdělávat dospělé

BARTÁK, Jan. 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.

Kniha Jana Bartáka se snaží přiblížit možnosti vzdělávání dospělých s cílem na zvýšení konkurenceschopnosti. Zabývá se také motivací a rozšiřováním schopností a dovedností zaměstnanců. Zmiňuje pojmy jako učící se organizace a ukazuje cestu ve vzdělávání, jež vede k efektivnímu přizpůsobení v rychle se měnící době.

Andragogika

BENEŠ, Milan. 2003. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 216 s. Andragogika. ISBN 80-864-3223-8.

Tato publikace patří mezi základní literaturu pro studenty andragogických oborů. Přináší obecné informace o stavu či trendech ve vzdělávání dospělých, ukazuje rozdíly mezi pedagogikou a andragogikou nebo také podstatu vzdělávání a učení dospělých. Vyzvednout lze také teoretické základy pro tvorbu kurikula.

Role internetu ve vzdělávání: studijní materiál pro učitele snažící se uplatnit moderní technologie ve výuce

BRDIČKA, Bořivoj. 2003. *Role internetu ve vzdělávání: studijní materiál pro učitele snažící se uplatnit moderní technologie ve výuce*. Kladno: AISIS. ISBN 80-239-0106-0.

Publikace se zabývá historickými souvislostmi zavádění internetu do škol a následného zařazení do procesu vzdělávání dětí, včetně metodik a nástrojů, které jsou dnes již přežitě, nicméně položily základy pro dnešní LMS software a podobně. Okrajově je v knize zmíněno také distanční vzdělávání.

Technologie vzdělávání dospělých

EGER, Ludvík. 2005. *Technologie vzdělávání dospělých*. Plzeň: Západočeská univerzita, 171 s. ISBN 80-704-3398-1.

Publikace doc. PaedDr. Ludvíka Egera, CSc. se zaměřuje na využití informačních technologií ve vzdělávání. V publikaci *Technologie vzdělávání dospělých* nalezneme nejen informace o distančním vzdělávání, formách výuky nebo podnikovém vzdělávání, ale i praktická doporučení a rady, ze kterých lze čerpat v praxi. V kapitole E-learning = vzdělávací proces spojený s počítačem a se sítí, nás seznamuje s definicí e-learningu, jakož i historií a jeho rozvojem, definuje výhody a nevýhody e-learningu a to jak z pohledu studujícího, tak i těch, kteří e-learning do vzdělávání zavádějí.

E-learning in the 21st century: a framework for research and practice.

GARRISON, D. R. 2011. *E-learning in the 21st century: a framework for research and practice*. 2nd ed. New York: Routledge. ISBN 978-0-203-83876-1.

Garrison popisuje využití e-learningu ve vyšším vzdělávání. Výhodou této publikace je, že ukazuje praktické příklady využívání e-learningu, které lze následně využívat v praxi. Proto lze říci, že je určena především pro vzdělavatele, kteří vytvářejí vzdělávací projekty pro studenty a ve vyšších stupních vzdělávání.

The E-learning - Question and Answer Book

HENDERSON, Allan J. 2003. *The E-learning - Question and Answer Book: A Survival Guide for Trainers and Business Managers*. 2003. United States of America: AMACOM. ISBN 0-8144-7169-2.

Anglicky psaná kniha přináší přehledným způsobem otázky a pohledy na e-learning především ve firemní sféře, na které srozumitelně odpovídá a přináší informace, jak v krátkém čase přiblížit požadované vzdělání velké skupině lidí, rychle a efektivně.

Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu.

CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

Známa kniha pro všechny studenty, jež se ve své práci zabývají kvantitativním výzkumem. Chráska v ní srozumitelně popisuje statistické metody spojené výzkumem, zobrazuje je pomocí názorných příkladů a pomáhá tak čtenářům s jejich výzkumem přes definici hypotéz, výběrového souboru až po vyhodnocení získaných dat.

Learning Management System Technologies and Software Solutions for Online Teaching: Tools and Applications

KATS, Yefim. c2010. *Learning management system technologies and software solutions for online teaching: tools and applications*. Hershey, PA: Information Science Reference, xxiii, 462 p. ISBN 16-152-0854-2.

Anglicky psaná kniha, která nám ukazuje informační systémy od základů, včetně zabezpečení, výběru LMS řešení, popisuje výhody jednotlivých řešení a upřesňuje i detekci možného plagiátorství atd. Kniha rovněž nastiňuje různé aspekty vzdělávacího procesu včetně metodologie práce s LMS.

Profesní vzdělávání dospělých

MUŽÍK, Jaroslav. 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

Mužík v knize specifikuje profesní vzdělávání v celoživotním vzdělávacím procesu. Zaměřuje se i na vzdělávání ve veřejné správě, zdravotnictví a sociálních službách, což jsou témata okrajově zasahující i do problematiky HZS a IZS.

Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století

VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK. 2014. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-2477-8.

Jedná se o monografii zaměřenou na ochranu obyvatelstva, které ukazuje funkce jednotek integrovaného záchranného systému. Popisuje jejich historii i současnost, legislativu spojenou s výkonem složek IZS a popisuje jejich jednotlivé úkoly v rámci zdolávání mimořádných událostí.

Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium

ZLÁMALOVÁ, Helena. 2008. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-56-3.

Publikace si klade za cíl sjednotit a ukázat celistvý pohled na distanční vzdělávání a jeho souvislosti v historickém kontextu. Zaměřuje se na kurikulární složky distančního vzdělávání, pomáhá studentům pochopit principy e-learningu v distančním vzdělávání.

E-learning – jedna z podob učení v moderní společnosti

ZOUNEK, Jiří. 2009. *E-learning - jedna z podob učení v moderní společnosti*. Brno: Masarykova univerzita, 161 s. ISBN 978-80-210-5123-2.

Publikace se zabývá e-learningem jako celkem. Zounek se zmiňuje i o méně používaných formách e-learningu a zahrnuje zde i google dokumenty, google earth nebo se zmiňuje o wikipedii. Seznamuje i s paradigmaty budoucnosti a narůstajícím významem neformálního vzdělávání.

E-learning: učení (se) s online technologiemi

ZOUNEK, Jiří a Petr SUDICKÝ. 2012. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-903-6.

Zounek zde velmi pěkně popisuje e-learning jako celek a zabývá se i jeho použitím pro praxi, kdy vyzdvihuje moderní systémy s tím, že se jedná spíše o entitu, ve které se lidé učí vzájemně pomocí počítačových technologií a popisuje i důležitost zkušenosti, kterou e-learning nabízí.

Učitelé a technologie: mezi tradičním a moderním pojetím

ZOUNEK, Jiří a Klára ŠEĎOVÁ. 2009. *Učitelé a technologie: mezi tradičním a moderním pojetím*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-187-4.

Kniha se zabývá především informačními a komunikačními technologiemi. Vnáší možné pohledy na didaktické funkce informačních a komunikačních technologií, poukazuje na bariéry a slabá místa v používání, ukazuje nám teorii s ohledem na empirické výsledky a to vše sumarizuje do celku, jež realisticky popisuje skutečnost.

PŘÍLOHA PII: SLOVNÍČEK POJMŮ

Hasičský záchranný sbor

HZS je organizace, jejímž úkolem je především ochrana životů, zdraví a majetku obyvatel před požáry a pomoc při mimořádných událostech, mezi něž patří mimo jiné živelní pohromy, průmyslové havárie, dopravní nehody nebo teroristické útoky (Zákon č. 320/2015 Sb. o Hasičském záchranném sboru).

Integrovaný záchranný systém

Do IZS patří Hasičský záchranný sbor, policie ČR, poskytovatelé zdravotní záchranné služby a ostatní složky IZS.

KOPIS (případně OPIS)

Krajské operační a informační středisko.

SIAR (Sbírka interních aktů řízení)

Předpisy interního charakteru ovlivňující chod sboru.

E-learning

Učení na dálku, které využívá informační technologie, obvykle internet.

Open-Source

Informační technologie nebo program zdarma dostupný s otevřeným zdrojovým kódem, který může kdokoli libovolně upravovat, používat a šířit dál mezi uživatele.

Learning Management System

System pro správu vzdělávání, patří sem mimo jiné Moodle, ATutor a další.

PŘÍLOHA PIII: CERTIFIKÁTY KE VZDĚLÁVACÍM KURZŮM

MINISTERSTVO VNITRA GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HZS ČR ŠKOLNÍ A VÝCVIKOVÉ ZAŘÍZENÍ HZS ČR

Číslo v katalogu: 84 OŘ-Z/2013-FM-8

OSVĚDČENÍ

o odborné způsobilosti

Jméno, příjmení: Pavel Novák
Datum narození: 16. 5. 1983
Kurz: **Operační řízení**

Osvědčení opravňuje podle § 72 odst. 1 a 5 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, k výkonu funkce operační technik a operační technik 112.

Ve Frýdku-Místku dne 29. 11. 2013



.....
Ředitel / vedoucí střediska

.....
Předseda zkušební komise

**Střední odborná škola požární ochrany a
Vyšší odborná škola požární ochrany
ve Frýdku-Místku**

Číslo v katalogu: 16 ZOP/2013-FM2-15

**OSVĚDČENÍ
o odborné způsobilosti**

Jméno, příjmení: **Pavel Novák**

Datum narození: **16. května 1983**

Kurz: **ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA Z**

Osvědčení opravňuje příslušníka HZS ČR podle § 72 odst. 1 zák. č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, k výkonu funkce uvedené pod pořadovým číslem 8 v příloze č. 1 pokynu generálního ředitele HZS ČR č. 3 ze dne 16. 1. 2013.

Ve Frýdku-Místku 17. května 2013



[Signature]
plk. Ing. Radim Paloch

.....
ředitel

[Signature]
pplk. Ing. Stanislav Beneš

.....
předseda zkušební komise

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR
ČESKÉ REPUBLIKY

Číslo protokolu: 75 PSZ/2015-FM2-16

OSVĚDČENÍ

Služební hodnost, titul, jméno
a příjmení, vědecká hodnost: **Inspektor Pavel Novák**

Den, měsíc a rok narození: **16. května 1983**
Místo narození: **Valašské Meziříčí**

Osobní evidenční číslo: **798 138**

Jmenovaný(á) vykonal(a)

služební zkoušku

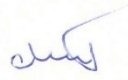
a

podmínkám služební zkoušky podle § 12 zákona č. 361/2003 Sb.,
o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,


vyhověl(a)

Ve Frýdku-Místku 13. listopadu 2015




rada Ing. Zdeněk Merta

.....
*služební hodnost, titul, jméno, příjmení, vědecká hodnost
a podpis předsedy zkušební komise*


vrchní rada Ing. Radim Paloch

.....
*služební hodnost, titul, jméno, příjmení, vědecká hodnost
a podpis ředitele*

**Střední odborná škola požární ochrany a
Vyšší odborná škola požární ochrany
ve Frýdku-Místku**

Číslo v katalogu: 53 JP OT 112 AJ-Z/2013-FM2-6

**P O T V R Z E N Í
o absolvování specializačního kurzu**

Jméno, příjmení: **Pavel Novák**
Datum narození: **16. května 1983**
OEČ: **798 138**

Kurz: **Speciální jazyková příprava 112
anglický jazyk Z**

Platnost do: **31. 1. 2019**

Ve Frýdku-Místku 31. ledna 2014




plk. Ing. Radim Paloch

.....
ředitel

PŘÍLOHA PIV: DOTAZNÍK

Efektivita a oblíbenost e-learningu využívaného u HZS ČR

Dobrý den,

tento dotazník je anonymní, slouží pouze pro potřebu Bakalářské práce, obsahuje 9 otázek a nezabere Vám víc, než 3 minuty času.

Předem děkuji za pravdivé vyplnění.

1. Kolik je Vám let?

- Méně než 30 let.
- 30-50 let.
- Více než 50 let.

2. Jak dlouho trvá Váš služební poměr?

- Méně než 5 let.
- 5-10 let.
- 11-15 let.
- 16-20 let.
- Více než 20 let.

3. Jakou formu výuky TEORETICKÝCH znalostí (zákony, předpisy atd.) preferujete?

- E-learningový kurz na pracovišti bez nutnosti cesty do výcvikového střediska (Frýdek-Místek).
- Obě možnosti preferuji stejně.
- Prezenční studium na učebně výcvikového střediska (SOŠ PO Frýdek-Místek atd.).

4. Jakou formu výuky PRAKTICKÝCH schopností (výcvik) preferujete?

- E-learningový kurz na pracovišti bez nutnosti cesty do výcvikového střediska.
- Obě možnosti preferuji stejně.
- Praktický výcvik ve výcvikových střediscích s možností vyzkoušení dané činnosti.

5. Jaké je vaše celkové vnímání e-learningových kurzů používaných u HZS?

- Pozitivní.
- Spíše pozitivní.
- Spíše negativní.
- Negativní.

6. Které z uvedených vlastností e-learningu vnímáte jako pozitivní?

Můžete vybrat více možností najednou.

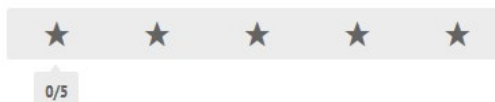
- Úspora času stráveného ve výcvikovém zařízení.
- Možnost opakovaného spuštění kurzu.
- Možnost spustit kurz v době, která mi vyhovuje.
- Možnost zkušebně otestovat získané znalosti s okamžitým vyhodnocením.
- Zvýšení schopnosti práce s počítačem.

7. Které z uvedených vlastností e-learningu vnímáte jako negativní?

Můžete vybrat i více možností najednou.

- Nutnost sledovat obrazovku počítače.
- Nutnost znalosti práce s počítačem.
- Individuální forma studia (raději studuji ve skupině, kde mohu spolupracovat s ostatními).
- Neosobní přístup (chybějící fyzická účast lektora ve výuce).
- Není možné si psát rovnou do kurzu poznámky.

8. Ohodnoťte na škále 1-5 ovladatelnost a grafickou přehlednost e-learningového portálu www.hasici-elearning.cz.



9. Jaký je Váš postoj k rozšíření obsahu e-learningových kurzů v závislosti na zkrácení pobytu ve výcvikovém zařízení.

- Souhlasím.
- Spíše souhlasím.
- Spíše nesouhlasím.
- Nesouhlasím.

ODESLAT DOTAZNÍK 

Vytvořte si vlastní [dotazník](#) zdarma ✓ [Survio](#) Vám pomůže

**PŘÍLOHA PV: PŘÍKLAD ÚVODU SBÍRKY INTERNÍCH AKTŮ
ŘÍZENÍ**



S B Í R K A

**INTERNÍCH AKTŮ ŘÍZENÍ
GENERÁLNÍHO ŘEDITELE
HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY**

Ročník: 2013

V Praze dne 25. dubna 2013

Částka: 26

O B S A H :

- Část I.** 26. Pokyn generálního ředitele Hasičského záchranného sboru ČR ze dne 25.4.2013, kterým se stanoví vnitřní organizace a početní stavy příslušníků na operačních a informačních střediscích hasičských záchranných sborů krajů