

**ČESKÉ VYSOKÉ
UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE**

**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ**



**BAKALÁŘSKÁ
PRÁCE**

2017

**Eva
Racková**

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

Oddělení pedagogických a psychologických studií

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Školení systému kritických bodů v organizaci SZPI

The training systém of Critical points in organization SZPI

Studijní program: Specializace v pedagogice

**Studijní obor: Učitelství praktického vyučování a odborného
výcviku**

Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.

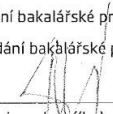
Eva Racková

Praha 2017

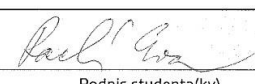
I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

| | | | | | |
|-------------------------|---|--------|------------|---------------|---------------|
| Příjmení: | <u>Racková</u> | Jméno: | <u>Eva</u> | Osobní číslo: | <u>441534</u> |
| Fakulta/ústav: | <u>Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)</u> | | | | |
| Zadávací katedra/ústav: | <u>Oddělení pedagogických a psychologických studií</u> | | | | |
| Studijní program: | <u>Specializace v pedagogice</u> | | | | |
| Studijní obor: | <u>Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku</u> | | | | |

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

| | | | |
|---|---|---|-------------------|
| Název bakalářské práce: | <u>Školení k systému kritických bodů v organizaci SZPI.</u> | | |
| Název bakalářské práce anglicky: | <u>The training system of critical points in organization SZPI.</u> | | |
| Pokyny pro vypracování: | <p>Na základě analýzy vzdělávacích potřeb v organizacích vytvořit návrh školení k zavedení systému kritických bodů. Cílem práce bude vytvoření podkladů pro tvorbu vzdělávání pro organizaci SZPI, jako dozorového orgánu kontroly potravin. Školení bude zařazeno do vzdělávání pracovníků SZPI v rámci vzdělávání pracovníků a bude zaměřeno na systém kritických bodů.</p> | | |
| Seznam doporučené literatury: | <p>Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 852/2004 ze dne 29. dubna 2004, o hygieně potravin Skalková Jarmila, Obecná didaktika: vyučovací proces, učivo a jeho výběr metody, organizační formy vyučování. Praha: Grada 2007, ISBN 978-80-247-1821-7 David Vaněček a kolektiv, Didaktika technických odborných předmětů, vyd. ČVUT Praha, 2016, ISBN 978-80-01-05991-3</p> | | |
| Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce: | <u>PhDr. Michaela Tureckiová, CSc. - oddělení pedagogických a psychologických studií</u> | | |
| Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce: | <u></u> | | |
| Datum zadání bakalářské práce: | <u>20.01.2017</u> | Termín odevzdání bakalářské práce: | <u>05.05.2017</u> |
| Platnost zadání bakalářské práce: | <u>do konce LS 2018</u> | | |
|  |  |  | |
| Podpis vedoucí(ho) práce | Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry | Podpis děkana(ky) | |

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

| | |
|-----------------------|---|
| <u>17.3.2017</u> |  |
| Datum převzetí zadání | Podpis studenta(ky) |

Eva Racková, *Školení v systému kritických bodů v organizaci SZPI*. Praha: ČVUT 2017.
Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

PROHLÁŠENÍ

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

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

V Praze dne: 20. 04. 2017

podpis

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych touto cestou velmi poděkovat vedoucímu mé práce PhDr. Michaelě Tureckiové, CSc. za vstřícnou a všestrannou pomoc, poskytnutí nezbytných rad a informací důležitých pro vznik této práce. Také můj nemalý dík patří celé mé rodině za nemalou podporu během studia.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním pracovníků ve firmě. Úvodní část práce popisuje vzdělávání dospělých, seznamuje s organizací Státní zemědělské a potravinářské inspekce, inspektorát v Plzni a zároveň popisuje pracovní náplň inspektora. Pomocí empirického šetření – dotazníku, jsou zjišťovány nedostatky ve vzdělávací akci, která se týká oblasti systému kritických bodů. Cílem práce je navrhnout úpravy a doplnění vzdělávací akce o praktickou část a ukázky.

Klíčová slova: vzdělávání dospělých, firemní vzdělávání, HACCP, systém kritických bodů.

ANNOTATION

My undergraduate thesis deals with company education of the employees.

The first part is focused on adult education, introducing the Czech Agriculture and Food Inspection Authority, and the Czech Agriculture and Food Inspection Authority situated in Pilsen. Furthermore, it describes the duties the inspector is responsible for. When inventing a questionnaire, the empirical survey shows the deficiencies in the education system concerned with the critical point system.

The object of my thesis is to suggest a presentation of education system under implementation of a practical part.

Keywords: Adult education, company education, HACCP, critical point system.

Obsah

Úvod

| | |
|---|----|
| I. TEORETICKÁ ČÁST | |
| 1 Vzdělávání dospělých | 9 |
| Vzdělávání jako celoživotní proces | 10 |
| Celoživotní vzdělávání a učení | 10 |
| Další profesní vzdělávání | 11 |
| Firemní vzdělávání | 12 |
| Používané techniky k analýze potřeb | 13 |
| 2 HACCP - Kritické body | 13 |
| Historie HACCP | 13 |
| Co znamená pojem HACCP | 14 |
| Legislativa HACCP | 14 |
| 3 SZPI | 14 |
| Analýza školení v současnosti | 16 |
| Analýza pracovního místa | 17 |
| 4 Vzdělávací akce – školení | 18 |
| Cíl a metody vzdělávací akce | 18 |
| 4 1. Didaktické prostředky | 22 |
| 5. Návrh vzdělávací akce | 23 |
| 6. Metodika empirického šetření | 24 |
| Cíl | 24 |
| Metoda | 24 |
| Vyhodnocení empirického šetření: | 25 |
| Závěr | 42 |

ÚVOD

Ve všech firmách je často diskutovaným tématem školení. Pokud chce být pracovník konkurenceschopným, musí si neustále doplňovat své znalosti a vědomosti. V současné době stále rostou potřeby vzdělávat zaměstnance a týká se to nejen nově přijatých zaměstnanců, ale vzdělávat se musí i stávající zaměstnanci. Neustálý pokrok v odbornosti, v technologiích, v platných právních předpisech a to jsem vyjmenovala pouze zlomek věcí, co vše ovlivňuje pracovníky při práci, a z toho i vyplývá, že je zapotřebí aktualizovat vzdělávací akce.

Při každém nástupu do firmy zaměstnanci podstupují povinné školení ze zákona, jedná se o školení Požární ochrany a bezpečnosti práce, vycházející ze Zákoníku práce. Pokud firma vhodně své zaměstnance motivuje k lepším výsledkům, pořádá pro ně školení.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala, protože jsem přesvědčena, že každý dnešní občan, jako stálý spotřebitel potravin klade důraz na jakost, zdravotní nezávadnost a bezpečnost potravin na trhu. Jen výborně zavedený systém jakosti a kvality, ale následně i kontroly povede ke zlepšení všech výrobních procesů, zlepšující se kvality při neustále se zvětšující kvantitě.

Kontrolu potravin v naší republice provádí SZPI (Státní zemědělská a potravinářská inspekce), přímo podřízená Ministerstvu zemědělství ČR. Dále je to SVS (Státní veterinární služba), která se zabývá kontrolou zejména živočišných produktů, a Hygienické stanice, které kontrolují veřejné stravování a nastupují při epidemiích. Pracovníci těchto složek musí být k této činnosti řádně vyškoleni a já bych se chtěla v části mé práce věnovat také systému vzdělávání těchto pracovníků. Pozornost bude dále zaměřena na konkrétní systém kritických bodů, které zachycují analýzu nebezpečných výrobků a formy vedoucí k nápravě nedostatků.

Cílem práce je navrhnout úpravu stávající vzdělávací akce tak, aby všichni zainteresovaní získali o systému kritických bodů ucelené informace a tyto nabyté vědomosti dokázali vhodně použít v praxi. Práce se bude zabývat vzděláváním v organizaci SZPI, Inspektorát v Plzni, kde jsou převážně zaměstnanci ve věkové kategorii 40+. Organizační politika SZPI klade velký důraz na zdravotní nezávadnost a kvalitu všech potravin. V práci metodou empirického šetření statisticky vyhodnocuji spokojenost či nespokojenost se stávajícím způsobem školení k danému tématu. Cílem bylo doplnění praktické ukázky systému kritických bodů do vzdělávací akce.

I. Teoretická část

1 Vzdělávání dospělých

Touto problematikou se zabývá věda, která se nazývá andragogika. „ *Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Existují rozdílné koncepce andragogiky. V našem pojetí je andragogika specifická součástí věd o výchově, vzdělávání a vyučování.* “ (Beneš, M. 2014, str. 11).

Andragogika je společenská věda, která má jako svůj hlavní cíl vzdělávání dospělých. Nejčastěji je rozdělována na několik vymezení předmětu:

Celoživotní vzdělávání a učení - užší pojetí andragogiky, dle Beneše (2014) je to učení a vzdělávání v celkové šíři, je předem plánované a organizované. Přeměna člověka v různém prostředí – nejvíce obecné pojetí andragogiky, která se projevuje neustálými sociálními změnami v životě.

Přeměna člověka v různých kritických místech života – podobné jako v předchozím případě, jen se zde více využívá znalostí z psychologie.

Individuálnost lidského jedince – na každého jedince působí veškeré změny v životě individuálně, toto se následně promítne i do ostatních věcí.

Dle Mužíka (2005) se jedná o všechny formální i neformální činnosti spojené s učením, a vzdělávání nemůže být zaměřeno jen na dětská léta, ale musí zahrnovat a provázet člověka po celý život.

Barták (2007) píše, že nejdůležitější je zásada, aby jednotlivec dokázal upevnit své hodnoty a dokázal dojít k vyrovnanosti vnitřního systému motivací a postojů.

„ *Ve středu zájmu andragogické vědy je jak proces, tak specifická interakce osobnosti účastníka edukačního procesu (v roli studenta, účastníka kurzu, nezaměstnaného, zaměstnance vyslaného na školení, ať již v rámci prohlubování kvalifikace, či získání kvalifikace/ kompetencí nových) a osobnosti toho, kdo tento edukační proces organizuje, řídí či vede/realizuje (lektor, učitel, kouč, školitel, tutor, specialista HR, poradce, konzultant, odborník působící v oblasti kultury, osvěty a prevenci, sociálních a veřejných služeb, mediátor, probační úředník či manažer vzdělávání).* “ (Průcha, J., Veteška, J., 2014, str. 40).

Ve výše uvedeném textu jsem uvedla některá vymezení předmětu andragogiky, a dále se bude práce zabývat celoživotním vzděláváním ve formě interního profesního vzdělávání.

Vzdělávání jako celoživotní proces

Vzdělávání člověka provází nejen po dobu dětství a mládí, ale naopak po celý život. *„Myšlenka celoživotního vzdělávání a učení je reakcí na požadavky znalostní společnosti, která vyžaduje nové kompetence svých členů. Klasické vzdělávací (školské) soustavy již nebyly schopny reagovat na změnu obsahu a cílů vzdělávání, a proto se celoživotní vzdělávání a učení stalo cílem a koncepcí současné vzdělávací politiky a strategie rozvoje lidských zdrojů.“* (Veteška, J. 2010 str. 9). Lektor by měl více než na množství nových poznatků dbát na jejich pochopení a porozumění. Lektor při výuce dospělých by měl vystupovat v roli partnera a spíše než vyučovat, by měl pomáhat při vzdělání.

V dnešní době plné moderních technologií a nových pracovních postupů, které vedou k úsporám ve firmách, je velmi důležité, aby se zaměstnanci stále vzdělávali a doplňovali si potřebné informace.

Celoživotní vzdělávání a učení

„Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušovanou kontinuitu „od kolébky do zralého věku“. Vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny od nejtělejšího dětství je jeho základnou.“ (Veteška, J. 2010 str. 10). Celoživotní proces učení je nepřetržitý proces, který má za cíl zdokonalit zatím získané znalosti a dovednosti. Podle Beneše (2009) je to předem naplánovaný cílevědomý aktivní proces celoživotního učení, který realizuje potřeby společnosti. Proces celoživotního učení Veteška (2010) dělí do dvou etap:

Počáteční vzdělávání

Vzdělávání je procesem osvojování poznatků a činností, při kterém se učením přetváří ve vědomosti, dovednosti a znalosti. Tento proces vzdělávání vždy probíhá mezi dvěma činiteli a to mezi lektorem (vzdělavatel) a účastníkem kurzu, studentem, žákem (vzdělávaný). Vzdělávání nám rozvíjí prostřednictvím forem učení potenciál vědění, který je neustále ovlivňován vnějšími a vnitřními změnami prostředí, ve kterém se lidský jedinec pohybuje.

Další vzdělávání

Tento typ vzdělávání probíhá, jakmile lidský jedinec ukončí kontinuální počáteční vzdělávání. Je zaměřené jen na určitý typ dalšího vzdělávání, které může dále uplatnit jak v práci, tak v osobním životě. Veteška (2010) dále tento druh vzdělávání člení na:

- Občanské
- Zájmové
- Další profesní

Práce bude svým zaměřením pojednávat především o dalším profesním vzdělávání.

Další profesní vzdělávání

„V andragogické literatuře jsou publikovány mnohé další výzkumy vzdělávacích potřeb, zejména těch, které se týkají specifických profesních skupin. Je zřejmé, že vedle individuálních vzdělávacích potřeb existují vzdělávací potřeby typické pro některé kategorie zaměstnanců, respektive pro některé profese.“ (Průcha, J., 2014, str. 39,40).

Z toho plyne, že každá profese má svá specifika vzdělávání svých zaměstnanců.

V profesním vzdělávání jsou nejčastější zmiňovány tyto termíny:

Trénink – můžeme chápat a spojovat také s pojmem výcvik. Mužík (2005) tvrdí, že učení tréninkem má svá specifika a to, že nejde o masivní učení, ale učivo je rozděleno do menších částí, dále na tom, co je lidský jedinec naráz pochopit, na začátku je učení vnímáno rychleji a není třeba látku brzy opakovat. Typickým příkladem tréninku jsou kurzy pro manažery.

Výcvik – lze říci, že se jedná o nově zavedený pojem v oblasti vzdělávání dospělých (<http://andromedia.cz/andragogicky-slovník/vyevik>). Dále jej lze chápat jako praktickou přípravu pro vykonávání daného speciálního postavení, takže to je přesný opak všeobecného vzdělávání, v kterém jsou nejdůležitější lidské hodnoty a postavení místa člověka v životě. Nesmí se zapomenout, že je důležité i svobodné a zodpovědné jednání. (pedagogický slovník Průcha, Walterová, Mareš 1995).

Školení – jedná se o pojem, který je spíše užívaný v praxi a je velmi obecný pro celou oblast vzdělávání. Definice školení není zcela ujasněná a jasně definovaná. Bartoňková (2010), Mužík (2005) pojem školení používá velice ojediněle. Školení dle Palána (<http://andromedia.cz/andragogicky-slovník>) rozdělujeme na cyklické, účelové a já se budu zabývat v práci funkčním školením. Funkční školení se zaměřuje na prohlubování vědomostí v určité oblasti a bere v úvahu specifika jednotlivých profesí.

Firemní vzdělávání

„Firemní neboli také podnikové vzdělávání je vzdělávací proces organizovaný podnikem/firmou. Zahrnuje jak vzdělávání v podniku (interní, vnitropodnikové vzdělávání, organizované podnikem ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo na pracovišti), tak i vzdělávání mimo podnik (externí vzdělávání, vzdělávání na objednávku ve specializovaném vzdělávacím zařízení nebo škole).“ (Bartoňková, H., 2010, str. 16). Dalo by se teda říci, že se jedná o vzdělávání lidí, kteří jsou již na nějaké úrovni vzdělání, mají vytvořen systém hodnot, ustálený životní způsob, smysl pro reálné cíle apod. Armstrong (2015) hovoří o firemním vzdělávání jako o procesu, kdy se mění pracovní chování, úroveň vědomostí, dovedností a velmi podstatná je také motivace pracovníků. My se dále v naší práci budeme zabývat jen interním firemním vzděláváním.

Analýza vzdělávacích potřeb a její hodnocení

„Provázání procesu identifikace, diagnostiky a vyhodnocování potřeb v oblasti učení, rozvoje a vzdělávání slouží k zajištění vhodných vzdělávacích a rozvojových příležitostí pro jednotlivce a týmy z hlediska zvyšování jejich potenciálu, výkonových charakteristik, dosahování cílů organizace a zlepšování výkonu.“ (Barták, J. 2007, str. 19).

V organizaci se provádí analýza věcí a potřeb, která nám umožňuje zjistit, jaké jsou nedostatky, a co zde chybí. Provádí srovnání momentálního stavu a stavu jaký by měl být. Na základě takto získaných výsledků se navrhne způsob, jakým by se tento rozdíl minimalizoval. (Mužík, J., 2005).

Podle Průchy (2014) jaká se zvolí strategie způsobu vzdělávání, dostaneme zpětnou vazbu, jak nám pomohla při řešení stávajícího stavu a provedeme její vyhodnocení. Na základě tohoto vyhodnocení zjistíme, kde jsou ještě nějaké věci, které bychom mohli udělat lépe a podle toho si stanovíme další postup. Vždy se hodnotí, zda jsme dosáhli stanoveného cíle, jakou jsme měli účinnost a efektivitu a co bylo největším přínosem pro účastníky školení. Proto se při hodnocení musíme především zaměřit na:

- co bylo v plánu
- finanční efektivita
- uspokojení vzdělávacích potřeb
- jak byly splněny cíle školení a účastníků

- zlepšení pracovního výkonu v praxi

Podle Bartáka 2007 je cílem analýzy potřeb:

- zjištění rozdílu mezi skutečným stavem a žádoucím stavem
- návrh metod a postupů k pozitivní změně
- stanovení priorit na vzdělávání, podpora týmového ducha
- analýza SWOT

Používané techniky k analýze potřeb

K analýze vzdělávacích potřeb musíme využít techniky, které zjistí skutečný stav věci. Mezi nejpoužívanější techniky patří:

Anketa - jedná se o druh průzkumu v malé skupině pracovníků nebo obyvatel.

Dotazník - jeho konstrukcí je zpravidla větší soubor otázek v písemné formě. Dotazníky mají několik typů, kdy jsou otázky pokládány jako uzavřené, otevřené nebo polootevřené. Je to nejčastější forma hromadného sběru dat ve výzkumu. Jeho nevýhodou je, že může docházet ke zkreslení výsledků. Je třeba vždy dodržet počet otázek jejich formulaci při zadávání (Průcha, Veteška, 2014). Metoda hromadného získávání údajů pomocí písemných otázek, zaměřený na zkoumání názorů, postojů, zájmů, dimenzí osobnosti.

Rozhovory - často využívaná metoda, která spočívá v dotazování. Jedná se často o osobní kontakt. (Belcourt, Wright, 1998).

2 HACCP - Kritické body

Historie HACCP

HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points – Systém preventivní kontroly zdravotní nezávadnosti potravin) byl vyvinut v USA v 60. letech minulého století v rámci výzkumu pro kosmonautiku (NASA), protože bylo nezbytné zajistit pro posádku vesmírných lodí bezpečné potraviny. Ukázalo se, že dosavadní způsob kontroly je nedostačující a je nutný preventivní způsob. Těžkým úkolem bylo zajištění vhodných potravin pro konzumaci ve stavu beztlíže. Avšak nejtěžším úkolem bylo zabezpečení stoprocentní jistoty, že potraviny nebudou obsahovat patogeny, toxiny, že nedojde ke kontaminaci chemické či fyzikální, která by mohla způsobit zranění a v horším případě i nemoc astronautů. Díky tomu se začal

pomalu vyvíjet HACCP, neboli systém kritických bodů. Rozšíření do potravinářského průmyslu ve větší míře se datuje do cca roku 1983 (<http://www.iso.cz/haccp>).

Co znamená pojem HACCP

Z velké části je inspirován dokumentem s principy uvedenými v Codexu Alimentariusu. HACCP systémy jsou obecně považovány za pomoc pro zajištění bezpečnosti potravin a jsou v současné době důležitou součástí celého potravinářského podniku. Musíme zde zdůraznit, že za zdravotně nezávadné potraviny lze obecně považovat takové potraviny, které podle platných právních předpisů a diagnostických možností neobsahují mikroorganismy, parazity, toxiny, chemické látky, alergeny, fyzikální nečistoty v takové dávce, která by mohla u spotřebitele způsobit onemocnění nebo vyvolat alergii. Jedná se o systém, který má preventivně kontrolovat rizika, ke kterým může dojít u potravin. Ve zkratce a názvu jsou řečeny dvě nejdůležitější charakteristiky celého systému, a to analýza nebezpečí (chemické, mechanické a fyzikální) narušení bezpečnosti potravin a identifikace kritických kontrolních bodů v průběhu jakékoli fáze výroby, zpracování a distribuce potravin (<http://www.iso.cz/haccp>).

Legislativa HACCP

Povinnost zavedení systému kritických bodů u všech provozovatelů potravinářských podniků je uvedena v zákoně č. 110/1997Sb., o potravinách a tabákových výrobcích, ve znění pozdějších předpisů. Zákony a vyhlášky jsou v České republice harmonizovány s legislativou Evropské unie. A i v tomto případě máme Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 852/2004 o hygieně potravin. Bližší specifikace je uvedena v článku 5, který ukládá provozovatelům potravinářského podniku vytvořit a zavést jeden nebo více stálých postupů založených na zásadách HACCP a postupovat podle nich. Jedná se o dva nejdůležitější právní předpisy, o dalších se budu zmiňovat v příslušných kapitolách a u konkrétních kroků.

3 SZPI

Státní zemědělská potravinářská inspekce dle stanovených kompetencí provádí kontrolu zemědělských výrobků, potravin, tabákových výrobků a kratší dobu provádí kontrolu ve veřejném stravování. Za posledních 30 let prošla SZPI (do roku 2002 Česká zemědělská a potravinářská inspekce) ohromnou proměnou. Zcela zásadní pokrok pak proběhl

především v práci inspektorů v terénu. V současnosti jsou všichni inspektoři vybaveni tak, že se dá říci, že mají k dispozici malou kancelář. K dispozici mají notebooky, tiskárny, fotoaparát a mobily.

Struktura organizace:



<http://www.szpi.gov.cz/>

Inspekci tvoří ústřední inspektorát a jemu podřízené inspektoráty se sídlem v Praze, v Plzni, v Táboře, v Ústí nad Labem, v Hradci Králové, v Brně a v Olomouci.

Její kontrolní činnost vychází z právní úpravy zejména zákon č. 110/1997Sb. o potravinách a tabákových výrobcích, zákona č. 146/2002, o SZPI nebo zákona č. 255/2012Sb., o kontrole a dále musí zahrnout principy kontroly potravin uplatňované ve státech Evropské unie.

Priority se posuzují podle:

- Postavení potraviny v tzv. spotřebním koši
- Rizikovost komodity
- Rizikovost analytu
- Provozovatel potravinářského podniku – objem produktu
- Nové potraviny na trhu

Při kontrole se také odebírají vzorky na mikrobiologické rozbory, na obsah cizorodých látek, dále se uskutečňují analytické a senzorické rozbory tzn. rozbory jakostních znaků. Pomůcky pro odběr vzorků jsou např. chladicí taška, chladicí vložky, sterilní rukavice, sterilní sáčky různých velikostí, elektrické přenosné váhy, vzorkovací tyče apod. Vždy se pomůcky odvíjí od toho, na jaký rozbor se inspektor připravuje. Zároveň se provádí kontrola data použitelnosti, data minimální trvanlivosti, správnosti označování potravin respektive označování na obalu, jakosti čerstvého ovoce a zeleniny a samozřejmě také zmiňovaného HACCP (<http://www.szpi.gov.cz/>).

Analýza školení v současnosti

Narizení a neustálé změny v legislativě potravin vznikají na základě aktuálních tlaků jednak ze strany zákonodárců a jednak i ze strany výrobních podniků a obchodních řetězců. Tento tlak je promítán do legislativního rámce českého i evropského potravinového práva. Dozorové organizace musejí tyto zákony a změny akceptovat při výkonu státního dozoru. Bezpodmínečná znalost a práce s těmito předpisy je základní požadavek kladený na pracovníky těchto organizací. Vytvoření vzdělávací akce je požadavek dozorové organizace SZPI. Vytvoření školení umožní průběžnou aktualizaci školení, bez potřeb nákladnějších zásahů do struktury. Ke konci práce bude vytvoření podkladů pro tvorbu školení pro organizaci SZPI, jako dozorového orgánu kontroly potravin v rezortu MZVŽ. Školení bude zařazeno do vzdělávání pracovníků SZPI v rámci vstupního vzdělávání nových pracovníků i stávajících pracovníků a bude zaměřeno na metodiku kontroly systému kritických bodů pro kontrolní účely. Při tvorbě školení se vezmou v potaz technická, technologická, psychologická, organizační, didaktická a právní hlediska. Studujícím v případě tohoto školení je především nově nastupující zaměstnanec do výkonného orgánu státní správy bez hlubších praktických zkušeností s danou problematikou. Školení však může být použito i pro stávající zaměstnance při jakékoli změně legislativního rámce dané problematiky. Samozřejmě s podmínkou úpravy školení směrem k legislativním změnám (<http://www.szpi.gov.cz/>).

Stávající stav školení na téma HACCP u SZPI:

SZPI má oddělení, které se zabývá souhrnně pro celou organizaci organizováním školení a vzdělávacích akcí. Část školení se provádí centrálně a část školení je organizováno jednotlivými inspektoráty samostatně dle vlastních potřeb. Vzdělávání se zajišťuje buď z vlastních řad zaměstnanců, nebo externí firmou.

SKB se školí při nástupu do zaměstnání a dále se mu již uceleně žádné školení nevěnuje. Vždy se jedná o prezentaci v počítačovém programu power - point. Noví zaměstnanci sledují prezentaci, poslouchají, píšou si poznámky z výkladu lektora.

Na základě empirického šetření bylo zjištěno, že pro pokračující školení na toto téma by měla být zajištěna výpočetní technika a školení dělat v menších skupinkách např. oborově zaměřené zaměstnance. Nejdůležitější jsou poznatky z kontrol výrob, a zajištění co nejvíce praktických ukázek. Dále nám výzkum ukázal, že v praxi se setkáváme s příručkami pro zavedení systémů HACCP, které jsou často velmi komplikované, málo srozumitelné

zejména pro malé podniky. Jejich aplikace je problematická zejména pro malé provozovatele s nedostatkem zaměstnanců s dostatečnými odbornými znalostmi pro vytvoření vlastního postupu založeného na zásadách HACCP. Malé podniky proto často využívají k zavedení postupů založených na HACCP poradenské společnosti. Výsledkem je pak velmi často příliš komplikovaný postup, který nezohledňuje specifika provozu. Je to zejména problém oblasti společného stravování a jiných sektorů s vysokou fluktuací zaměstnanců, jazykovými bariérami a širokou nabídkou různých produktů (<http://www.szpi.gov.cz/>).

Analýza pracovního místa

Vždy je zásadní vědět, co konkrétní pracovník vykonává. Znalosti o pracovní pozici by měly být co nejvíce podrobné a komplexní. Inspektorát v Plzni má pracovní místa: hospodáře, inspektory, právníky, referenty, ředitele, správce sítě, vedoucí oddělení a vedoucí odboru kontroly. Musíme vědět, jaké jsou kladeny požadavky na pracovníky a jaké mají podmínky pro výkon. Naše vzdělávací akce se bude zabývat pozicí inspektor, vhodná by byla i pro vedoucí oddělení a vedoucí odboru kontroly, ale vzhledem k jejich pozici musí mít větší a podrobnější znalosti z důvodu vyšších kvalifikačních požadavků.

Popis práce, pracovního zařazení a náplň je seznam daných povinností na dané pracovní pozici. Zabývat se budeme pozicí inspektora.

Popis pracovních činností:

- Ve stanoveném rozsahu a termínech samostatně provádí kontrolní činnost, včetně kontroly systému kritických bodů
- Zabezpečuje plnění plánu ústředně řízených kontrol a plánu kontrol inspektorátu ve svěřené oblasti
- Zpracovává kontrolní a související písemnosti
- Vkládá data do informačního systému organizace
- Smyslově hodnotí vzorky odebíraných zemědělských výrobků, potravin a surovin nebo tabákových výrobků
- Předkládá návrhy pro plánování kontrolní činnosti
- Odebírá vzorky pro laboratorní analýzy
- Vystavuje posudky o jakosti, bezpečnosti a označení
- Šetří podněty spotřebitelů
- Zpracovává zprávy související s jeho činností dle zadaných pokynů

- Přípravuje podklady a provádí kontroly související s certifikací výrobků a vydáváním certifikátů

4 Vzdělávací akce – školení

„Ve vzdělávací praxi s dospělými je často opomíjen význam řízení a regulace vzdělávacího procesu (aplikace andragogické didaktiky). Vše je ponecháno často na lektorovi a na úrovni jeho didaktické kompetence. Jinými slovy výuka je často závislá, jak je na tom lektor se znalostmi z didaktiky a celkovými dovednostmi vést výukový proces. Jaké ovládá metodické postupy, jak dokáže komunikovat, vyhodnocovat studijní výsledky účastníků apod.“ (Mužík, J., 2014, str. 11).

Proto před začátkem každé nové vzdělávací akce formou školení je potřeba si uvědomit a zajistit:

- cíl a metody
- účel a obsah
- vhodné studijní materiály

Každý lektor musí mít ujasněný vztah k tématu školení, být s ním řádně seznámen a ztotožněn. Jestliže lektor sám přednášenému tématu příliš nerozumí, je školení špatně vedeno, efektivita malá a nikdy nemůže splnit cíl.

Cíl a metody vzdělávací akce

Programové cíle

Cíle celého vzdělávacího programu.

V každém případě si musíme uvědomit, jaké formy a metody vzdělávání budeme během celého výukového programu používat., jejich použití a dále také, aby si lektoři uvědomili, jaké nevhodnější nástroje k tomu použijí.

Proto při formulování konkrétního cíle, který se uskuteční podle určité výukové metody a její organizační formy jsou dle Svobody, Kolářové (2006) rozděleny na cíle:

- poznávací – kognitivní – vědomostní – určují co si má každý z vzdělávacího programu odnést
- činnostní – operační – psychomotorické – osvojují získané vědomosti

- hodnotové – emocionální - postojové –vytvářejí hodnotovou orientaci a myšlení
- komunikativní – rozvíjejí schopnosti komunikace s okolím

Cíl vzdělávací akce - školení

Vždy musí být jednoznačný, srozumitelný. Hlavně čeho chceme během školení dosáhnout, čeho se vlastně školení týká. *“Cíl vyučování (učební cíl) zachycuje to, co má účastník na konci učební jednotky vědět nebo umět. Učební cíl tedy popisuje ne to, co lektori chtějí nebo mohou udělat, nýbrž konečné chování účastníka“.* (Mužík, J. 2005 str. 43).

Podle zjištěných potřeb vzdělávání si stanovíme cíle.

Cíle jednotlivých vzdělávacích oblastí, zpravidla obsahují ještě dílčí cíle. Tento cíl si stanovujeme vždy před začátkem školení a určuje, co budou všichni účastníci po ukončení školení znát, co by se během školení měli naučit, jaké vědomosti si měli osvojit po jeho absolvování. Po ukončení každé vzdělávací akce je provedeno její hodnocení, zda zaměstnanci a školení naplnilo stanovený cíl. (Vaněček, 2016).

V praktické části bude účelem tohoto školení jednoduše vysvětlit a důkladně procvičit všechny funkcionality systému a jeho ovládání.

V praxi znamená splnění účelu školení předat informace, znalosti a dovednosti způsobem, aby jim účastníci vzdělávací akce porozuměli, pochopili výhody a našli užitek pro sebe i v praxi.

Jedině cíl, který je jasně formulovaný, dává lektorovi náčiní a prostředky, jak stanoveného cíle dosáhnout.

Jestliže chceme co nejefektivněji dosáhnout stanoveného cíle, celý jej naplnit, před každým školením musíme všechny účastníky s cíli řádně seznámit, neboť jediné řádná informovanost nám přinese požadovaný efekt, zvýší zájem a motivaci u všech zúčastněných. Cíle si vždy musíme nastavit tak, aby byly co nejvíce konkrétní, dosažitelné a vhodné pro všechny zúčastněné. Vždy je třeba mít na paměti, čeho se uvedená problematika týká, a k tomu důkladně vybrat i vhodné zaměstnance, kteří jsou alespoň trochu s problematikou seznámeni a budou se uvedeným tématem dále zabývat a v praxi se dále zdokonalovat. (Bartoňková, H., 2010).

Při plánování školení si musíme vždy stanovit, k čemu má školení sloužit, čeho má dosáhnout a co by měli na konci všichni účastníci vědět. Skoro ve všech firmách jsou zaměstnanci rozděleni na vedoucí pracovníky a řadové zaměstnance, proto je třeba tyto

vždy při plánování rozdělit a dělat pro každou skupinu zvlášť, neboť vedoucí pracovník by měl svými znalostmi ostatní převyšovat. Vždy musíme mít vhodné prostředky, abychom dosáhli sledovaného cíle. (Mužík, J., 2005).

Metody školení

Aby bylo naplánované školení efektivní, je třeba zvolit vhodné metody a nástroje evaluace.

Kognitivní- poznávací metody

Tyto metody rozvíjí především znalosti, porozumění jim, paměť, představivost, které J. A. Komenský nazývá umění komplexního učení všeho. Jestliže se tato metoda používá samostatně, musíme přepokládat velkou sebeučící se motivaci, učební samostatnost ze strany studentů nebo žáků. Používají se hlavně při samostudiu, konferencích a přednáškách (Mužík, J., 2005).

Zkušenostní a seberefektivní metody

Tyto metody odvodíme od očekávaného chování, způsobu reakcí během výuky a aktivity. Chce člověka změnit v jeho chování a jednání, v nových postojích a verbalizaci procesem uvědomování. Jedná se o nové zkušenosti získané procesem učení vybavované již ze zkušeností prožitých. Tato metoda nejvíce mění sociální složku osobnosti, chování ke svému okolí, které si často ani neuvědomuje. Jedná se o nejvhodnější metodu při vzdělávání dospělých. (Mužík, J., 2005).

Praktické metody

Tyto metody jsou spojeny se schopností člověka přenést nové podněty do konání, jednání praxe a činnosti. Metody rozvíjí pracovní dovednosti ve spojení teorie s praxí. U těchto metod je nejdůležitější praktické vyučování, lze nahradit i simulacemi, demonstracemi, instruktáží. U těchto metod je třeba vzít v úvahu také jejich finanční náročnost. (Barák., L. a kol., 1979)

Motivace

„Sebemotivace dospělého člověka probouzí energii k učení. Mnohdy pomáhá autosugesce typu: „To co zvládli jiní, zvládnu také.“ Jde to den ode dne lépe. Chut' k učení je nutno vzbuzovat a udržovat a mnohdy se tak děje naprosto individuálními postupy a náměty

k posilování vlastní motivace. Žádná motivace k učení není tak úspěšná jako úspěch.“ (Mužík, J. 2005 str. 9).

Zdrojem motivace jsou takové skutečnosti, které ji přímo vytvářejí. K základním zdrojům patří:

- potřeby – každý lidský jedinec má své specifické potřeby
- návyky
- zájmy
- hodnoty a hodnotové orientace
- ideály

Proto, aby byl každý člověk dobře motivován, musíme vhodně působit na tuto substrukturu, ovlivňovat ji a pochopit. Z tohoto důvodu je třeba ke každému školení přistupovat velmi zodpovědně a dbát na výběr učiva (Mužík, J., 2005).

Lektor a účastník školení

„Úloha lektora ve vzdělávání dospělých je jistě obtížná věc, stejně tak učitele ve školství. Jeden závěr by měl být důležitou částí jeho práce. Po skončení každého vystoupení by si měl odpovědět na otázku, u jakého procenta účastníků dosáhl stanoveného pedagogického cíle a vyvodit z toho závěry pro svoji další činnost.“ (Mužík, J. 2005, str. 30).

Práce lektora se v tomto případě nazývá učením, práce školeného učení. V případě učení se jedná hlavně o to, aby byly důležité podněty vhodně podávány, dále zpracovávány a následně dobře přijímány. Lektor musí sledovat, jak je učící motivován, jak chce na svém vzdělávání pracovat a změnit se.

Východiskem výuky jsou vzdělávací potřeby, při kterých je třeba mít na vědomí, že se jedná o člověka se zkušenostmi a znalostmi

Ve vyučovacím procesu se musí nejvíce uplatňovat vztah momentálního pozorování lektora a sdělovaných podnětů a myšlenek účastníka školení, který se vztahuje k tématu a stupni zájmu učení

Do procesu výuky co nejvíce zahrneme z praxe, reality, často při použití demonstračních pomůcek

Je vhodné mít připravené pro účastníky školení testy, evaluační dotazníky a další písemné práce, které následně vyhodnocené lektorem dostávají zpět

Lektor musí brát v potaz záporné emoce zúčastněných, musí brát zřetel na určité bariéry v motivaci a nedostatku ve vzdělávání různých druhů sociálního citění. (Průcha, J., 2014).

4 1. Didaktické prostředky

Při plánování školení se musíme dále zamyslet nad tím, jaké téma budeme probírat a podle toho zvolit vhodné pomůcky. V organizaci SZPI se nejvíce používají níže uvedené prostředky. Ve vzdělávacím procesu na dané téma, budeme používat datový projektor.

- Materiály pro účastníky

Materiál vhodný pro psaní poznámek, každý si jej může odnést domů. Nevýhodou je, že nemusí být pro každého zcela srozumitelný.

- Datové projektory

jsou zařízení, která přenášejí informace z připojeného počítače na plátno nebo na bílou stěnu. Prostřednictvím datových projektorů je možné studentům zprostředkovat informace např. v připravených prezentacích, vyučovat programy, využívat možnosti internetu. (Vaněček, D. 2003, str. 76).

- Videokonference

ve vzdělávání se moc tento typ technické pomůcky nepoužívá. Použití je především využíváno ve firmách, které mají více provozoven a ve vysokém školství. Na více místech současně probíhá konference tím způsobem, že je zajištěno obrazové i zvukové propojení všech účastníků. V případě jednodušší varianty se přenáší pouze hlas a to se nazývá audio konference. Velkou výhodou je přenášení výrazně menšího objemu dat.

Výhody: lze obsáhnout velké množství účastníků, jedná se o velmi levné zajištění kontaktu, pořádá se na více místech najednou, propojení je zvukové i obrazové.

Nevýhody: vysoké pořizovací náklady, neosobní kontakt.

- E- learning

v procesu vzdělávání efektivně využívá informačních technologií. Při procesu velice pomáhá nástroj označovaný jako LMS systém, což znamená systém pro řízení výuky (Vaněček, 2003).

5. Návrh vzdělávací akce

„Plán vzdělávání zahrnuje přehled všech vzdělávacích aktivit firmy určených k realizaci v určitém období, sestavuje se na základě identifikovaných rozdílů mezi požadovanou a skutečnou výkonností pracovníků, které lze řešit vzděláváním, a zahrnují se do něj v ideálním případě i všechny předvídatelné limitující bariéry.“ (Bartoňková, H., 2010, str. 112).

Při přípravě každé vzdělávací akce je třeba řádně stanovit začátek a konec celé školicí akce, a to tak, aby byl dostupný bez větších potíží všem zúčastněným. Lektor se musí seznámit s účastníky. Program musí být všem znám nejpozději na začátku školení. Musíme dbát na dodržování přestávek, jak krátkých tak nejméně jednu delší. Je třeba brát v úvahu, že lidské tělo a mozek vnímá více v dopoledních hodinách, před obědem a tomuto faktu je vždy třeba program školení přizpůsobit. Nikdy nesmíme zapomenout na časový prostor pro diskuzi. (Veteška, J., 2007).

Dále bude plán vzdělávací akce zahrnovat tyto otázky (Vodák, Kucharčíková, 2007):

Kdo se zúčastní vzdělávací akce?

Co použijeme za metody ve vzdělávací akci?

Jak se bude realizovat vzdělávací akce, externím či interním způsobem?

Časové období vzdělávací akce?

Místo konání vzdělávací akce?

Jaké téma bude nebo je zapotřebí zahrnout ve vzdělávací akci?

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6. Metodika empirického šetření

Před vlastním empirickým šetřením jsem pro lepší zaměření v dané problematice provedla ve svém pracovním okolí orientační zmapování, které nepublikuji. Jednalo se o rozhovory s kolegy a na toto téma jsme také diskutovali i při poradě oddělní. Zmapováním jsem zjistila, že budou nutné určité změny v původní vzdělávací akci. A níže uvedeným empirickým šetřením se potřeba těchto změn potvrdila.

Cíl

Cílem bakalářské práce je upravit vzdělávací akci a doplnit praktické ukázky, které v původní vzdělávací akci chybí. Díky tomu budou kontroly plánované, prováděné odborně, v souladu s platnými předpisy a budou efektivní a úsporně využívat lidské i materiální zdroje. Důležité je dodržení výše uvedených zásad. Z tohoto důvodu je zapotřebí, aby se inspektoři rychle a snadno orientovali v systému kritických bodů, a k tomu dopomůžou zejména praktické ukázky.

Metoda

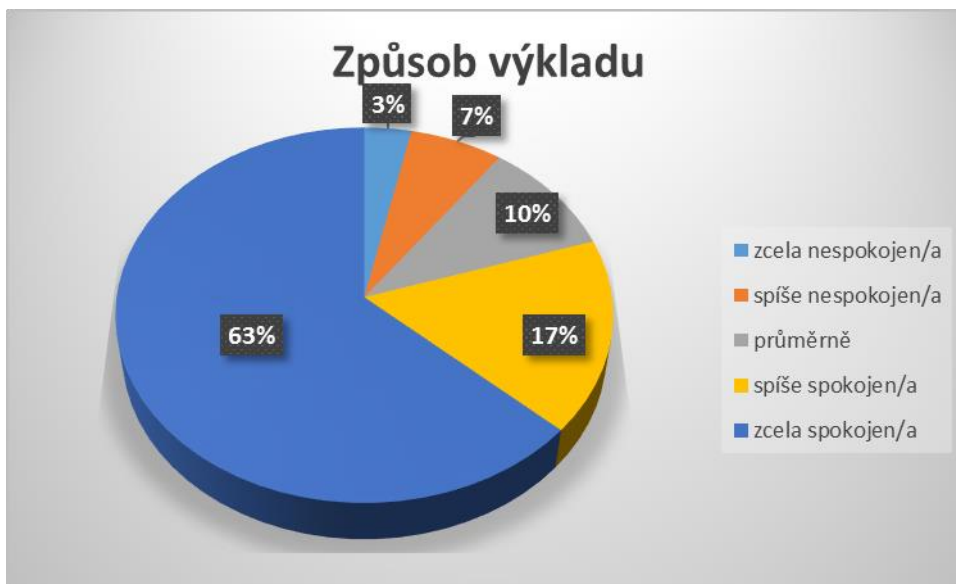
Pro sběr dat k bakalářské práci byla použita metoda dotazník ve smyslu hodnocení předchozí vzdělávací akce. Chrástka (2007) píše, že pomocí dotazníku získáme rychle dostatečný počet dat. Dotazník jsem v písemné formě rozdala na pracovišti inspektorátu v Plzni během jednoho pracovního dne. Zodpovězení osmi dotazů bylo anonymní a všichni zaměstnanci - inspektoři na konci pracovní doby vyplněný dotazník odevzdali. Otázky v dotazníku byly polootevřené a zaměstnanci se k jednotlivým otázkám mohli i slovně v písemné formě vyjádřit. Slovní vyjádření žádný zaměstnanec nevyužil. Vyplněný dotazník odevzdali všichni zaměstnanci inspektorátu v Plzni - to je 30 lidí. Inspektorát v Plzni má celkem 41 zaměstnanců a celá organizace na všech postech má celkem 566 zaměstnanců. Otázky byly pokládány v pětibodové škále, s následujícími možnostmi:

1. Zcela nespokojen
2. Spíše nespokojen
3. Průměrně spokojen
4. Spíše spokojen
5. Zcela spokojen

Vyhodnocení empirického šetření:

Otázka č. 1 – Způsob výkladu

Tato otázka měla za úkol zjistit, zda dosavadní způsob výkladu respondentům vyhovuje, nebo se má zvolit jiný postup prezentace vzdělávací akce.

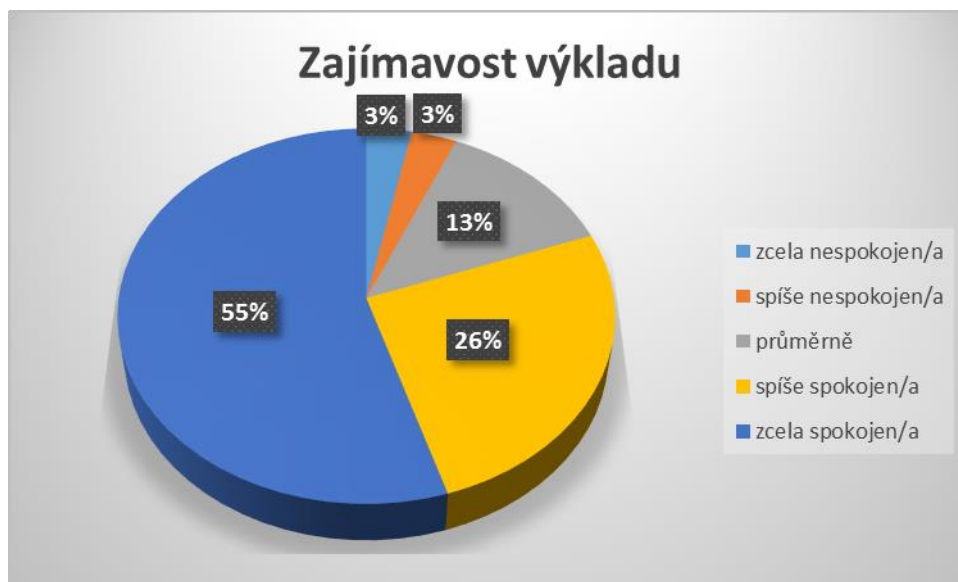


Graf č. 1 – způsob výkladu

Z tohoto grafu je zřejmé, že původní vzdělávací akce v tomto bodě nemá velké nedostatky. Lze konstatovat, že lektor a jeho způsob přednášky pomocí power-pointové prezentace splňuje dostatečně u většiny respondentů požadavek na způsob výkladu.

Otázka č. 2 – Zajímavost výkladu

Zde se položka empirického šetření zaměřila spíše na zajímavost výkladu, a to samozřejmě zahrnuje i způsob vypracování prezentace. A zároveň se nesmí zapomenout na přednes lektora.



Graf č. 2 – zajímavost výkladu

Všichni respondenti měli stejného lektora. Z toho bylo 55% zcela spokojen/a a 26% spíše spokojen/a. Dá se také usoudit, že nespokojených byla jen v 6% ze všech dotazovaných respondentů.

Otázka č. 3 – Adekvátnost použitých oborů

Vzhledem k tomu, že se vzdělávací akce zúčastňují všichni inspektoři, kteří mají různé zaměření kontroly - obory. Zajímalo mě, zda lze celou skupinu školit v celku a nebrat ohled na různorodost a specifika jednotlivých oborů.

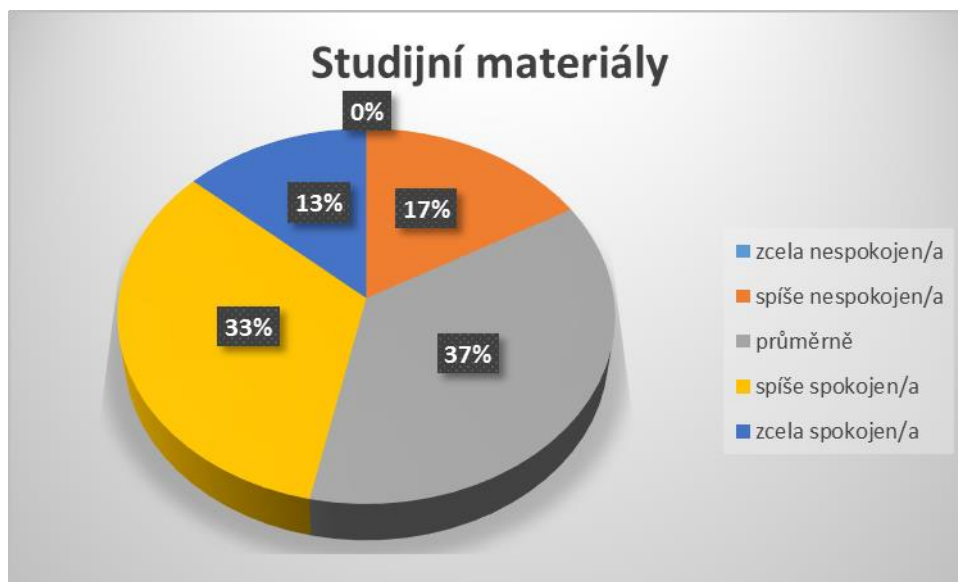


Graf č. 3 – adekvátnost použitých oborů

Z tohoto grafu je patrné, že je spokojenost spíše průměrná 65%, více jak polovina respondentů. Respondenti, kteří zcela neznají daný obor se mohou ztrácet ve výkladu a proto nejsou s výkladem a metodami zcela spokojeni. Průměrně bylo spokojeno 20 respondentů, což je 65%.

Otázka č. 4 – Studijní materiály

Ve vzdělávací akci byla předložena power-pointová prezentace, která byla následně vložena na intranet organizace, ke které mají přístup všichni zaměstnanci. Na začátku školení nedostali účastníci již předtištěné materiály, do kterých by si mohli samostatně vpisovat vlastní poznámky.



Graf č. 4 – studijní materiály

Jak je patrné, 37% účastníků školení bylo pouze průměrně spokojeno, proto je zřejmé, že studijní materiály jsou vhodné pouze průměrně a je zapotřebí je upravit.

Otázka č. 5 – Přínosnost pro použití v praxi – teoretická část

Jedna z nejdůležitějších otázek z důvodu, že práce inspektora je zaměřená především na práci v terénu. V této otázce jsem chtěla zjistit, zda daná vzdělávací akce pomůže respondentům při kontrolní činnosti v praxi.



Graf č. 5 – přínosnost pro použití v praxi – teoretická část

Dá se konstatovat, že většině zaměstnanců vzdělávací akce pomůže v praxi. Průměrné hodnocení je ale také vysoké číslo 40%, což je 12 zaměstnanců.

Otázka č. 6 – Náročnost vzdělávací akce

V otázce jsem chtěla zjistit, jak moc je téma vzdělávací akce složité a náročné na pochopení.



Graf č. 6 – náročnost vzdělávací akce

Z odpovědí vyplynulo, že pro 66% zaměstnanců, což je dohromady zcela spokojen/a a spíše spokojen/a, vzdělávací akce nebyla náročná. Je to především způsobeno zaměřením práce inspektorů na studium a používání platných právních předpisů.

Otázka č. 7 – Srozumitelnost vzdělávací akce

Zde se výzkumná sonda dotazovala, zda veškerá probíraná témata jsou řádně srozumitelná.



Graf č. 7 – Srozumitelnost vzdělávací akce

Jak vyplynulo z průzkumu, srozumitelnost učiva je dostačující, nikdo nebyl zcela nespokojen. Je zde vysoký počet průměrného hodnocení 50%, což je 15 zaměstnanců, a opět to souvisí s různorodostí oborů u inspektorů.

Otázka č. 8 – Praktické ukázky

Zde byla položena otevřená otázka dotazníkového šetření, kdy respondenti mohli napsat svůj názor na uvedený dotaz.



Graf č. 8 – praktické ukázky

Písemně neodpověděl nikdo, nikdo nevyužil tuto možnost, ale stejně z odpovědí je zcela zřejmé, že se jedná o 94% odpovědí, kdy byla spokojenost průměrná až spíše nespokojeni, což je 28 zaměstnanců.

Časový harmonogram vzdělávací akce – příklad.

Vzdělávací akce dne 23. 6. 2017 v Plzni – první skupina

Vzdělávací akce
inspektorů SZPI

System kritických bodů

| | |
|---|--|
| Termín a místo realizace | 23. 6. 2017, 7:00 – 15:30 zasedací místnost inspektorátu SZPI v Plzni, Jiráskovo nám. č. 8, Plzeň |
| Vzdělávací cíl | Prohloubení znalostí Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 852/2004 ze dne 29. dubna 2004, o hygieně potravin |
| Cílová skupina | Inspektoři |
| Forma a metoda výuky | Prezenční Diskuze |
| Lektorské zabezpečení | Interní – pí. Eva Racková |
| Minimální časová dotace | 7 hodin |
| Obsah | <ul style="list-style-type: none">• Přednášková část: Shrnutí a připomenutí obsahových náležitostí Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 852/2004 ze dne 29. dubna 2004, o hygieně potravin,• praktické příklady výrobních diagramů a stanovení CCP, zohlednění rizik v systému HACCP• diskuze |
| Studijní literatura a učební pomůcky | Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 852/2004 ze dne 29. dubna 2004, o hygieně potravin |
| Způsob ukončení | Zpětnou vazbou bude namátková kontrola protokolů. |

| | |
|-----------------|---|
| Poznámky | - |
|-----------------|---|

Kdo se zúčastní vzdělávací akce?

Cílovou skupinou jsou inspektoři. Rozdíl v této skupině je ve vzdělání, i když tento rozdíl není nijak zásadní. Skupinu tvoří převážně vysokoškolsky vzdělaní pracovníci a menší část jsou pracovníci se středoškolským vzděláním. Největší rozdíl a podstatný pro tuto vzdělávací akci a skupinu je ten, že inspektoři kontrolují a specializují se na různé obory (např. zvláštní výživa, doplňky stravy, potraviny nového typu, zdravotní a výživová tvrzení, ryby, vodní živočichové, masné výrobky, studená kuchyně, pekařské výrobky, cukrářské výrobky a těsta, luštěniny a olejnatá semena apod.). Z těchto důvodů se vzdělávací akce bude realizovat v malých skupinkách, což bude šest skupin po 5 inspektorech. Zároveň se nevyhneme tomu, že ve skupině budou začátečníci i velmi zkušení pracovníci.

Co použijeme za metody ve vzdělávací akci? Jaké použijeme didaktické prostředky?

Metoda bude použita výkladová – monologická slovní, a bude použita v kombinaci s diskuzí. Forma výuky bude prezenční v pracovní době. Jako didaktické prostředky zvolíme datový projektor a zároveň budou rozdány i písemné materiály pro účastníky vzdělávací akce.

Jak se bude realizovat vzdělávací akce, externím či interním způsobem?

Vzdělávací akce bude probíhat interním způsobem a lektor bude zvolen z řad zkušených pracovníků.

Časové období vzdělávací akce.

Délka učební jednotky je zvolena na jeden pracovní den, a to je 8,5 hodiny, přičemž ve vzdělávací akci jsou zařazeny standardní přestávky po 45ti minutových vyučovacích blocích. Samozřejmě je nutno do plánu zařadit i delší pauzu na oběd, případně další vhodné přestávky korespondující s potřebami dospělých jedinců.

Dále je nutné i vhodné zvolení termínu s ohledem na vlastní výkon povolání a pracovní povinnosti jednotlivých účastníků vzdělávacího kurzu. Zároveň je potřebné vhodně vybrat i například den v týdnu, neboť není účelné s ohledem na výsledek vzdělávací akce situovat kurz například na pátek. Realizace školení musí také brát v úvahu období například letních prázdnin, dobu dovolených a jiných svátků např. období Vánočních svátků.

Místo konání vzdělávací akce.

Vzhledem k tomu, že se vzdělávací akce bude týkat pouze Inspektorátu v Plzni, který sídlí ve vlastní budově Jiráskovo nám. č. 8, Plzeň, využije se k tomuto účelu zasedací místnost inspektorátu. V zasedací místnosti je k dispozici výpočetní technika, datový projektor, a kdyby bylo zapotřebí, tak i papírová tabule flip chart, který je vhodný pro jednoduchou, rychlou a mobilní prezentaci.

Jaké téma zahrne vzdělávací akce?

Přednášková část: v této části se provede krátké zopakování a připomenutí teoretických záležitostí systému kritických bodů a dále budou následovat praktické ukázky výrobních diagramů.

Sedmikrokový systém HACCP dle Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 852/2004 ze dne 29. dubna 2004, o hygieně potravin:

- Identifikujte všechna nebezpečí, kterým musí být předcházeno (článek 5 odst. 2 písm. a). A zároveň zhodnoťte analýzou rizika nebezpečí spojená s výrobou a uváděním do oběhu potravin a nalezněte kritéria pro preventivní kontrolu nebezpečí.
- Určete kritické body (KB – článek 5 odst. 2 písm. b)
- Stanovte sledované znaky a jejich mezní hodnoty (článek 5 odst. 2 písm. c)
- Zaveďte metody monitorování k KB (článek 5 odst. 2 písm. d)
- Zaveďte nápravná opatření v případě odchylek hodnot sledovaných kritérií (článek 5 odst. 2 písm. e)
- Zaveďte postupy pro ověřování systému (článek 5 odst. 2 písm. f)
- Zaveďte dokumentaci (článek 5 odst. 2 písm. g)

Vypracování dokumentace u provozovatelů potravinářských podniků:

- Vymezení výrobní činnosti
- Popis výrobku nebo skupiny výrobků
- Sestavení diagramu výrobního procesu
- Provedení analýzy nebezpečí
- Stanovení kritických bodů
- Stanovení kritických znaků a hodnot jejich mezí
- Stanovení nápravných opatření

➤ Stanovení ověřovacích postupů

Lektor, školitel může pokládat otázky např.:

Jaký je minimální a maximální počet kritických bodů ve výrobě?

Je počet kritických bodů stejný u stejného výrobku dvou různých výrobců?

Je možné nechat si zavést systém kritických bodů „na klíč“?

Znamená zavedení systému kritických bodů vytváření nových formulářů?

Je nutné vypracovat plány systému kritických bodů pro každý výrobek i v případě širokého sortimentu výroby?

Musí být kritický kontrolní bod označen přímo ve výrobě?

Musí se modifikovat plán systému kritických bodů při každé změně technologického postupu výrobku?

Může být testovací metodou také vizuální posouzení?

Lze považovat za znak i doložení určitého dokumentu (atestu)?

Jaké je maximum počtu sledovaných znaků na jeden kritický kontrolní bod (nebezpečí)?

Přístup ke konkrétní kontrole:

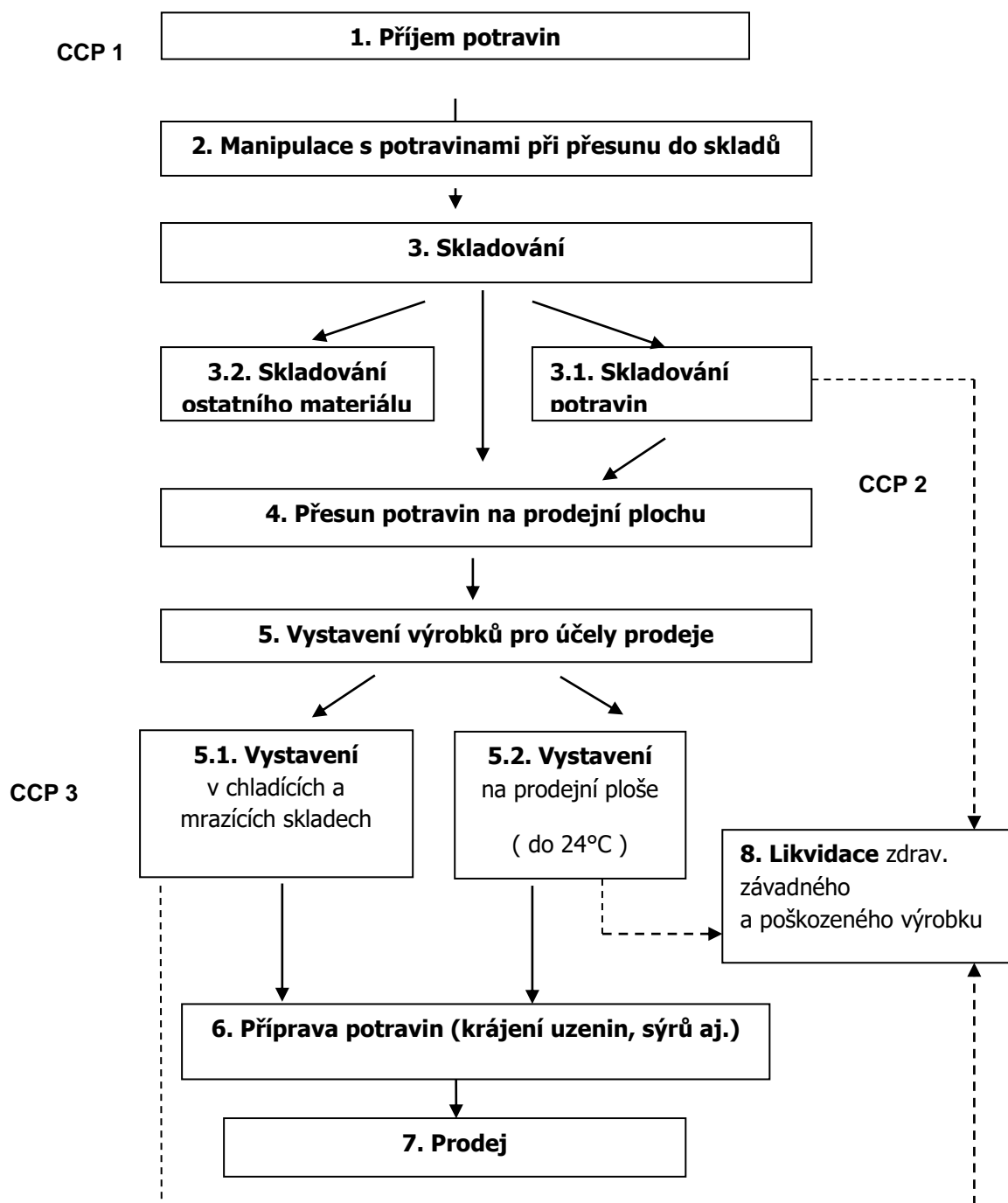
Před každou praktickou ukázkou je nutné provést přípravu na kontrolu a získat základní informace o provozovateli potravinářského podniku. Velice důležitá je příprava na kontrolu. Cílem přípravy je, aby se všichni, kdo budou provádět kontrolu, v přiměřeném rozsahu a s ohledem na časové možnosti předem seznámili se všemi předpokládanými skutečnostmi, které lze očekávat u kontrolovaných osob. Velice důležité je seznámit se s předmětem činnosti provozovatele potravinářského podniku, s výsledky předchozích kontrol a uloženými opatřeními a ověřit aktuálnosti informací o provozovateli potravinářského podniku podle výpisu z obchodního rejstříku. Výsledkem přípravy na kontrolu je program kontroly. Program kontroly musí zajišťovat dosažení cíle, kterým obvykle je zjistit stav v dané oblasti. V rámci přípravy musí inspektor prověřit úroveň potřebného technického zabezpečení.

Praktické ukázky a základní informace:

Vymezení činnosti provozovny je prodej potravinářského zboží a doplňující prodej nepotravinářského zboží např. drogerie. Rozsah a rozdělení potravinářského zboží a jeho

příslušné skladovací podmínky jsou určeny dle platných právních předpisů a dle označení na obale potravin např. trvanlivé potraviny balené mají skladovací podmínky do + 24°C, pokud výrobce na obale výrobku neuvádí jinak, oblužný prodej nebalených cukrářských výrobků má skladovací podmínky do + 8°C apod.

PROUDOVÝ DIAGRAM - maloobchod



————→ tok zboží
-----→ tok zboží při zjištění odchylek

CCP1 – příjem potravin

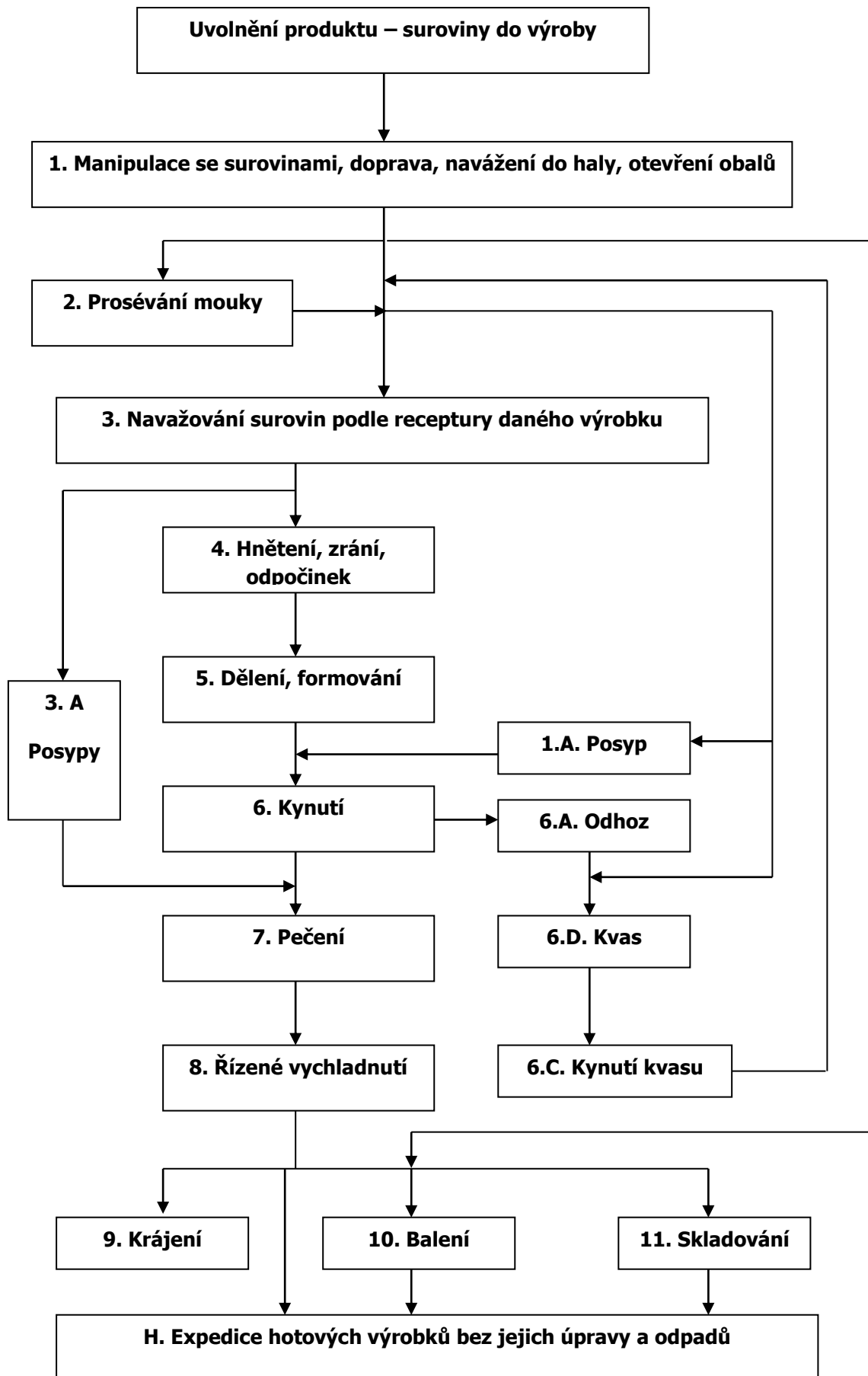
CCP2 – skladování potravin

CCP3 – vystavení v chladících a mrazících skladech

Firma pekárna Plasy vznikla v září 1997 a její hlavní výrobní činností je pekařství a zajišťuje dodávky pekařských výrobků v regionu Plzeň – sever a částečně zasahuje dodávkami i do města Plzeň. Dále dodává své výrobky dalším pekárnám na základě smluv o zpracování. Výrobky jsou rozváženy smluvními přepravci do tržní sítě a smluvním zákazníkům podle plánu rozvozních linek.

Schéma výrobního diagramu je uvedeno na následující stránce.

Diagram výroby chleba



Výrobní diagram - Sport bar je provozován v účelově upravených přízemních prostorech objektu, napojeného na městské rozvody inženýrských sítí.

Nabídka zahrnuje především nápoje, a to točené, rozlévané nebo v originálním balení, teplé i studené, alkoholické i nealko nápoje. Doplnkem jsou slané tyčky, mandle, arašídý aj. V nabídce jsou i utopenci nebo nakládaný hermelín.

Podávané nápoje, snack výrobky, trvanlivé pečivo a nakládané výrobky jsou určeny hostům prakticky bez omezení. Nejsou vhodné pouze pro osoby, které ze zdravotních důvodů nemají konzumaci některého z nabízených výrobků či nápojů ošetřujícím lékařem doporučenu (např. kardiaci, osoby s intolerancí alkoholu, alergií apod.).

O vhodnosti či nevhodnosti musí rozhodnout sám konzument, provozovatel jej však musí být schopen srozumitelnou formou na případné nebezpečí upozornit, v souladu s Nařízením EU 1169/2011.

Schéma výrobního diagramu je uvedeno na následující stránce.

Závěr

Vzdělávání v rámci jakékoli organizace je jistě velmi významným trvalým procesem, který je důležitý zejména v oblasti konkurenceschopnosti a to nejen mezi výrobními podniky. Stejně tak je důležité i pro organizace, které přímo nevytvářejí zisk. Vzdělání zaměstnanci patří bezesporu k nejdůležitějším faktorům jakékoli organizace, aby s jejich pomocí mnohem lépe dosahovala co možná nejlepších výsledků ve své oblasti, ať už jsou jejich cíle zaměřené pouze na zisk, anebo jsou jejich pracovní výsledky měřitelné jinými způsoby. Zajištění vzdělávání vlastních zaměstnanců je tedy dobrou příležitostí jednak pro organizaci a stejně tak i pro zaměstnance, neboť s růstem prestiže organizace a jejich postavením v profesní sféře zcela úměrně roste prestiž i jejich pracovníků, kteří pochopitelně sledují svoji vlastní úspěšnost hlavně na svých výplatních páskách. Podniky, které jsou závislé na svých zaměstnancích, by měly pohlížet na vzdělávání pracovníků, jako na investici do budoucna, která se jistě vrátí v podobě vyšší konkurenceschopnosti a prosperity firmy. Z těchto důvodů by se na firemní vzdělávání pracovníků mělo nahlížet jako na nepřetržitý a všestranný proces. Efektivita vzdělávání vlastních zaměstnanců samozřejmě je závislá na tom, jakou hodnotu pro organizaci její pracovníci mají. Pro činnost organizace jako je SZPI je vzdělanost zaměstnanců jistě klíčová. Kromě prohlubování schopností a vědomostí zaměstnanců je významnou součástí dobře fungujícího podniku také flexibilita celé organizace a její schopnost přizpůsobovat se aktuálním potřebám. Každý podnik musí být schopen dokázat rychle reagovat na různé změny a požadavky trhu. Potřebnou flexibilitu podniku tvoří i její flexibilní zaměstnanci a je nezbytné, aby firma své pracovníky na změny připravovala neustálým prohlubováním jejich vědomostí a dovedností. Je jisté a žádoucí, aby tito zaměstnanci si byli vědomi faktu, že se vzdělávají nejen kvůli organizaci, ve které pracují, ale také za účelem své vlastní seberealizace.

Téma práce jsem si vybrala z toho důvodu, že jako pracovnice SZPI jsem si více než vědoma vysoké důležitosti dodržování zásad bezpečnosti potravin při jejich výrobě, skladování, distribuci a prodeji na našem trhu. Naše konzumní společnost a potažmo i potravinářský průmysl je otevřen celému světu a ne všem obchodníkům s potravinami leží na srdci jen výživa obyvatelstva. Bohužel i zde velmi často dostává přednost zisk na úkor jakosti a bezpečnosti potravin. A kvůli ochraně práv a zdraví spotřebitele je tu právě Státní zemědělská a potravinářská inspekce, která v rámci stanovených kompetencí kontroluje zemědělské výrobky, potraviny nebo tabákové výrobky. Je jistě potřebné, aby její pracovníci, kteří tuto kontrolu provádějí, byli na svoji činnost opravdu řádně připraveni.

Cílem mé bakalářské práce bylo v rámci podnikového vzdělávání navrhnout upravenou vzdělávací akci v oblasti školení zaměstnanců výkonného orgánu státní správy Státní zemědělské a potravinářské inspekce ve struktuře zavádění a kontroly systému kritických bodů v oblasti kontroly výroby distribuce bezpečných potravin a jejich uvádění na trh. Zejména pak ve směru k terénním pracovníkům dozorové organizace a jejich zainteresovaném vztahu k nově získaným informacím a nově nabytým vědomostem a jejich aplikaci v profesní činnosti.

Bakalářská práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část, celkem do šesti kapitol. Kapitoly v úvodní teoretické části se věnují podnikovému vzdělávání obecně z pedagogického a didaktického pohledu a definicím z uvedené oblasti. Další kapitoly se zabývají systémem kritických bodů HACCP a představují dozorovou organizaci SZPI. Na tuto kapitolu pak navazuje analýza vzdělávacích potřeb SZPI a text práce se zaměřuje na přípravu vzdělávací akce.

V závěrečné praktické části práce jsem se pak věnovala provedení a vyhodnocení tematicky zaměřeného empirického šetření, které jsem prováděla mezi zaměstnanci SZPI KI v Plzni. Z výsledků tohoto dotazníkového šetření vyplynulo, že oslovení zaměstnanci organizace považují firemní vzdělávání za velmi důležité a projevují o ně zájem. Na závěr práce jsou předloženy návrhy úprav vzdělávací akce pro organizaci SZPI v oblasti systému kritických bodů, doplněné o praktickou část a to ukázky.

Bakalářská práce se týká mé profesní oblasti a díky studiu odborné literatury a konzultacím jsem si rozšířila své stávající znalosti a osvojila si i řadu poznatků nových.

Tato práce může být užitečná pro organizaci SZPI pro uvědomění si možných nedostatků při organizaci stávajících tematických školení pro zaměstnance a mohla by být i případnou motivací a pomůckou pro jejich vhodnou úpravu a přizpůsobení aktuálnímu stavu vzdělávacích potřeb zaměstnanců SZPI.

Seznam použité literatury:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání.* Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání.* Praha: Grada, 2010. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

BELCOURT, Monica a Phillip C. WRIGHT. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu.* Praha: Grada, 1998. ISBN 80-7169-459-2.

BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě.* Praha: Alfa Publishing, 2007. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

BENEŠ, Milan. *Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

FIBICHOVÁ, Naděžda. *Další vzdělávání pracovníků jako andragogický problém: metodická příručka pro lektory, vzdělavatele dospělých, andragogy, hodnotitele, management a administrativu vzdělávacích programů.* Strakonice: vlastním nákladem, 2016. ISBN 978-80-270-0143-9.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd.* Přeložil Vladimír JŮVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.

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

KALHOUS, Zdeněk a Otto OBST. *Školní didaktika. Vyd. 2.* Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-571-4.

KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3710-2.

Komenský, J. A. (1958). *Velká didaktika podávající všeobecné umění, jak učit všechny všemu*. Vybrané spisy J. A. K. SPN Praha

MAŇÁK, Josef; ŠVEC, Vlastimil. *Výukové metody*. Paido, 2003.

MAŇÁK, Josef; ŠVEC, Vlastimil. Formy a metody výuky. *Pedagogická encyklopedie*, 2009, 194-199.

MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.

MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.

PRŮCHA, Jan. *Moderní pedagogika*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-631-4.

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. 4., aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0872-3.

PRŮCHA, Jan., VETEŠKA, Jaroslav, *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-478-4.

SKALKOVÁ, Jarmila. *Obecná didaktika: vyučovací proces, učivo a jeho výběr, metody, organizační formy vyučování*. Praha: Grada, 2007. ISBN 80-247-1821-9.

SVOBODA, Emanuel; RŮŽENA KOLÁŘOVÁ. *Didaktika fyziky základní a střední školy: vybrané kapitoly*. Karolinum, 2006.

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

VANĚČEK, David. *Didaktika technických odborných předmětů*. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2016. ISBN 978-80-01-05991-3.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav, ed. *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu: Prospects of learning and education in European context*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2012. ISBN 978-80-7452-022-8.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-2471-904-7.

ŽÁK, Vojtěch. *Metody a formy výuky: hospitační arch*. Národní ústav pro vzdělávání, 2012.

Internetové zdroje:

<http://andromedia.cz/andragogicky-slovník/>

<http://www.szpi.gov.cz/>

<http://www.iso.cz/haccp>

Seznam grafů:

Graf č. 1 – způsob výkladu

Graf č. 2 – zajímavost výkladu

Graf č. 3 – adekvátnost použitých oborů

Graf č. 4 – studijní materiály

Graf č. 5 – přínosnost pro použití v praxi – teoretická část

Graf č. 6 – náročnost vzdělávací akce

Graf č. 7 – Srozumitelnost vzdělávací akce

Graf č. 8 – praktické ukázky

PŘÍLOHY:

DOTAZNÍK

Předloženým dotazníkem zjišťuji hodnocení předešlé vzdělávací akce na téma „Školení v systému kritických bodů v organizaci SZPI“.

V souvislosti s naší snahou o neustálé zlepšování a zkvalitňování nabízených služeb vám předkládáme krátký dotazník. Vyhodnocení jeho výsledků bude sloužit ke zjištění spokojenosti právě proběhlé vzdělávací akce. Vyplněním dotazníku můžete významně přispět ke zlepšení organizace budoucích vzdělávacích akcí.

Několik instrukcí k vyplnění dotazníku: **Zakroužkujte** jednu variantu, která nejvíce vystihuje Váš názor na danou otázku. Odpovídejte, prosím, podle pravdy - neexistuje žádná správná nebo špatná odpověď. Pokud budete chtít již označenou možnost změnit, zakřížkujte ji a zvolte novou odpověď.

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| a.) | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

} platné označení odpovědi

~~a.)~~ - neplatně označená odpověď

Vyjádřete na škále, jak jste byli spokojeni s následujícími oblastmi vzdělávací akce. Jakékoliv další poznámky můžete vepsat do prostoru na lince pod hodnotící škálou.

V následujícím bloku otázek, prosím, zhodnoťte míru spokojenosti se školením zaměřené na téma systém kritických bodů:

(1)

ZCELA NESPOKOJEN/A

(5)

ZCELA SPOKOJEN/A

Způsob výkladu

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**Zajímavost
výkladu**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**Adekvátnost
použitých
oborů**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Studijní materiály

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Nyní, prosím, vyjádřete na škále míru vaší spokojenosti týkající se obsahu probírané látky:

(1)

ZCELA NESPOKOJEN/A

(5)

ZCELA SPOKOJEN/A

Přínosnost pro

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

použití

v praxi – teoretická část

**Náročnost
vzdělávací akce**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**Srozumitelnost
vzdělávací akce**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Praktické ukázky

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Děkujeme vám za trpělivost a pozornost při vyplňování tohoto dotazníku. Pokud máte nějaké připomínky nebo návrhy na zlepšení v jakékoli oblasti, prostor pod tímto textem je vám k dispozici.

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |