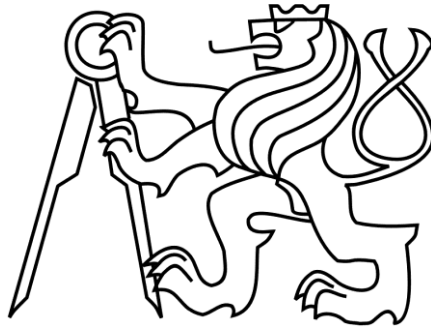


**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE
MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ**



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2017

Dalibor Dráb



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií

Využití NSK ve firemním vzdělávání

Application of National system of qualifications into corporate education

Bakalářská práce

Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
Vedoucí práce: Ing. Hana Holá

Dalibor Dráb

Praha 2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Dráb Jméno: Dalibor Osobní číslo: 423416
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Zadávající katedra/ústav: Katedra managementu
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Využití NSK ve firemním vzdělávání

Název bakalářské práce anglicky:
Application of National system of qualifications into corporate education

Pokyny pro vypracování:
Cílem práce je přiblížit a popsat firemní vzdělávání a aplikovat do něj nástroj NSK (Národní soustava kvalifikací), který se zabývá profesním vzděláváním dospělých. Zjistit možnosti a reálné využití tohoto projektu ve firemní praxi a dále zvýšit povědomí o tomto projektu. Na závěr práce shrnout získané informace a napsat případné podněty pro zlepšení.
Teoretická část: Objasnění základních pojmů. Seznámení s NSK. Metody vzdělávání. Důvody a cíle firemního vzdělávání.
Praktická část: Stanovení cílů a výzkumných předpokladů dotazníkového šetření. Analýza a vyhodnocení získaných dat.
Příklady dobré praxe. Výhody využití NSK ve firmách.

Seznam doporučené literatury:
1. BARTOŇKOVÁ, Hana. Firemní vzdělávání. (2010) 2. BARTÁK, Jan. Vzdělávání ve firmě. (2007) 3. HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. (2007) 4. ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. (2007) 5. MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělání dospělých. (1999) 6. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací. (2012)

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Hana Holá, MÚVS ČVUT

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 15.1.2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 8.5.2016
Platnost zadání bakalářské práce: červen 2017

Holá Podpis vedoucí(ho) práce S Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry Dalibor Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

17-01-2016 Datum převzetí zadání Dalibor Podpis studenta(ky)

DRÁB, Dalibor. *Využití NSK ve firemním vzdělávání*. Praha: ČVUT 2016. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.

Prohlášení

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

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

V Praze dne:

podpis:

Poděkování

Touto cestou bych chtěl poděkovat paní Ing. Haně Holé za profesionální přístup k vedení mé bakalářské práce, dále za její ochotní přístup a trpělivost, kterou se mnou měla v průběhu tvorby. Dále děkuji Národnímu ústavu pro vzdělávání za vstřícnost a ochotu při poskytování pro mě nezbytných informací k praktické části.

Abstrakt

Tato bakalářská práce je věnována využití NSK ve firemním vzdělávání. Práci lze rozdělit na dvě části - teoretickou a praktickou. První část se zaměřuje na teoretický popis poznatků o firemním vzdělávání a představuje nástroj NSK.

Druhá část je věnována rozboru dotazníkového šetření, na základě kterého je analyzován nástroj NSK. Výzkum byl proveden mezi účastníky rekvalifikačního programu v projektu UNIV 3. Dále je v praktické části věnován prostor příkladů dobré praxe.

Klíčová slova

Firemní vzdělávání, NSK, rekvalifikace, organizace

Abstract

This bachelor thesis is devoted to the application of National system of qualifications into corporate education. The work can be divided into two parts - the theoretical part and the practical part. The first part focuses on theoretical knowledge about the corporate education and represents instrument of NSK.

The second part is devoted to the analysis of the questionnaire, on which the analyzed instrument of NSK. The research was conducted among contenders of requalification program in project UNIV 3. Next there is several examples of good practice in practical part.

Key words

Company education, national system of qualifications, recvalification, organization

Obsah

Úvod	3
A. Teoretická část	4
1 Firemní vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů	4
1.1 Firemní vzdělávání.....	4
1.2 Rozvoj zaměstnanců.....	5
2 Důvody a cíle podnikového vzdělávání	6
3 Systém podnikového vzdělávání	7
4 Formy a metody vzdělávání	9
4.1 Metody vzdělávání na pracovišti.....	10
4.2 Metody vzdělávání mimo pracoviště	11
5 Rekvalifikace	13
6 Národní soustava kvalifikací (NSK)	16
B. Praktická část	18
7 Nástroj NSK.....	18
8 Příklady dobré praxe	19
9 Projekt UNIV 3	22
10 Profesní kvalifikace Chemický technik operátor	23
10.1 Charakteristika programu.....	24
10.2 Pojetí a cíle rekvalifikačního programu	25
10.3 Informačně diagnostický modul	26
11 Metody a cíle průzkumu.....	26
12 Dotazníkové šetření.....	27

12.1	Vyhodnocení dotazníku před začátkem výuky (40 respondentů).....	27
12.2	Vyhodnocení dotazníku na konci výuky (29 respondentů)	32
13	Vyhodnocení dotazníku.....	40
Závěr	42
Použité zdroje.....		43
Seznam schémat, tabulek grafů a příloh.....		45

Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolil využití nástroje NSK ve firemním vzdělávání. Toto téma jsem si vybral proto, že jsem pracoval v projektu, který vycházel z tohoto nástroje a domnívám se, že by měl i praktické využití ve firemním vzdělávání. Z pohledu personalistiky je firemní vzdělávání jedním z klíčových aspektů pro fungování firmy. V dnešní době je jak pro firmu, tak pro zaměstnance důležité, aby šli s dobou a sledovali nové trendy, a to i ve firemním vzdělávání. Zaměstnancům to může pomoci například v profesním růstu a zaměstnavatelům k udržení kroku s konkurencí. Samozřejmě, záleží také na mnohých faktorech, jako jsou velikost firmy nebo způsob zaměření.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat nástroj NSK v souvislosti s využitím ve firemním vzdělávání. Tato práce je složena z teoretické a praktické části. Teoretická část se skládá z vysvětlení pojmu firemní vzdělávání a z objasnění dalších základních pojmů k tomuto tématu. Dále jsou zde uvedeny metody vzdělávání a důvody a cíle vzdělávání. V poslední části představuji nástroj NSK, na který pak navazuji i v praktické části.

V rámci praktické části je ještě více přiblížen nástroj NSK a jeho možná implementace do firemního vzdělávání spolu s příklady dobře praxe u firem, kde již tato implementace v nějaké formě funguje. Dále je představen projekt UNIV 3, který využívá nástroj NSK v praxi pomocí pilotních ověřování. Analyzování nástroje NSK probíhá pomocí dotazníkové šetření na základě výzkumných předpokladů pro účastníky profesní kvalifikace Chemický technik operátor. Výzkumné předpoklady jsou:

1. Z důvodu časové náročnosti může dojít k různým překážkám po dobu pilotního ověřování.
2. Pozitivní hodnocení nástroje NSK od účastníků profesní kvalifikace Chemický technik operátor.
3. Nástroj NSK je připraven pro využití ve firemním vzdělávání.

A. Teoretická část

1 Firemní vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů

Lidské zdroje a jejich znalosti představují v podniku zdroj, který se svým fungováním v čase zhodnocuje a to je dělá specifickými a vzácnými. Ke zhodnocení a rozšíření znalostí slouží právě vzdělávání a rozvoj. Prospívá nejen samotným zaměstnancům, ale i podniku. Vede totiž k vyšší odbornosti pracovníků a efektivitě práce a umožňuje přizpůsobit se novým ekonomickým podmínkám. Navíc představuje důležitou součást podnikové strategie, kde je investice do vzdělávání a kariérního růstu významným motivačním nástrojem (Hroník, 2007, Armstrong, 2007; Vodák, Kuchaříková, 2007)

1.1 Firemní vzdělávání

Firemní vzdělávání můžeme považovat za vzdělávání zaměstnanců v podniku, které slouží k získávání, zvyšování, prohlubování i udržování jejich kvalifikace a rozvoji jejich kompetencí. Bez pochybností představuje investici do lidských zdrojů. V odborné literatuře se jím označuje záměrné, organizované, ohraničené a vědomé působení vzdělávajícího a vzdělávaného (Hroník, 2007, Plamínek, 2010).

Bartoňková (2010) ve své knize stručně definuje podnikové, resp. firemní vzdělávání jako „hledání a odstraňování rozdílů mezi tím „co je“ a tím „co je žádoucí“. Dále uvádí, že může mít podobu vzdělávání v organizaci (vnitropodnikové vzdělávání realizované ve vlastním vzdělávacím zařízení, případně na pracovišti) nebo vzdělávání mimo organizaci (externí vzdělávání).

Barták (2007) dále vymezil pojem vzdělávání jako „plánovanou činnost, která má jednotlivci nebo skupině vzdělaných pomoci dosáhnout požadovanou způsobilost, naučit se dělat správné věci správně a využívat osvojené znalosti a zručnosti v praxi.“

Brockbank a McGill (2006) zas pokládají učení za sociálně konstruovaný proces založený na interakcích individuálních zkušeností učících se s okolním prostředím. Tvrdí, že množství důležitých aspektů učení (např. motivy, otázky moci, dispozice) přitom zaostávají mimo schopnost běžného lidského uvědomování, přičemž cesta k jejich odhalení vede skrz emocionální složky učení.

1.2 Rozvoj zaměstnanců

Barták (2007) označuje rozvoj lidských zdrojů za „komplex aktivit zaměřených na zvyšování potenciálu jedince. Měl by představovat trvalý proces probíhající po celý život člověka zahrnující průběžně vzdělání, růst a změny.“

Podle Vodáka (2007) vede rozvoj lidských zdrojů ke zvyšování konkurenceschopnosti podniku, a to nejen díky tomu, že přispívá ke kvalitnější produkci, efektivnějším interním procesům a rozvoji celého podniku.

Jinou definici nám dává Koubek (2007), který uvádí, že „rozvoj zaměstnanců je v podstatě vzdělávání, které připravuje zaměstnance na širší pracovní úlohy, než jaké od něho požaduje jeho současné pracovní místo, univerzalizuje a flexibilizuje ho, poskytne mu širší rozhled a formuje jeho osobnost a chování“

Někteří autoři pojmy vzdělávání a rozvoj striktně odlišují. Podle Bartáka (2007) však nejsou jednoznačně oddělené. Odlišuje jich podle něho „míra, v jaké se objekt učení stává zároveň subjektem, vědomý si vlastní zodpovědnosti za svůj rozvoj“ Můžeme však říci, že pojem rozvoj je nadřazený pojmu vzdělání, kde rozvoj lidských zdrojů v sobě zahrnuje vzdělávací činnosti vedoucí ke zvýšení potenciálu a přípravu na složitější pracovní úlohy.

Plánování osobního rozvoje je významnou součástí procesu řízení zaměstnanců a vytváří podmínky pro růst pracovního výkonu. Koubek (2004) zdůrazňuje, že je tím zaměstnanci nejen umožněno lépe vykonávat současnou roli, ale též si osvojit vědomosti a chování potřebné pro náročnější práci nebo pro novou úlohu. Dále dodává, že by se měli zaměstnanci na plánování osobního rozvoje aktivně podílet a též za něho převzít plnou odpovědnost.

2 Důvody a cíle podnikového vzdělávání

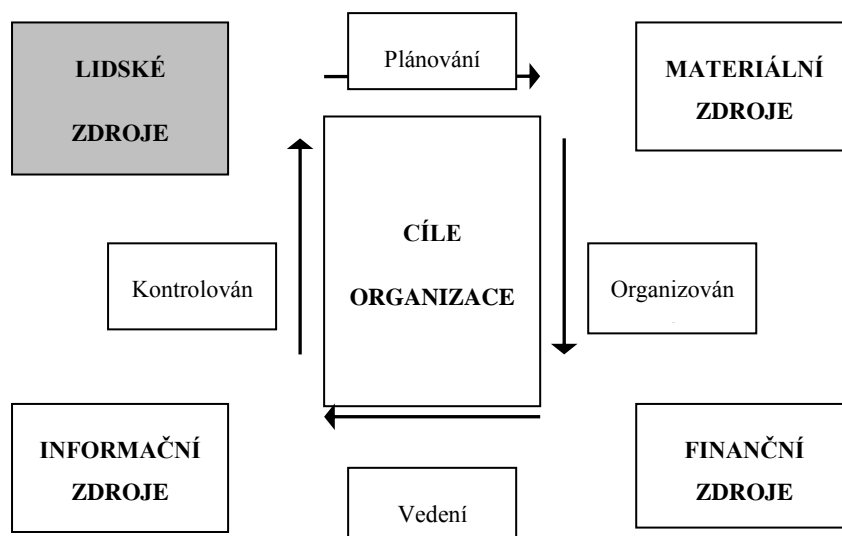
Podnikové vzdělávání má svůj význam nejen v adaptačním procesu, v získávání a rozvoji znalostí a zručností, ale taktéž ve vytváření podmínek pro seberealizaci. Právě to je jedním z nejsilnějších motivačních nástrojů podniku. Podle Armstronga (2007, s. 461) je *„Cílem politiky a programů vzdělávání v nějaké organizaci je zabezpečit kvalifikované, vzdělané a schopné lidi potřebné k uspokojení současných i budoucích potřeb organizace. K dosažení tohoto cíle je nutné zabezpečit, aby lidé byli připraveni a ochotni se vzdělávat, chápali, co musejí znát a být schopni dělat, a byli schopni převzít zodpovědnost za své vzdělávání tím, že budou plně využívat existující zdroje vzdělávání, včetně pomoci a vedení ze strany svých liniových manažerů.“*

Chceme-li tedy blíže popsat cíle podnikového vzdělávání, musíme se podívat na mnohem širší okruh informací. Toto vzdělávání je součástí struktury něčeho většího. Je součástí podniku, souboru rozmanitých složek. Knihu „Řízení a rozvoj lidských zdrojů“ začíná Tureckiová kapitolou věnovanou teorii organizace, její struktuře a historickému vývoji. Organizaci definuje jako „systém vyznačující se určitou vnitřní strukturou a vztahy mezi jednotlivými prvky struktury“ (Tureckiová, 2004). Zabývá se historickým pojetím teorii organizace a od 50. let 19. století naší společnosti přisuzuje tzv. systémové pojetí organizace. Při zamyšlení nad výše zmíněnými tvrzeními dojdeme k tomu, že firma/podnik je organizace tvořená různými prvky, které na sebe vzájemně působí.

Co se týká podnikání, tam pracujeme se čtyřmi základními zdroji. Do nich patří hmotné zdroje (stroje, materiál), finanční zdroje (kapitál), nehmotné zdroje (patenty, know-how) a lidské zdroje (Sedláčková, 2007, s. 110). Rozvoj podniku je dnes závislý na rozvoji všech čtyř pilířů. Shromažďování, propojování a využívání těchto čtyř zdrojů je stěžejním úkolem organizace. Informační zdroje a lidské zdroje rozhodují o tempu a směru pohybu a využívání materiálních a finančních zdrojů (Koubek, 2001).

Lidské zdroje neboli human resources jsou lidským kapitálem společnosti, se kterým se dá pracovat mnoha způsoby (plánovat, získávat, plánovat, odměňovat, vzdělávat), viz schéma 1.

Schéma 1: Zdroje organizace a proces řízení



Každá organizace má nějaký svůj cíl, vizi, ke které se snaží směřovat a v budoucnu jí dosáhnout.

Tato vize je určitým pohonem, motivací a určujícím faktorem v chování dílčích částí organizace. V tomto případě pojmem organizace myslím různé firmy a podniky. K plnění těchto vizí si vytváří různé strategie. Jedná se o strategii expanze, bezpečnosti, experimentu, jistoty atd. (Hroník, 2007).

V této kapitole jsem chtěl poukázat na to, že cíle podnikového vzdělávání jsou podřízené vyšším cílům podniku, tedy celé strategii řízení a rozvoje podniku, firemní kultuře a strategii lidských zdrojů. První podmínkou úspěšnosti organizace je tedy uvědomění si hodnoty a významu lidí, lidských zdrojů, uvědomění si, že lidé představují největší bohatství organizace a že jejich řízení rozhoduje o tom, zda organizace uspěje či nikoliv (Koubek, 2001).

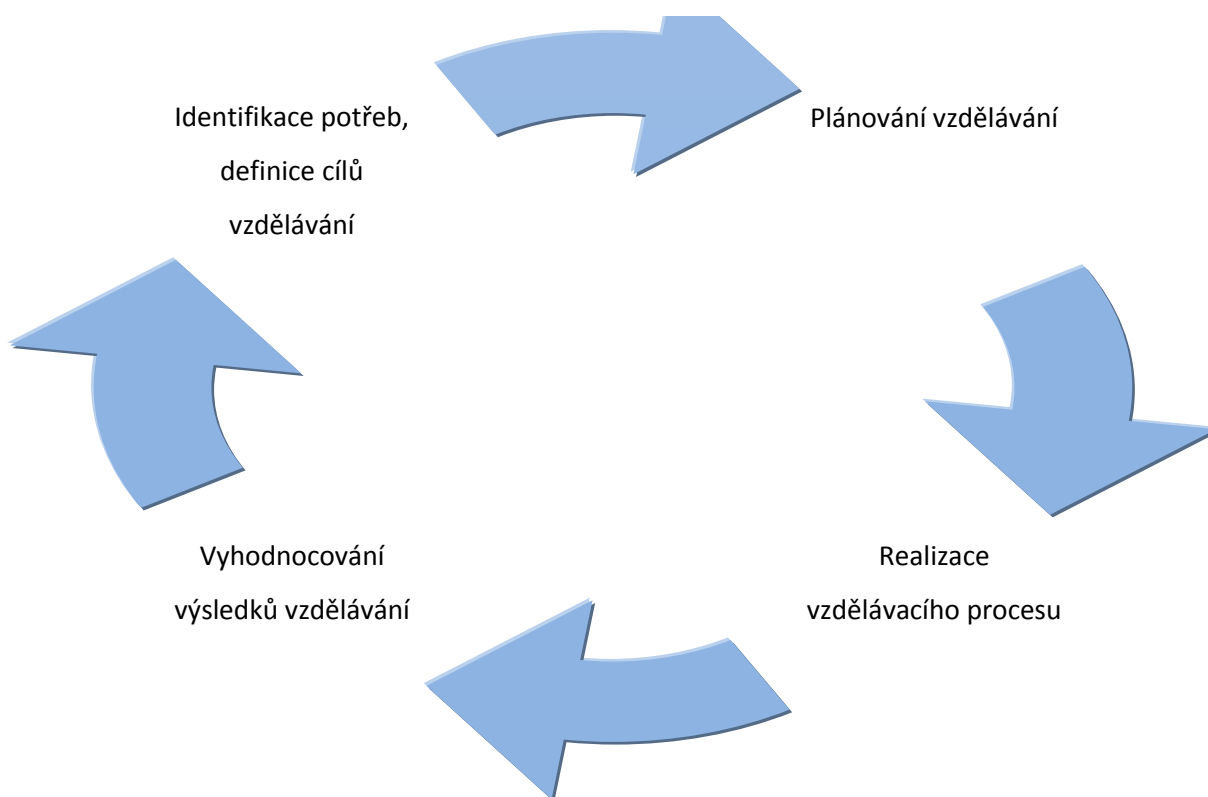
3 Systém podnikového vzdělávání

V předchozí kapitole je vysvětlen pojem podnikového vzdělávání, jeho význam a hlavní cíle. S jistotou můžeme říci, že pro firmu je vzdělávání pracovníků klíčové a má pro ni trvalý význam.

Vzdělávání v podniku by mělo mít v ideálním případě formu uceleného a předem promyšleného programu. Každé firmě by mělo jít o to, aby jejich vzdělávání probíhalo organizovaně, plánovaně a hlavně efektivně. Toho může podnik dosáhnout jedině tehdy, pokud této problematice věnuje stálou pozornost.

K naplnění cílů vzdělávání lze použít různých prostředků, proto se i vzdělávání musí shodovat s konkrétními potřebami konkrétního podniku i s celkovou firemní strategií. Vodák a Kucharčíková (2007) tvrdí, že „Podnikové vzdělávání není krátkodobou záležitostí, efektivně realizované vzdělávání představuje dlouhodobý proces tvořený čtyřmi fázemi.“

Schéma 2: Fáze systematického vzdělávání v podniku



Zdroj: Vodák, Kucharčíková, (2007, s. 67), upraveno

Tento proces vzdělávání v podniku nazýváme cyklus, protože se jedná o neustále se opakující fáze, které navazují jedna na druhou, a bez realizace jedné fáze nelze přikročit k další.

Jak obrázek napovídá, tento cyklus zahrnuje: identifikaci potřeb a definování cílů vzdělávání, plánování vzdělávání, realizaci vzdělávacího procesu a hodnocení výsledků vzdělávání. (Vodák, Kucharčíková, 2007).

Podle Hronika (2007) je také rozdělení cyklu vzdělávání do čtyř fází všeobecně přijímáno. On sám popisuje čtyři fáze jako identifikaci mezery, potřeb a možností, design vzdělávací aktivity, realizaci vzdělávací aktivity a zpětnou vazbu. S autory, které jsem zde uvedl, je za jedno i Koubek (2001), který taktéž považuje přístup ke vzdělávání zaměstnanců za nejefektivnější způsob.

„Systematické vzdělávání pracovníků přináší jak pro zaměstnance, tak pro podnik mnoho výhod, mezi které například patří:

- *Neustále podniku dodává odborně připravené pracovníky.*
- *Umožňuje průběžné formování pracovních schopností zaměstnanců podle specifických potřeb podniku.*
- *Neustále zlepšuje kvalifikaci, znalosti a dovednosti i osobnost zaměstnanců.*
- *Přispívá ke zlepšování pracovního výkonu, produktivity práce i kvality výrobků a služeb výrazněji nežli jiné způsoby vzdělávání.*
- *Umožňuje neustálé zdokonalování vzdělávacích procesů tím, že zkušenosti z předcházejícího vzdělávacího cyklu jsou zohledněny v cyklu následujícím.*
- *Ulehčuje hledání cest vedoucích ke zlepšení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců.*
- *Zvyšuje kvalitu a tím i tržní cenu jednotlivého pracovníka a jeho potenciální šance na trhu práce v podniku i mimo něj.*“(Vodák, Kucharčíková, 2007, s. 193)

4 Formy a metody vzdělávání

V současnosti existuje poměrně široké spektrum možností, jak zaměstnance vzdělávat a rozvíjet. Mužík (1999) dělí vzdělávání na následující didaktické formy:

- a) Přímá výuka – „prezenční“ vzdělání
- b) Kombinovaná výuka – zahrnuje vstupní seminář, individuálně řízené studium, výcvikové semináře a závěrečný seminář či tutorial
- c) Korespondenční, distanční vzdělávání, e-learning

Vzdělávací aktivity je možné také rozdělit do dvou skupin a to na základě jejich místa konání.

První skupinou jsou „on the job“ školení, které probíhá na pracovišti, při výkonu práce. Koubek (2007) sem zařazuje například instruktáž při výkonu práce, coaching, mentoring a rotaci práce a pracovní porady.

Druhou skupinu představují „off the job“ a tedy školení odehrávající se mimo pracoviště a mimo výkon práce. Patří sem případové studie, přednáška, workshop, brainstorming, hraní rolí, development centre, outdoor training, e-learning apod. Dále Koubek (2007) dodává, že první metoda je častěji využívána při vzdělávání dělníků a druhá metoda spíše pro vzdělávání specialistů a pracovníků na vedoucích pozicích. Závisí to však na druhu vzdělávací aktivity. Podobně uvádí Tureckiová (2004), Barták (2007) praktické metody průběžného zdokonalování zaměstnanců, resp. rozvoje jejich profesních kompetencí.

V současnosti se portfolio vzdělávacích programů rozšiřuje a dochází tak k různým modifikacím a k prolínání metod na pracovišti a mimo něj.

4.1 Metody vzdělávání na pracovišti

- **Instruktáž při výkonu práce** je nejčastěji používanou metodou hlavně při zácvičení nového pracovníka nebo při přechodu z jiné části organizace, kdy se stálý pracovník například zaučuje na jiném stroji apod. Tato metoda je především vhodná pro dělnické profese a také pro jednoduché pracovní úlohy, které vedou k tomu, že se činnost stane automatickou. Instruktorem často bývá zkušený a zcvičený pracovník v oboru, popřípadě vedoucí týmu.
- **Koučování (Coaching)** lze vnímat na rozdíl od jednorázové instruktáže jako dlouhodobější instruování, vysvětlování a předávání připomínek a provádění kontroly ze strany nadřízeného či vzdělavatele. Jde hlavně o soustavné podněcování a směřování vzdělávaného k žádoucímu výkonu práce a iniciativy a v úvahu je zde brána jeho individualita. Nevýhodou se může jevit jistá nesystematičnost koučování. Tuto metodu bohužel nelze využít ve všech situacích a pro všechny typy pracovníků. Hodí se především pro pracovníky a týmy, které jsou orientováni na měřitelné výsledky.
- **Mentoring** představuje metodu, jak vést zaměstnance, profesně a sociálně je rozvíjet. Zpravidla probíhá mezi dvěma osobami (mentorem a menteeem) za účelem předávání zkušeností a rad. Mentor by měl na menteeho působit jako inspirátor, zvyšovat jeho

sebevědomí i výkon, podněcovat menteeho k profesionálnímu chování a dosahování cílů. Důležitým momentem mentoringu je přínos pro obě strany. Mentoring nejen pomáhá menteeemu aklimatizovat se, ale i mentorovi obohatit se o nové náměty a postřehy. Tato metoda firemního vzdělávání tak zabraňuje stereotypu v podniku a napomáhá jeho rozvoji.

- **Rotace práce**, nebo-li cross training, je metoda vzdělávání, která se používá tehdy, když nový zaměstnanec potřebuje získat zkušenosti s chodem firmy střídavým pobytem na různých pracovních místech. Používá se ale i při rozvoji zkušeností manažerů (jak podnik a procesy v něm fungují). Tato metoda také může být použita jako prevence proti každodenní pracovní rutinně. Předchází se tím únavě a frustraci ze stereotypu.
- **Pracovní porady** lze také považovat za určitou metodu vzdělávání. Zaměstnanci se během pravidelných porad seznamují s fakty a problémy firmy, sdělují si zkušenosti, názory nové nápady. Na začátku každé porady se vyhodnocuje splnění úkolů zadaných na předchozí poradě.

4.2 Metody vzdělávání mimo pracoviště

- **Přednáška** – jedná se o tok informací, které proudí jedním směrem od přednášejícího k větší skupině posluchačů. Ti zde hrají většinou pasivní roli. Během přednášky je možné předat v kratším čase větší množství informací.
- **Skupinová diskuse** – rozšiřuje metodu přednášky z jednosměrné na obousměrnou komunikaci se zpětnou vazbou. Dochází při ní k rozebrání konkrétních problémů a k pokusům najít společné závěry. Navíc posiluje schopnost komunikace a práce ve skupině. Skupinová diskuse tedy vede nejen k získávání znalostí, ale i dovedností. Je velice přínosné, když jsou diskuse předem vedené ke konkrétnímu vzdělávacímu cíli.
- **Případové studie** – účastníci pod vedením lektora řeší skutečný nebo smyšlený organizační problém. Vystupují sami za sebe či skupinu několika pracovníků a přitom každý napomáhá svými názory na řešení daného problému. Touto cestou dochází k upevňování, prohlubování a systematizaci vědomostí i utváření dovedností (Mužík, 1998).
- **Workshop** – na rozdíl od případové studie je kladen větší důraz na týmovou práci a komplexnější řešení problémů. Metoda je postavena především na řešení skutečných

problémů ve výukovém skupinovém rozhovoru, různém způsobu moderování a moderačních technikách v praktických situacích.

- **Brainstorming** – je též formou případových studií, v tomto případě je však každý člen skupiny vyzván, aby přišel s vlastním řešením problému. Řešení všech členů skupiny se následně dají dohromady a hledá se jedno optimální řešení.
- **Simulace** – je metodou, jejíž podstata vychází z praxe a aktivity účastníků. Ti dostanou do rukou podrobný scénář a během určité doby musí učinit řadu rozhodnutí. Tato rozhodnutí jsou reakcí na problémy, které se vyskytují v běžných životních situacích zaměstnanců. Začíná se od jednodušších a v závěru, kdy už účastníci mají vyvinutější schopnost rozhodování a vyjednávání, se přistupuje ke složitějším problémům. Je však nutné podotknout, že bez pečlivé předešlé přípravy tato vzdělávací metoda není možná.
- **Hraní rolí** – tato metoda staví jednotlivé účastníky vzdělávání do konkrétních rolí, podle kterých se mají chovat a jednat s dalšími účastníky hrajícími jiné role. Tím dochází k procvičování si různých situací v jednání s různými lidmi a tak k získávání určitých dovedností v oblasti mezilidských vztahů a žádoucích sociálních vlastností. Důležitou je při aplikaci této metody přítomnost školitele, který předkládá scénář jednotlivým rolím, usměrňuje vzniklé situace a závěrem hodnotí odehrané scény a konzultuje případné problémy.
- **Assesment centre** – je diagnosticko-výcvikový program, účastník řeší problémy, jež jsou každodenní náplní práce manažera. Úkoly jsou často náhodně generovány počítačem a vytvářejí tak různou úroveň stresu. Účastník může často konfrontovat svá rozhodnutí s těmi optimálními, jež se učí. Jedná se o velmi účinnou metodu, kdy účastník se učí překonávat stres, jednat s lidmi, hospodařit s časem a mnohé jiné. Nevýhodou je velmi náročná časová příprava a technické vybavení.
- **Outdoor training**, nebo také škola hrou – je podobné jako uběhnout osmistovku v nejkratším čase na skautském táboře, úkolem manažerů je vyřešit problém v daném čase. Obvykle se střídají teoretické vzdělávací aktivity s aktivitami sportovními a prvky teambuildingu.
- **E-learning** – pod pojmem e-learning rozumíme vzdělávací proces využívající informací a komunikační technologie k tvorbě kurzů, distribuci studijního obsahu a komunikaci mezi lektorem a účastníky. Zaměstnanci mohou absolvovat školení, aniž by vstali od počítače, a to šetří jejich náklady, například na dopravu. Výuka je plně

interaktivní, což posiluje motivaci účastníků a umožňuje jim odnést si ze školení poznatky a dovednosti, využitelné v jejich konkrétní praxi. Princip tohoto vzdělávání spočívá v instalaci centrálního vzdělávacího serveru s připravenými kurzy a vzdělávacími programy a vytvoření virtuálních tříd ze studentů a lektorů. Účastníci tohoto vzdělávání přistupují ke kurzům umístěným na vzdělávacím serveru prostřednictvím počítače z libovolného místa a v libovolný čas pomocí Lotus Notes klienta nebo internetovského prohlížeče (MS Internet Explorer nebo Netscape Navigator). Součástí této vzdělávací technologie je samozřejmě zpětná vazba a kontrola získaných znalostí účastníků formou cvičení a různých variant testů. Jednou z hlavních předností je možnost integrované podpory studentů lektorem on-line formou („chat“, videokonference...) nebo off-line formou (diskusní fóra, e-mail...) a možnost vzájemného se učení studentů mezi sebou. Samozřejmě je možné a v některých případech i výhodné tuto formu vzdělávání kombinovat s klasickými formami vzdělávání, především s workshopy a semináři.

5 Rekvalifikace

O rekvalifikaci si řekneme něco víc, jelikož se jedná o jednu z důležitých věcí a pracuji s ní v praktické části. Nejdříve ale co všechno Palán (2002) zahrnuje do podnikového vzdělávání, kde je i právě rekvalifikace.

- **Vzdělávání v rámci adaptačního procesu a přípravu pracovníků k pracovní činnosti**
- **Prohlubování kvalifikace** – součást kvalifikačního vzdělávání. Zdokonalování kvalifikace umožňující podávat vyšší a kvalitnější výkon v rozsahu, který je v relaci s obsahem a rozsahem práce, kterou pracovník vykonává. Realizuje se získáváním dalších vědomostí a dovedností ve vykonávaném oboru činnosti. Může být prováděno i formou rekvalifikační.
- **Zvyšování kvalifikace** – zdokonalování kvalifikace nad rozsah a obsah práce, která je pracovníkem dosud vykonávána. Může být iniciováno ambicemi pracovníka nebo zájmem a potřebami podniku.

Problematika nezaměstnanosti je stále aktuálním tématem. Negativně se odráží na psychice zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich rodin. Nárůst nezaměstnanosti se stává hrozbou pro celou společnost, zejména ve vztahu k tématu Průmysl 4.0.

Průmysl 4.0 označuje tzv. čtvrtou průmyslovou revoluci. Tři předcházející průmyslové revoluce byly vyvolány rozmachem mechanických výrobních zařízení poháněných párou, zavedením hromadné výroby s využitím elektrické energie či využitím elektronických systémů a výpočetní techniky ve výrobě. Fenomémem dneška je propojování internetu věcí, služeb a lidí a s ním související nesmírný objem generovaných dat, ať už komunikací stroj-stroj, člověk-stroj, nebo člověk-člověk. Výrobní prostředí je rovněž formováno nástupem řady dalších nových technologií, jako jsou autonomní roboty, analýza velkých dat, počítačová simulace a virtualizace, cloud (pronajímané služby přes internet), aditivní výroba (3D tisk) nebo rozšířená realita. Ty mění celé hodnotové řetězce, vytváří příležitosti pro nové obchodní modely, ale i tlak na flexibilitu moderní průmyslové výroby nebo zvýšené nároky na kybernetickou bezpečnost a interdisciplinaritu přístupu. Iniciativa Průmysl 4.0 není pouhou digitalizací průmyslové výroby, je to komplexní systém změn spojený s řadou lidských činností, a to nejen v průmyslové výrobě. (Vladimíra Mařík, 2015)

Ke zlepšení nezaměstnanosti stát pomáhá tím, že podporuje zřizování nových pracovních míst a poskytuje příspěvky zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. V současnosti má několik funkčních nástrojů aktivní politiky, které pomáhají nezaměstnaným zařadit se do běžného života.

Mezi nástroje aktivní politiky patří mimo jiné i rekvalifikace, které pomáhají k získání zaměstnání.

Rekvalifikace upravuje zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů), vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, rovněž určí, jakými formami vzdělávání se rekvalifikace uskuteční a jaké náklady spojené s rekvalifikací a v jakém rozsahu může úřad práce uhradit uchazeči o zaměstnání, kterému byla rekvalifikace doporučena.

V pedagogickém slovníku je uvedeno, že rekvalifikace je: „Změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit předáním nových znalostí a dovedností teoretickou a/nebo praktickou přípravou. Zabezpečují ji příslušná ministerstva a úřady práce na základě programu rekvalifikačního vzdělávání.“ Když je tedy rekvalifikace

zprostředkovaná úřadem práce, může vzniknout mezi uchazečem rekvalifikace a úřadem práce písemná dohoda, ve které se úřad práce za určitých podmínek zavazuje, že uhradí náklady spojené s touto rekvalifikací.

Rekvalifikační vzdělávání si může uchazeč i zabezpečit a uhradit sám a to především, když se vzdělává z vlastního zájmu. Rekvalifikace může být i na pokyn zaměstnavatele, který chce, aby si jeho zaměstnanci rozšiřovali kvalifikaci. „Rekvalifikační vzdělávání je druh dalšího vzděláváním, jehož cílem je změnit dosavadní kvalifikaci účastníka tak, aby získal nové znalosti a dovednosti a mohl nalézt vhodné zaměstnání.“(J. Průcha; E. Walterová; J. Mareš., 2013)

V zákoně o zaměstnanosti je rekvalifikační kurz definován takto:

- „(1) *Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*
- *Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*
- (2) *Rekvalifikaci může provádět pouze*
 - *a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona*
 - *b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu*
 - *c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo*
 - *d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, (dále jen „rekvalifikační zařízení“)*“(zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 108)

6 Národní soustava kvalifikací (NSK)

Národní soustava kvalifikací je definována zákonem č. 179/2006 Sb., o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání.

Zákon nabyl účinnosti 1. 8. 2007 a jeho hlavním cílem je umožnit občanům, aby jim mohly být uznávány jejich skutečné znalosti, dovednosti a kompetence bez ohledu na to, jak je získali (ve škole, v kurzu, v praxi, samostudiem aj.). Není zde podstatná vzdělávací cesta, ale osvojení požadovaných kompetencí. Zákon ustanovuje Národní soustavu kvalifikací a definuje, co je jejím obsahem, jak a kým jsou kvalifikace popisovány a schvalovány, podle jakých pravidel probíhá ověřování a uznávání kvalifikací. Také stanovuje způsoby, jak lze prostřednictvím těchto kvalifikací dospět ke stupni vzdělání ve smyslu školského zákona. Zákon byl upraven novelou č. 53/2012 Sb.

Zákon rozlišuje dva druhy kvalifikací:

- Úplnou profesní kvalifikaci (ÚPK) definuje jako „odbornou způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání“ (např. cukrář, kadeřník, instalatér, ekonom, strojírenský technik aj.).
- Profesní kvalifikaci (PK) definuje jako „způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání“. Znamená to, že tyto soubory činností jsou většinou užší než povolání a podstatné pro ně je, že ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (např. montáž nábytku, montáž výtahů, výroba čalouněných sedadel, sportovní masáž, vazba a aranžování květin, příprava studené kuchyně, výroba zmrzliny aj.). Každá profesní kvalifikace má svůj kvalifikační a hodnoticí standard.
- Kvalifikační standard (KS) je zákonem definován jako „strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popř. ve dvou nebo více povoláních“.
- Hodnoticí standard (HS) je zákonem definován jako „soubor kritérií a organizačních a metodických postupů stanovených pro ověřování dosažení odborné způsobilosti vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popř. ve dvou nebo více povoláních“. *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací*. 2. přepracované a doplněné. Praha: Národní ústav pro vzdělávání,

školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (2012).

Jestliže má tedy občan zájem o složení některé z profesních kvalifikací, musí oslovit autorizovanou osobu, které byla udělena autorizace pro vybranou profesní kvalifikaci a přihlásit se u ní podle §17 odst. 3 zákona o uznání výsledků dalšího vzdělávání ke zkoušce.

Prostřednictvím kvalifikačních a hodnotících standardů je možné zájemce přezkoušet. Zkouška je zejména praktická, doplněná slovně tím, co a proč děláte tak, jak děláte a v případě úspěšného složení zkoušky zájemce získá celostátně platné osvědčení o profesní a úplné odborné způsobilosti k výkonu povolání platné v celé ČR. Je to způsob, jak pružně reagovat na potřeby trhu práce. V dnešní době totiž není neobvyklé, že člověk změní obor své práce kvůli lepšímu uplatnění.

B. Praktická část

V praktické části bych chtěl více přiblížit nástroj NSK a jeho provazbu se zaměstnavateli. Zde uvedu i příklady dobré praxe u zaměstnavatelů, kteří nástroj NSK již využívají. Dále chci popsat profesní kvalifikaci Chemický technik operátor, na kterou se víc zaměřím. K dotazníkovému šetření použiji některá data, která jsem měl k dispozici z projektu UNIV 3 (ten zde taky v krátkosti představím). Tento projekt zkoušel právě fungování nástroje NSK v praxi a na této činnosti jsem se podílel. Dotazník se zaměřuje na ty, kteří se účastnili ověřování jedné z profesních kvalifikací v oboru technické chemie.

7 Nástroj NSK

Podnik má záruku, že obsah kvalifikace opravdu odpovídá potřebám praxe, protože ho nesestavovaly ani školy či jiné vzdělávací organizace, ani žádné státní instituce, ale jeho kolegové z oboru, a to zástupci zaměstnavatelů. NSK také dohlíží na aktuálnost obsahu kvalifikací, a proto jsou průběžně srovnávány s realitou trhu práce a v případě potřeby revidovány. Firmy mohou dávat případné podněty na změny v obsahu kvalifikací nebo na vznik nových kvalifikací prostřednictvím svých konzultantů. Ti dávají podněty pomocí zpětné vazby. Nejedná se pouze o občany, kteří složí zkoušku z některé profesní kvalifikace, ale i o budoucí absolventy škol. Standardy profesních kvalifikací jsou totiž také zdrojem při tvorbě obsahu středoškolských oborů vzdělání. Firma má více možností zvolit si způsob, jakým bude nástroj NSK ve svém podniku využívat. K použití NSK ve firmě lze přistoupit těmito třemi způsoby:

- Převzít NSK pro svůj personální systém, s maximálním využitím pro všechny jeho součásti
- Využít NSK spíš pro inspiraci v personální práci, než ji plně přebírat
- Využívat NSK jen příležitostně, bez potřeby zásahu do personálního systému

8 Příklady dobré praxe

Pokud se věnujeme implementaci NSK do firemního vzdělávání, je dobré si uvědomit, jak může NSK pomoci v personální práci vůbec. Jde o tyto oblasti:

- **Při přijímání zaměstnanců** – konkrétní a garantované informace o kompetencích uchazeče. Přichází-li se do firmy ucházet o místo držitel osvědčení o profesní kvalifikaci, stačí zaměstnavateli otevřít si na internetu standard příslušné kvalifikace, a okamžitě přehledně a do detailů vidět, co tento zájemce musel prokázat u zkoušky, co tedy umí.
- **Při vysílání zaměstnance na kurs** – dopředu jasné výstupní dovednosti (kompetence). Vysílá-li zaměstnavatel svého pracovníka na kurz zakončený zkouškou z profesní kvalifikace, díky zveřejněným standardům přesně ví, s jakými kompetencemi se mu zaměstnanec vrátí.
- **Při popisu pracovních náplní/pozic** – možnost využít strukturované popisy povolání v NSP a ve standardech profesních kvalifikací NSK.
- **Při plánování adaptace, rozvoje a vzdělávání zaměstnanců** – možnost opřít se o konkrétní kompetence stanovené ve standardech kvalifikací jako o žádoucí profesní/vzdělávací cíle.
- **Při hodnocení zaměstnanců** – jednotlivé kompetence ve standardech profesních kvalifikací mohou sloužit jako "mety", které si pracovník spolu se svým manažerem naplánují na hodnocené období a po jeho skončení hodnotí jejich dosažení pomocí kritérií hodnocení, která jsou pro každou kompetenci uvedena ve standardu příslušné profesní kvalifikace.
- **Při odměňování zaměstnanců** – možnost opřít se o kvalifikace NSK jako o splněné kvalifikační požadavky pro určité mzdové zařazení.

Dále uvádím příklady firem, které soustavu NSK využívají, a v jakých oblastech.

Synthesis, a. s.

- NSK dává možnost našim zaměstnancům získat osvědčení o profesní kvalifikaci „Chemik pro obsluhu zařízení“ a „Chemik laborant“

- NSK představuje pro firmy novou cestu k získávání specialistů z praxe

Europasta SE

- Využívá NSK především jako podkladový zdroj při tvorbě popisů pracovního místa, a to zejména kvalifikačních požadavků

- NSK jako vodítko k rozvojovým plánům či kompetenčním modelům nebo ke specifickým pracovním pozicím

- Národní soustava kvalifikací nám s provázaností na Národní soustavu povolání slouží i jako zdroj informací při tvorbě inzerce volných pracovních pozic

TSE, spol. s r. o.

- NSK využívá při vytváření nového systému popisů pracovních činností, a to stylem zpracování rolí ve firmě.

- Při výběru kvalifikovaných pracovních sil víme, že rekvalifikace dle NSK naprosto splňuje požadavky, které na určité pracovní profese máme, a proto pokud uchazeč o práci bude mít rekvalifikaci v rámci NSK, je zaručena kvalita vědomostí

BRITEX – CZ, s. r. o.

- Při stanovení kritérií pro výběr zaměstnanců jsme zcela „zrovnoprávnili“ kvalifikaci dosaženou standardním způsobem s kvalifikací dosaženou a potvrzenou prostřednictvím projektu NSK

Rodenstock ČR, s. r. o.

- Při uveřejnění volných pracovních míst na Úřadu práce přidáváme informaci o odpovídající kvalifikaci v rámci NSK

- Data z NSK jsme využili u popisu pracovních míst ve firmě a při plánování vzdělávání a dalšího rozvoje (zejména se specifikací na kvalifikaci oční optik)

RPIC-ViP s.r.o.

- Všichni senior lektoři absolvují zkoušku dle NSK z PK Lektor dalšího vzdělávání

ArcelorMittal Ostrava a.s. a ArcelorMittal Frýdek-Místek a.s.

- Využití NSK v náborovém procesu, především jako kvalifikační alternativu při hledání nových zaměstnanců
- Několik zaměstnanců naší dceřiné společnosti ArcelorMittal Frýdek-Místek absolvovalo zkoušku z profesní kvalifikace

Třinecké železářny, a. s.

- Zařazení profesních kvalifikací pro vybrané profese (zejména hutní výroba) do Popisů pracovních míst jako alternativní kvalifikační požadavky

ŠMERAL BRNO a.s.

- NSK využíváme v každodenní personální práci ve firmě, konkrétně v popisech práce, při inzerci volných míst - jako alternativu úplných kvalifikací

RAUDO – výrobní družstvo invalidů

- využití NSK při inzerci volného pracovního místa na úřadech práce v ČR a v názvech pracovních pozic ve společnosti a v popisu pracovních pozic
- NSK jsme začlenili do příručky jakosti ve znění, že Kvalifikační předpoklady splňují zaměstnanci doložením získané kvalifikace od vzdělávacích institucí, nebo získáním kvalifikace podle zákona č. 179/2006 Sb.

Ostrov Complete s.r.o.

- NSK slouží jako podklad pro vznik popisu nových pracovních pozic a s tím související inzerce obsazovaných pracovních míst
- Dále společnost upravila a zkvalitnila popis stávajících pracovních pozic a také pracovní náplně jednotlivých zaměstnanců dle systému NSK
- NSK používáme také jako podklad během adaptačního programu nových zaměstnanců

100% REWORK s.r.o. a TM Technik s.r.o.

- využití NSK v rámci výběrových řízení, v inzerci

HLS Security Agency, s.r.o.

- Využití NSK firmě přineslo zvýšení odbornosti jednotlivých pracovníků ostrahy a prohloubení jejich znalostí v oboru ochrany osob a majetku

MOSER, a.s.

- v případě rekvalifikací využívá stanovené standardy (pokud jsou již stanoveny) při výcviku zaměstnanců
- Do budoucna plánujeme umožnění získání osvědčení o profesní kvalifikaci pro naše zaměstnance zejména v profesi sklář - foukač dutého skla, brusič skla -kulič a brusič skla – hranař

CATANIA GROUP, s.r.o.

- plánuje využít NSK při vzdělávání zaměstnanců
- U stávajících zaměstnanců jsme zavedením NSK odstranili kvalifikačních deficity a zvýšili kvality vykonávaných činností. Dále se pak zlepšuje stabilizace a zvyšování kvalifikační úrovně pracovníků a tím obecně ke zvyšování konkurenceschopnosti naší firmy

CHODOS CHODOV s.r.o.

- dokončujeme program práce s lidskými zdroji na období tří let v naší společnosti. NSK budeme využívat při realizaci tohoto programu. Stane se zdrojem informací především pro oblast vzdělávání v záměru využít projekty na podporu odborného vzdělávání zaměstnanců.
- Dále databázi povolání využijeme při tvorbě nového katalogu profesí a funkcí

9 Projekt UNIV 3

Projekt UNIV 3 navazuje na projekty UNIV a UNIV 2 KRAJE a propojuje rekvalifikace s tzv. „procesem uznávání“ znalostí a dovedností zájemců o rekvalifikace.

Projekt UNIV 3 připravil kolem 350 rekvalifikačních programů, které jsou ve společné databázi k dispozici všem subjektům poskytujícím rekvalifikační vzdělávání. Programy v průběhu řešení projektu procházeli pilotním ověřením s prvními reálnými účastníky. Novinkou bylo zapojení soukromých vzdělávacích institucí a agentur, které se školami začaly v projektu spolupracovat a některé z vytvořených programů pilotně ověřovaly.

Cílem projektu bylo zkvalitnit systém rekvalifikací širokou podporou procesu uznávání výsledků předchozího učení a modernizací procesu akreditací.

Jedna z klíčových aktivit projektu se zaměřovala na přípravu modulových programů DV (dalšího vzdělávání) podle standardů NSK. Při tvorbě programů bylo důležité:

- Nalézt vhodnou míru konkrétnosti zpracování
- Respektovat požadavky standardu a současně respektovat různost poskytovatelů
- Stanovit vstupní požadavky na uchazeče
- Revidovat hodinové dotace
- Provést změny na základě posouzení zaměstnavatelů

Další klíčovou aktivitou byla realizace programů DV a pilotního ověřování standardů NSK. O samotné realizaci budu hovořit v další části své práce.

Aktivity realizované v projektu UNIV 3 tedy směřovaly k systémovému rozvoji dalšího vzdělávání v ČR mimo jiné tím, že ověřují, a tím uvádějí do života zatím ne příliš rozšířené přístupy uznávání (viz zákon č. 179/2006 Sb.).

10 Profesionální kvalifikace Chemický technik operátor

V této části se zaměřím na profesionální kvalifikaci Chemický technik operátor, který patří do skupiny oborů Technická chemie a chemie silikátů. Popíši zde průběh celého pilotního ověřování spolu s požadavky a možnostmi uplatnění po úspěšném absolvování zkoušky. U účastníků vzdělávání v této profesionální kvalifikaci proběhlo dotazníkové šetření ohledně spokojenosti s průběhem ověřování.

10.1 Charakteristika programu

Vstupní požadavky na uchazeče: Alespoň základní vzdělání. Omezení seznamem nemocí. (např. onemocnění ledvin, onemocnění oběhové soustavy, poruchy sluchu)

Forma výuky: Prezenční

Délka výuky: 100 hodin (40 hodin teoretická výuka a 60 praktická výuka)

Doba zkoušky: 5 až 8 hodin

Způsob ukončení: Zkouška k získání profesní kvalifikace chemický technik operátor dle zákona č.179/2006 Sb.

Získaná kvalifikace: Profesní kvalifikace chemický technik operátor

Certifikát: Osvědčení o profesní kvalifikaci

Absolvent rekvalifikačního programu je schopen:

- Orientace v normách a v provozní dokumentaci pro obsluhu a řízení technologických procesů ve výrobě chemických produktů
- Řízení ovládacích panelů chemických produktů
- Obsluha a řízení technologických zařízení chemické výroby
- Posuzování hodnot a parametrů při obsluze a řízení technologických procesů ve výrobě chemických produktů, samostatné provádění výstupní kontroly a vyhodnocování závad
- Vyplňování a vedení předepsané výrobní a provozní dokumentace obsluhy a řízení technologických procesů ve výrobě chemických produktů
- Příprava chemických roztoků a surovin pro procesy chemických výrob podle výrobní a analytické dokumentace
- Dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hygieny práce, požární prevence a ochrany životního prostředí v chemické výrobě

- Volba technologických podmínek a parametrů pro obsluhu a řízení technologických procesů ve výrobě chemických produktů

Absolvent rekvalifikačního programu je připraven na výkon pracovních pozic:

- Chemický technik operátor
- Chemický technik analytik
- Chemický technik BOZP
- Chemický technik manažer provozu
- Chemický technik mistr
- Chemický technik plánovač
- Chemický technik pro environment
- Chemický technik produktmanažer
- Chemický technik technolog

10.2 Pojetí a cíle rekvalifikačního programu

Vzdělávání v programu chemický technik operátor směřuje k tomu, aby účastníci získali, na úrovni odpovídající jejich schopnostem a učebním předpokladům, odborné kompetence potřebné pro efektivní komunikaci, kooperaci, kreativitu, flexibilitu, výkonnost, samostatnost, řešení problémů, plánování a organizaci práce, aktivní přístup, zvládnutí zátěže.

Pro úspěšné uplatnění absolventů programu v praxi budou v průběhu výuky rozvíjeny nejen kompetence obsažené ve kvalifikačním standardu NSK, ale i dovednosti a znalosti potřebné pro počítačovou způsobilost. Důraz bude kladen také na podporu jazykové způsobilosti v češtině.

Program je zpracován v souladu s hodnotícím standardem profesní kvalifikace chemický technik operátor, který je platný od 27. 8. 2012.

Výuka je realizována prezenční formou. Důraz je kladen na praktickou výuku. Ta probíhá v odborných učebnách, které jsou vybaveny v souladu s požadavky příslušného hodnotícího

standardu. Praktická výuka může probíhat také na pracovištích zaměstnavatelů, která disponují uvedeným zařízením.

Teoretická výuka je realizována v běžné učebně, vybavené dataprojektorem a osobními PC s přístupem na internet. Na začátku teoretické i praktické části výuky budou uchazeči seznámeni s BOZP a PO.

10.3 Informačně diagnostický modul

V tomto modulu se účastníci vzdělávání nejprve seznámí s možností ověřování výsledků předchozího učení a následně budou s využitím hodnoticího standardu diagnostikovány jejich kompetence vztahující se ke konkrétnímu standardu. Na základě vstupní diagnostiky budou účastníci rozděleni tak, aby mohli celý program podle stanovených podmínek ukončit. V rámci informačně diagnostického modulu budou ověřovány i jiné možnosti realizace vstupní diagnostiky účastníka vzdělání (metoda portfolia) tak, aby jedním z výstupů bylo doporučení pro úřad práce. Diagnostika kompetencí účastníků rekvalifikačních programů bude fakticky pilotním ověřováním standardů NSK.

Na začátku celého procesu je také přítomen tzv. průvodce, který účastníky provází informačně diagnostickým modulem, radí, co je to vůbec uznávání, jaké jsou požadavky na účastníka, a zapojuje účastníka do programu DV. Dále jsou do výuky zapojeni lektori, kteří učí jednotlivé kompetence, a pak hodnotitelé, kteří hodnotí účastníky u zkoušky.

11 Metody a cíle průzkumu

Cílem této bakalářské práce je analyzovat nástroj NSK a jeho připravenost a využití ve firemním vzdělávání. Jak již bylo uvedeno v úvodu práce, k dosažení tohoto cíle jsem definoval tři výzkumné předpoklady, jejich správnost nebo nesprávnost prokáže následující šetření. Těmito předpoklady jsou:

1. Z důvodu časové náročnosti může dojít k různým překážkám po dobu pilotního ověřování.
2. Pozitivní hodnocení nástroje NSK od účastníků profesní kvalifikace Chemický technik operátor.
3. Nástroj NSK je připraven pro využití ve firemním vzdělávání.

Výzkumné předpoklady budou ověřovány na základě dotazníku z projektu UNIV 3, na kterém jsem se v rámci své práce v projektu podílel.

12 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření proběhlo mezi účastníky pilotního ověřování Chemický technik operátor a byl rozdělen na dotazník před začátkem výuky kursu a na jejím konci (před závěrečnou zkouškou). V obou dotaznících bylo použito celkem 13 otázek, z nichž jedna sloužila jako informativní, abychom zjistili dosažené vzdělání. V dotazníku před začátkem výuky bylo dotazováno 40 respondentů, ovšem v dotazníku po výuce jen 29. Je to dáno tím, že 11 účastníků během kursu odstoupilo z osobních důvodů. Jednalo se zejména o problémy spojené s časovou náročností kursu, opadlým zájmem o kurs nebo nalezením nové práce.

Standard profesní kvalifikace 28-040-M Chemický technik operátor byl ověřován celkem dvakrát, a to v jedné střední škole a v jedné vzdělávací instituci, zapojená škola vyučuje obory technické chemie a je pro danou profesní kvalifikaci autorizovanou osobou. Základní informace o realizaci pilotního ověřování (PO) jsou uvedeny v tabulce 1.

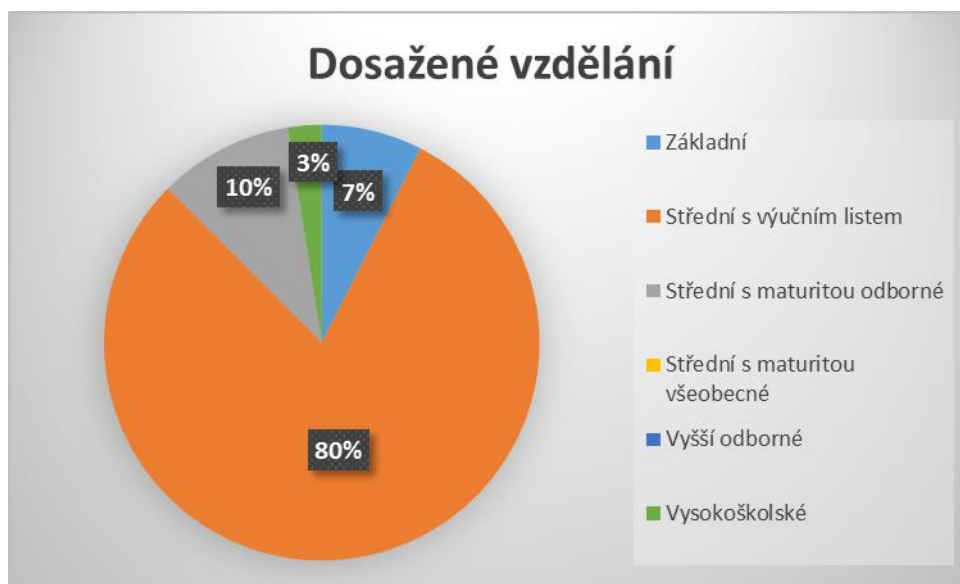
Základní údaje o PO	PO1	PO2	PO3	Celkem	Průměr na 1 PO
Počet účastníků	5	9	26	40	13,3
Počet úspěšných účastníků programu	3	8	18	29	9,6
Počet účastníků zkoušky	3	8	18	29	9,6
Počet úspěšných účastníků zkoušky	3	8	15	26	8,6

Tabulka 1 Základní data o pilotním ověřování

12.1 Vyhodnocení dotazníku před začátkem výuky (40 respondentů)

Otázka 1: Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

Graf 1: Dosažené vzdělání

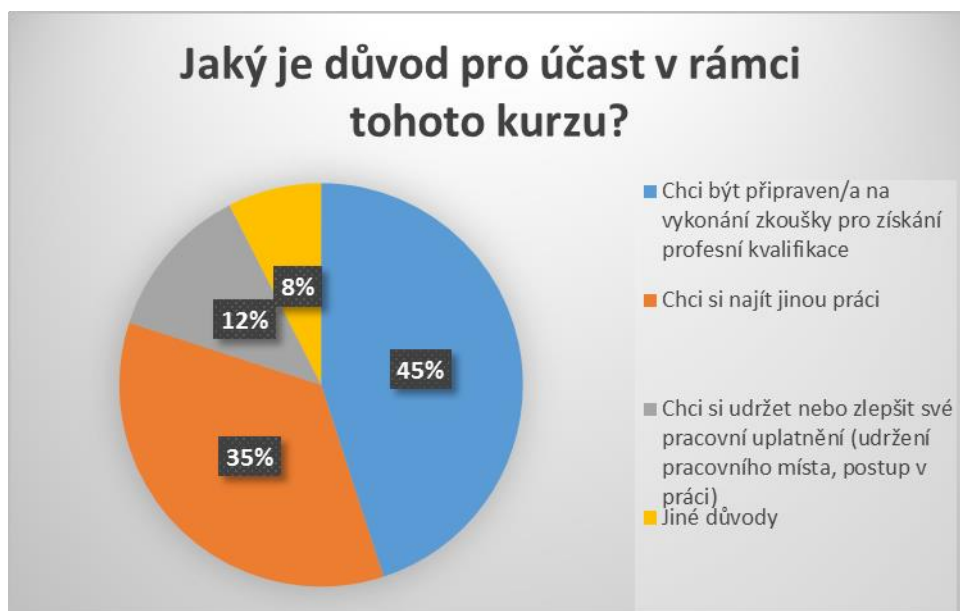


Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka měla zjistit dosažené vzdělání respondentů, kteří se přihlásili do kurzu. Z grafu je jasně patrné, že drtivá většina respondentů má střední školu s maturitou všeobecné. Naopak žádný z respondentů nemá střední s maturitou odborné a jen jeden uvedl, že má vysokoškolské vzdělání.

Otázka 2: Jaký je důvod pro účast v rámci tohoto kurzu?

Graf 2: Důvod účasti kurzu



Zdroj: Vlastní zpracování

Druhá otázka měla čtyři možnosti odpovědí a nejčastější byla, že chtějí být připraveni na vykonání zkoušky pro získání profesní kvalifikace. Tuto odpověď zvolila skoro polovina respondentů (18). Dalším významným argumentem, kterým účastníci zdůvodňovali svůj zájem o účast v programu, byl požadavek, že si chtějí najít novou práci. Tři účastníci, kteří uvedli odpověď jiné, se těšili na nové kontakty a seznámení s novými lidmi.

Otázka 3: Jaké jste měl/a očekávání od tohoto programu?

Graf 3: Očekávání od programu



Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka měla zjistit, jaké mají účastníci očekávání od tohoto programu. Z výsledků vyplývá, že nejvíc účastníků (15) očekává od programu, že získá nové dovednosti a něco nového se naučí. Odpověď, že se naučí vše, co potřebují pro vykonání zkoušky pro získání nové kvalifikace, odpovědělo 10 respondentů. Podobný argument uváděli i v předchozí otázce na důvod účasti v programu, kde byl ovšem počet odpovědí vyšší. Pouhý jeden účastník zaškrtl na tuto otázku odpověď jiné a napsal, že očekává novou životní zkušenost.

Otázka 4: V čem vidíte možné překážky?

Graf 4: Možné překážky



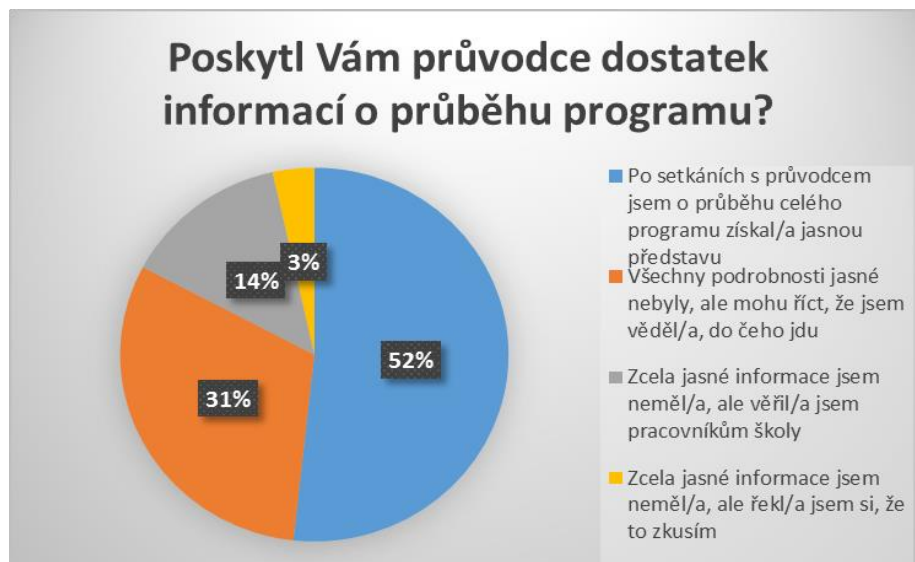
Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka byla specifická tím, že účastníci mohli zaškrtnout více odpovědí a to proto, že možných překážek může být pro někoho vícero. Jak můžeme vidět z grafu, tak 29 účastníků označilo minimálně odpověď, že už se dlouho nemuseli učit a může to být pro ně těžké. Neobjevila se zde odpověď jiné a možnost „Nerad mluvím před druhými lidmi“ zvolilo jen 7 účastníků. Celkem 83 odpovědí znamená, že ve většině případů označili účastníci více než jednu odpověď (překážku).

12.2 Vyhodnocení dotazníku na konci výuky (29 respondentů)

Otázka 1: Poskytl Vám průvodce dostatek informací o průběhu programu?

Graf 5: Informace o programu



Zdroj: Vlastní zpracování

První otázka tohoto dotazníku měla 4 možnosti odpovědi a nejčastější byl „Po setkáních s průvodcem jsem o průběhu celého programu získal/a jasnou představu“. Odpovědělo tak přes 50 % respondentů (15), tedy nadpoloviční většina. Pozitivní odpověď „Všechny podrobnosti jasné nebyly, ale mohu říct, že jsem věděl/a, do čeho jdu“ 9 respondentů. Jen jeden naopak uvedl, že „zcela jasné informace jsem neměl/a, ale řekl/ jsem si, že to zkusím“. Vyplývá z toho tedy, že v drtivé většině případů účastníci měli dostatek informací od průvodce ohledně kursu.

Otázka 2: Byl pro Vás hodnoticí standard srozumitelný?

Graf 6: Srozumitelnost standardu



Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka měla zjistit, jak je pro všechny účastníky srozumitelný hodnoticí standard. Dle mého názoru se jedná o jednu z klíčových otázek, jelikož srozumitelnost hodnoticího standardu je důležitá jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Může to totiž usnadnit spoustu času při vysvětlování a také při následném hodnocení. Z grafu je patrné, že pro 83% (24) respondentů je hodnoticí standard naprosto srozumitelný. Tři respondenti potřebovali u některých požadavků vysvětlení a pouze dva by se neobešli bez vysvětlení a hodnoticí standard byl pro ně málo srozumitelný.

Otázka 3: Nakolik je pro Vás seznámení s pracovištěm před zahájením vzdělávání důležité?

Graf 7: Seznámení s pracovištěm



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo tři je zaměřena na důležitost seznámení s pracovištěm před zahájením vzdělávání. Jak můžeme vidět, tak pro dvě třetiny respondentů (22) „Je velmi důležité“ seznámení s pracovištěm a naopak pro jednoho respondenta to není nezbytné. Tato otázka nám měla sloužit k tomu, abychom zjistili, jak velkou roli hraje seznámení s pracovištěm pro zmíněné účastníky. Podle odpovědí je zřejmé, že velkou, což je samozřejmě dáno i specifikací této profesní kvalifikace Chemický technik operátor.

Otázka 4: Nakolik pro Vás byla příprava portfolia užitečná?

Graf 8: Užitečnost portfolia



Zdroj: Vlastní zpracování

Čtvrtá otázka měla čtyři možnosti odpovědi a nejčastější odpovědí se stala „Při přípravě portfolia kompetencí jsem si uvědomil/a, co asi umím a co se ještě potřebuji naučit“. Odpovědělo tak 15 respondentů. Jen o dva respondenty méně měla odpověď „ Při přípravě portfolia kompetencí jsem si uvědomil/a, co se budu muset naučit, abych byla u zkoušky úspěšný/úspěšná“. Jen jeden odpověděl, že „Příprava portfolia kompetencí byla v mém případě zbytečná, potřebuji se naučit vše“. Nikdo neodpověděl, že „Příprava portfolia kompetencí zabrala příliš času“. Účastníci tedy na přípravě portfolia oceňují především to, že si jasně uvědomili, co již umí a co všechno se ještě potřebují naučit, aby byli u zkoušky úspěšní.

Otázka 5: Nakolik byla příprava portfolia kompetencí náročná?

Graf 9: Náročnost portfolia kompetencí

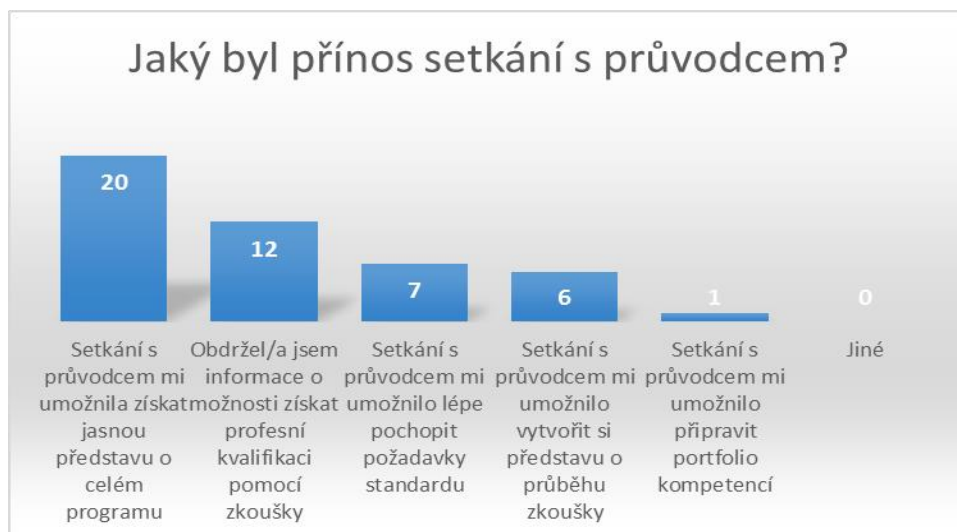


Zdroj: Vlastní zpracování

V této otázce se projevila náročnost přípravy portfolia. Přes polovinu dotázaných tedy 18 respondentů odpovědělo, že „při přípravě jsem občas potřeboval/a pomoc průvodce“. Dalších 5 odpovědělo, že „bez pomoci průvodce bych je asi nezvládl připravit“ a jen 6 z nich odpovědělo, že „jeho přípravu jsem zvládl/a bez problémů“. Je tedy patrné, že příprava byla pro většinu účastníků náročná a většina z nich by bez pomoci průvodce nebyla schopna portfolia připravit.

Otázka 6: Jaký byl přínos setkání s průvodcem?

Graf 10: Přínos setkání s průvodcem

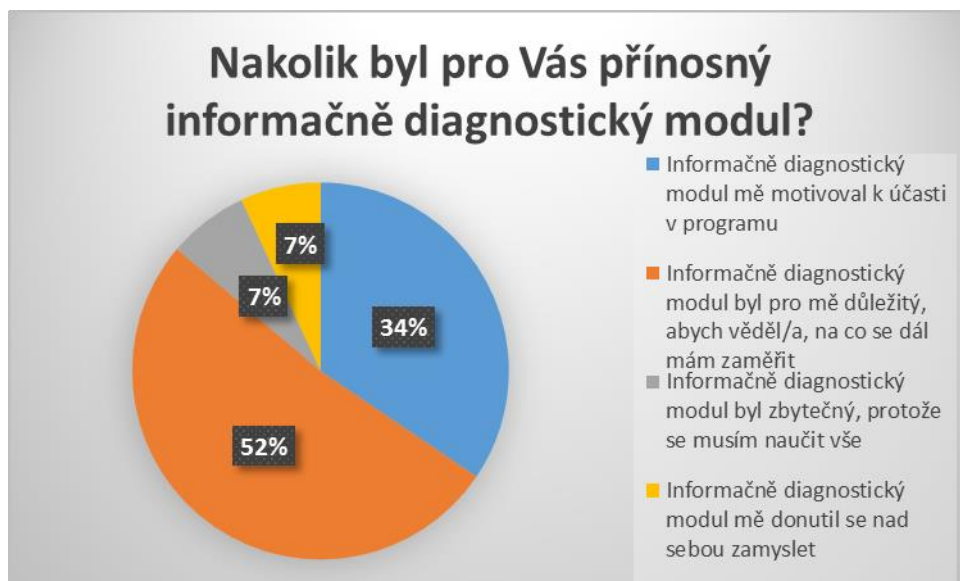


Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka měla možnosti více odpovědí a to z důvodu, že průvodce má účastníkům pomoci při vyplňování dokumentů, vysvětlení informací a má aktivně odpovídat na dotazy účastníků. Ovšem jak je patrné z výsledků a z návaznosti na předchozí otázku, tak účastníci zaškrtovali jen hlavní přínosy průvodce. Nejvíce je to vidět na možnosti „setkání s průvodcem mi umožnilo připravit portfolio kompetencí“, kterou uvedl jen jeden účastník. Přitom v předchozí otázce bylo vidět, jak účastníci většinou potřebovali pomoc průvodce s portfoliem kompetencí. Jako největší přínos se dvaceti účastníkům jevílo „setkání s průvodcem mi umožnilo získat jasnou představu o celém programu“. Dvanáct dotázaných zaškrtovalo „obdržel jsem informace o možnosti získat profesní kvalifikaci pomocí zkoušky“. Zbylých sedm, respektive šest odpovědí se týkalo lepšího pochopení požadavků standardu a vytvoření si představy o průběhu zkoušky. Odpověď „jiné“ neoznačil nikdo.

Otázka 7: Nakolik byl pro Vás přínosný informačně diagnostický modul?

Graf 11: Přínos IDM



Zdroj: Vlastní zpracování

Jedenáctá otázka byla zaměřená na přínos informačně diagnostického modulu (IDM). Skoro polovina respondentů (15) odpověděla, že „informačně diagnostický modul mě motivoval k účasti v programu“. Okolo třetiny respondentů (10) tvrdilo, že „informačně diagnostický modul byl pro mě důležitý, abych věděl/a, na co se dál mám zaměřit“. Po dvou respondentech odpovědělo, že IDM byl zbytečný a že IDM je donutil se nad sebou zamyslet. Odpověď jiné opět nikdo nezvolil. Většina tedy bere diagnostický modul jako velký přínos.

Otázka 8: Jak hodnotíte přípravu na vykonání zkoušky?

Graf 12: Hodnocení přípravy na zkoušku



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf číslo 11 ukazuje, že žádná odpověď nemá vyloženě dominantní postavení. Tato otázka měla šest odpovědí, ale dvě z nich nikdo neoznačil a to „mám pocit, že některé kompetence, které jsou ve standardu, jsme při výuce vynechali“ a „jiné. Jedna odpověď se objevila u „myslím, že některým kompetencím, které jsou ve standardu, měla být při výuce věnována větší pozornost“. Drtivá většina účastníků má tedy spíše pozitivní pocity k připravenosti na zkoušku.

Otázka 9: S jakými problémy jste se při výuce setkal/a?

Graf 13: Problémy při výuce



Zdroj: Vlastní zpracování

V této otázce je opět možné volit z více odpovědí. Tato otázka navazuje na otázku z dotazníku před začátkem výuky a můžeme si zde potvrdit některé předpoklady. Téměř polovina respondentů odpověděla „dlouho jsem se neučil/a, bylo to pro mě těžké“. Ovšem hned potom následovalo se dvanácti odpověďmi „měl/a jsem méně času na potřebnou přípravu“. Na druhé straně odpovědělo sedm respektive šest respondentů, že jim vadilo mluvit a být hodnocen před druhými lidmi. Jeden respondent odpověděl „jiné“ a doplnil, že měl problémy s časovou náročností, která kurz obnášela. Většinou se tedy potvrdily překážky, které respondenti uvedli na začátku výuky.

13 Vyhodnocení dotazníku

Tento dotazník byl rozdělen na tři skupiny otázek, z čehož každá z nich odpovídala na jiný výzkumný předpoklad:

1. Z důvodu časové náročnosti může dojít k různým překážkám po dobu pilotního ověření.

Na tento předpoklad odpovídala otázka číslo čtyři v dotazníku PŘED a otázka devět v dotazníku PO. Ovšem ještě jedna věc s tímto předpokladem souvisela a to je úbytek

účastníku, kteří během výuku kurzu z různých důvodů skončili. Otázka číslo čtyři zjišťovala od účastníků možné překážky ve výuce a z odpovědí je patrné, že většina z nich se bojí, že to pro ně bude těžké z důvodu toho, že se dlouho neučili. Hodně z nich je také nervózní před druhými lidmi a to ať už kvůli hodnocení nebo jenom samotnému mluvení. V otázce deváté se dozvídáme, jaké překážky se potvrdili více a které méně. Obě tyto otázky byly formou zaškrtování více odpovědí a to z důvodu, že v dospělém věku je těch překážek celá řada. Nejvíce nám vlastně celou situaci dokumentuje fakt, že 11 ze 40 účastníků výuku vůbec nedokončili, což není vůbec zanedbatelné.

2. Pozitivní hodnocení nástroje NSK od účastníků profesní kvalifikace Chemický technik operátor.

Otázky číslo šest, sedm a osm dotazníku PO odpovídaly na druhý výzkumný předpoklad. Předpoklad byl založen na mé zkušenosti za dobu účinkování v projektu. Věděl jsem, že mezi účastníky, kteří si již touto zkušeností prošli, byli velmi dobré ohlasy. Největší vypovídající hodnotu má asi otázka číslo osm. Tato otázka se přímo ptala na hodnocení výuky. Většina dotázaných se cítí být připravena na závěrečnou zkoušku a jen jeden si myslí, že ve výuce se na něco nebral takový význam. Připravenost účastníků nám potvrzuje to, že z 29 účastníků jich bylo 26 úspěšných. Otázka číslo šest a sedm nám dokresluje, jaký pro ně měl přínos informačně diagnostický modul a jak byli spokojeni a s čím nejvíce jim pomohl průvodce pilotního ověřování. Účastníci hodnotí oba aspekty za velmi přínosné.

3. Nástroj NSK je připraven pro využití ve firemním vzdělávání.

Dá se říci, že tento předpoklad navazuje na ten předchozí. Otázka číslo jedna a dvě se zajímá o srozumitelnost standardu a na práci průvodce. Z obou těchto otázek vyplívají hlavně pozitivní reakce a připravenost celého nástroje NSK. Vše navíc podtrhuje fakt, že některé firmy již používají tento nástroj, jak jsem uváděl v příkladech dobré praxe. Otázky číslo čtyři pět a šest jsou brány z důvodu dalšího zkvalitňování nástroje NSK. Zajímají se o náročnost a užitečnost portfolia.

Závěr

Má bakalářská práce byla věnována využití NSK ve firemním vzdělávání. V teoretické části jsme si potvrdili důležitost firemního vzdělávání pro firmu jako celek a srovnali si názory jednotlivých autorů na tuto problematiku. V praktické části se v dotazníkovém šetření ukázalo, že nástroj NSK je na velmi dobré úrovni. Potvrdil to i vysoký počet firem, které již nástroj NSK v nějaké formě využívají, což jsem uvedl v příkladech dobré praxe. Co se týče výzkumných předpokladů, tak ty se podle mého názoru většinou potvrdily. Výhodou tohoto nástroje je, že je možné si vybrat z několika možností implementace do firmy a to já osobně beru za velkou výhodu. Dále může být pro podnik výhodou tím, že má vytvořené vlastní dokumenty. Jsou zde ovšem vidět i překážky jako například málo povědomí o tomto nástroji, což jsem chtěl touto prací aspoň nepatrně zvýšit nebo udržení účastníků v samotném programu vzhledem k jeho časové náročnosti. Ovšem něco jiného to samozřejmě může v samotné firmě, kde nás to více motivuje a jsme pod drobnohledem zaměstnavatele. Nechci samozřejmě tvrdit, že nástroj NSK je bezchybný ovšem myslím si, že za tu relativně krátkou dobu co existuje, dokazuje, že by mohl být pro firmy vhodnou alternativou, co se týče firemního vzdělávání. Teď je jen na firmě, jestli se odhodlá nástroj NSK vyzkoušet a v jakém rozsahu.

Použité zdroje

1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání.* Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě.* 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, 162 s. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.
3. BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání.* Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
4. HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků.* Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 233 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
5. KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-247-2202-3.
6. IAN MCGILL AND ANNE BROCKBANK. *The action learning handbook: powerful techniques for education, professional development and training.* Repr. London [u.a.]: RoutledgeFalmer, 2006. ISBN 0415335116.

7. *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací*. 2. přepracované a doplněné. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012.
8. MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Codex Bohemia, 1999, 200 s. ISBN 80-85963-93-0.
9. *Národní iniciativa průmysl 4.0*, kolektiv autorů pod vedením Vladimíra Maříka, 2015
10. PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
11. PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, 336 s. ISBN 978-80-247-4806-1.
12. PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.
13. SEDLÁCKOVÁ, H. *Trendy v chápání zdroje podniku při tvorbě strategie podniku*, Acta oeconomica Pragensia, 2007. roc. 5, c. 2, s. 106-116. ISSN 0572-3043.
14. TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.
15. VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-247-1904-7.
16. *Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)*, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2016-12-16]. Dostupné z:
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zakon-c-179-2006-sb>
17. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 108 (rekvalifikace)*. Dostupný z:
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF

Seznam schémat, tabulek grafů a příloh

Schéma 2: Zdroje organizace a proces řízení	7
Schéma 2: Fáze systematického vzdělávání v podniku	8
Tabulka 1: Základní data o pilotním ověřování	27
Graf 1: Dosažené vzdělání	28
Graf 2: Důvod účasti kurzu	29
Graf 3: Očekávání od programu	30
Graf 4: Možné překážky	31
Graf 5: Informace o programu	32
Graf 6: Srozumitelnost standardu	33
Graf 7: Seznámení s pracovištěm	34
Graf 8: Užitečnost portfolia	35
Graf 9: Náročnost portfolia kompetencí	36
Graf 10: Přínos setkání s průvodcem	37
Graf 11: Přínos IDM	38
Graf 12: Hodnocení přípravy na zkoušku	39
Graf 13: Problémy při výuce	40
Příloha 1 – Vzor dotazníku před	46
Příloha 2 – Vzor dotazníku po	48

Dotazník pro účastníky PŘED zahájením výuky

Vážená paní, vážený pane,

před zahájením výuky v kurzu, který navštěvujete, bychom rádi znali některá vaše očekávání. Žádáme Vás proto o vyjádření k následujícím otázkám. Dotazník bude využit pouze pro potřeby projektu, v rámci kterého je realizován tento kurz. Tento dotazník je anonymní, veškeré výsledky a výstupy v rámci šetření budou využívány pouze v podobě agregovaných dat/výstupů, jednotlivé odpovědi respondentů tedy nebudou nikde zveřejňovány.

Při vyplňování dotazníku si vždy pečlivě přečtěte znění otázky a přiloženou instrukci pro vyplnění. V tomto dotazníku neexistují správné a špatné odpovědi, chceme znát váš názor.

Profesní kvalifikace:

Vzdělávací instituce:

1. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Střední s výučním listem
- c) Střední s maturitou odborné
- d) Střední s maturitou všeobecné
- e) Vyšší odborné vzdělání
- f) Vysokoškolské

2. Jaký je důvod pro účast v rámci tohoto kurzu?

Instrukce: Vyberte pouze jednu odpověď.

- a) Chci být připraven/a na vykonání zkoušky pro získání profesní kvalifikace
- b) Chci si najít jinou práci
- c) Chci si udržet nebo zlepšit své pracovní uplatnění (udržení pracovního místa, postup v práci)
- d) Jiné důvody - doplňte, prosím:

.....
.....

3. Jaké jste měl/a očekávání od tohoto programu?

Instrukce: Možnost více odpovědí

- a) Naučím se vše, co potřebuji pro vykonání zkoušky pro získání profesní kvalifikace
- b) Nové poznatky (něco nového se dozvím)
- c) Získám nové dovednosti (něco nového se naučím dělat)
- d) Získám nové kontakty, seznámím se s novými lidmi
- e) Jiné - doplňte, prosím:

.....
.....

4. V čem vidíte možné překážky?

Instrukce: Možnost více odpovědí

- a) Už jsem se dlouho nemusel/a učit, může to být pro mě těžké
- b) Nedostatek času, kdybych se měl/a na výuku připravovat doma
- c) Nerad/a mluvím před druhými lidmi
- d) Vadí mi být hodnocen/a před druhými lidmi
- e) Budu mít méně času na rodinu a své zájmy
- f) Jiné - doplňte prosím:

.....

Dotazník pro účastníky PO ukončení výuky

Vážená paní, vážený pane,

žádáme Vás o vyplnění níže uvedeného dotazníku, prostřednictvím kterého ohodnotíte Vámi absolvovaný kurz v rámci dalšího vzdělávání. Dotazník bude využit pouze pro potřeby projektu, v rámci kterého je realizován tento kurz. Tento dotazník je anonymní, veškeré výsledky a výstupy v rámci šetření budou využívány pouze v podobě agregovaných dat/výstupů, jednotlivé odpovědi respondentů tedy nebudou nikde zveřejňovány.

Při vyplňování dotazníku si vždy pečlivě přečtěte znění otázky a příloženou instrukci pro vyplnění. V tomto dotazníku neexistují správné a špatné odpovědi, chceme znát váš názor.

Profesní kvalifikace:

Vzdělávací instituce:

A. Práce průvodce a informačně diagnostický modul

1. Poskytl Vám průvodce dostatek informací o průběhu programu?

Instrukce: Vyberte pouze jednu odpověď.

- a) Po setkáních s průvodcem jsem o průběhu celého programu získal/a jasnou představu
- b) Všechny podrobnosti jasné nebyly, ale mohu říct, že jsem věděl/a, do čeho jdu
- c) Zcela jasné informace jsem neměl/a, ale věřil/a jsem pracovníkům školy
- d) Zcela jasné informace jsem neměl/a, ale řekl/a jsem si, že to zkusím

2. Byl pro Vás hodnotící standard srozumitelný?

Instrukce: Vyberte pouze jednu odpověď.

- a) Je naprosto srozumitelný, nepotřeboval/a jsem nic vysvětlit
- b) Některým požadavkům jsem zcela nerozuměl, potřeboval jsem vysvětlení - uveďte příklad:

-
-
- c) Bez vysvětlení byl pro mne málo srozumitelný

3. Nakolik je pro Vás seznámení s pracovištěm před zahájením vzdělávání důležité?

Instrukce: Vyberte pouze jednu odpověď.

- a) Je velmi důležité
- b) Je zajímavé, ale není nezbytné
- c) Není nezbytné

4. Nakolik pro Vás byla příprava portfolia užitečná?

Instrukce: Vyberte pouze jednu odpověď.

- a) Při přípravě portfolia kompetencí jsem si uvědomil/a, co asi umím a co se ještě potřebuji naučit
- b) Při přípravě portfolia kompetencí jsem si uvědomil/a, co se budu muset naučit, abych byl/a u zkoušky úspěšný/úspěšná
- c) Příprava portfolia kompetencí zabrala příliš času
- d) Příprava portfolia kompetencí byla v mém případě zbytečná, potřebuji se naučit vše

5. Nakolik byla příprava portfolia kompetencí náročná?

Instrukce: Vyberte pouze jednu odpověď.

- a) Jeho přípravu jsem zvládl/a bez problémů sám
- b) Při přípravě jsem občas potřeboval/a pomoc průvodce
- c) Bez pomoci průvodce bych je asi nezvládl připravit

6. Jaký byl přínos setkání s průvodcem?

Instrukce: Možnost více odpovědí

- a) Setkání s průvodcem mi umožnila získat jasnou představu o celém programu
 - b) Obdržel/a jsem informace o možnosti získat profesní kvalifikaci pomocí zkoušky
 - c) Setkání s průvodcem mi umožnilo lépe pochopit požadavky standardu
 - d) Setkání s průvodcem mi umožnilo vytvořit si představu o průběhu zkoušky
 - e) Setkání s průvodcem mi umožnilo připravit portfolio kompetencí
 - f) Jiné – prosím uveďte:
-
-

7. Nakolik byl pro Vás přínosný informačně diagnostický modul?

Instrukce: Vyberte pouze jednu odpověď.

- a) Informačně diagnostický modul mě motivoval k účasti v programu

- b) Informačně diagnostický modul byl pro mě důležitý, abych věděl/a, na co se dál mám zaměřit
 - c) Informačně diagnostický modul byl zbytečný, protože se musím naučit vše
 - d) Informačně diagnostický modul mě donutil se nad sebou zamyslet
 - e) Jiné – prosím uveďte:
-
-

B. Hodnocení výuky v kurzu

1. Jak hodnotíte přípravu na vykonání zkoušky?

Instrukce: Vyberte pouze jednu odpověď.

- a) Myslím, že jsem připraven/a tak, že zkoušku bez problémů zvládnu
 - b) Doufám, že zkoušku zvládnu
 - c) Bez kurzu by bylo zbytečné, abych na zkoušku chodil/a
 - d) Myslím, že některým kompetencím, které jsou ve standardu, měla být při výuce věnována větší pozornost
 - e) Mám pocit, že některé kompetence, které jsou ve standardu, jsme při výuce vynechali
 - f) Jiné - prosím uveďte:
-
-

2. S jakými problémy jste se při výuce setkal/a?

Instrukce: Možnost více odpovědí.

- a) Dlouho jsem se neučil/a, bylo to pro mě těžké
 - b) Měl/a jsem málo času na potřebnou přípravu
 - c) Vadilo mi mluvit před druhými lidmi
 - d) Vadilo mi, být hodnocen/a před druhými lidmi
 - e) Měl/a jsem méně času na rodinu a své zájmy
 - f) Jiné - prosím uveďte:
-

