

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Filozofická fakulta
Katedra sociologie a andragogiky

PROJEKT VZDĚLÁVACÍ AKCE

THE PROJECT OF TRAINING ACTION

Bakalářská diplomová práce

Mirka Skoupá

Vedoucí práce: Mgr. Martina Kunčíková

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem tuto závěrečnou bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Žabčicích 21. 3. 2013

podpis

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě chci poděkovat vedoucí mé bakalářské práce za její precizní, vstřícné a osobní vedení, Mgr. Jitce Hanáčkové za nadstandardní přístup a mému manželovi za podporu a materiální, technické a finanční zabezpečení.

Obsah

Úvod	4
1. Celoživotní vzdělávání.....	5
1.1 Rekvalifikace.....	7
1.2 Akreditace.....	8
1.3 Odborně způsobilá osoba	9
2. Projektování vzdělávací akce	10
2. 1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb.....	11
2. 2 Zdroje pro analýzu vzdělávacích potřeb.....	12
2. 3 Metody analýzy vzdělávacích potřeb	13
2. 4 Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb.....	13
2. 5 Tvorba kompetenčního modelu.....	16
2. 5. 1 Přípravná fáze.....	17
2. 5. 2 Sběr dat.....	17
2. 5. 3 Fáze analýzy a klasifikace informací	18
2. 5. 4 Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu.....	23
2. 5. 5 Ověření a validizace kompetenčního modelu	26
2. 6 Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb.....	27
2. 6. 1 Cíle vzdělávací akce.....	27
2. 6. 2 Profil účastníka a profil absolventa	30
2. 6. 3 Proces didaktické transformace.....	31
2. 7 Didaktické formy, metody a postupy	35
2. 8 Didaktické prostředky.....	37
2. 9 Přehled lektorů.....	38
2. 10 Organizační zabezpečení vzdělávací akce	38
2. 11 Materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce.....	39
2. 12 Návrh způsobu evaluace vzdělávací akce	40
Závěr.....	43
Anotace.....	44
Seznam použité literatury	45
Internetové zdroje	46
Seznam příloh	47
Seznam tabulek a obrázků	47
Seznam použitých zkratk.....	47

Úvod

To, co mi přineslo studium oboru Andragogika v profilaci na personální management, jsou informace využitelné v praktickém profesním životě. Pro zpracování mé bakalářské práce jsem vybrala oblast mého největšího zájmu a tou je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Vzdělávání a neustálé učení se je nezbytnou podmínkou plnění úkolů v oblasti prevence rizik a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jednou z možností, jak neustále rozvíjet znalosti a dovednosti v tomto oboru je profesní vzdělávání. Mým cílem je vytvořit projekt vzdělávací akce, která umožní tyto znalosti a dovednosti v určité míře získat.

Cílem mé diplomové práce je vytvoření projektu vzdělávací akce „Vzdělávací program pro pracovní činnost osoba odborně způsobilá pro úkoly v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ pro vzdělávací agenturu XY.

Práce je zaměřena na vytvoření projektu, který je konkrétní a lze ho následně využít v několika oblastech, zároveň se pokusím o syntézu teoretických poznatků získaných během studia a tvorby konkrétního dokumentu v praktickém výstupu.

Za nejdůležitější využití projektu považuji možnost získání akreditace vzdělávacího programu podle platné legislativy, který následně napomůže fyzickým osobám získat, prohloubit nebo obnovit kvalifikaci v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví.

Projekt vzdělávacího programu je možné využít i pro získání akreditace k provádění zkoušek z odborné způsobilosti v prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb. (Zákon č. 309/2006 Sb., viz www.portal.gov.cz). Tato zkouška ověřuje odborné znalosti a absolventům otevírá možnost profesního uplatnění i samostatné výdělečné činnosti.

A jako poslední zmíním jeho možné využití pro konkrétní realizaci vzdělávací akce a případnou tvorbu studijních i zkušebních materiálů.

Tato práce je rozdělena do dvou částí. V první části budou uvedeny do kontextu pojmy, které souvisí s jejím vypracováním. Jde o pohled na význam celoživotního vzdělávání, možnost získání konkrétní kvalifikace a pohled na roli, kterou v tomto procesu zastává stát. Druhá část řeší konkrétní projekt vzdělávací akce.

1. Celoživotní vzdělávání

V této části se budu zabývat kontextem celoživotního vzdělávání, bez kterého si není v současné době možné představit pracovní ani osobní život každého z nás. Překotné a nepředvídatelné změny ve společnosti, pracovním a osobním životě si vyžadují neustále získávat anebo rozvíjet nové znalosti a dovednosti. Vzdělávání a cílené zdokonalování se stává nezbytnou součástí profesního života. Neustále se zvyšující nároky kladené na jednotlivé profese je možné zvládat pomocí celoživotního učení. K jedné z forem naplnění těchto požadavků patří i rekvalifikace, která přímo souvisí s vypracováním mé práce.

Jak jsem již zmínila, projekt, který zpracovávám, bude podkladem pro získání akreditace vzdělávacího programu, který zároveň splňuje požadavky na rekvalifikační program. Rekvalifikační program napomůže absolventům získat, prohloubit nebo obnovit kvalifikaci a zvýšit šanci jejich uplatnění na trhu práce.

Pro teoretické ukotvení považuji za důležité objasnit některé terminologické pojmy související s celoživotním vzděláváním a procesem získávání, prohloubení nebo obnovení kvalifikace. Jde o pojmy - celoživotní vzdělávání – učení, akreditace vzdělávacího programu, rekvalifikace, odborná způsobilost v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pro snazší orientaci v textu budu dále užívat v textu diplomové práce následující pojmy v těchto zkratkách:

„Vzdělávací program pro pracovní činnost osoba odborně způsobilá pro úkoly v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ zkráceně **„VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“**, pojem „odborně způsobilá osoba v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ zkráceně **OZO** a pojem „bezpečnost a ochrana zdraví při práci“ zkráceně **BOZP**.

Na získávání, prohlubování nebo obnovování odborné kvalifikace je potřeba nahlížet v kontextu celoživotního vzdělávání, které je nedílnou součástí přizpůsobování se neustálým změnám v osobním i profesním životě každého z nás. V současné době nestačí pro celoživotní profesní dráhu absolvované vzdělání v rámci formálního systému v mladém věku, ale je nutné aktivně kvalifikaci zvyšovat, prohlubovat, eventuálně získávat novou v kontinuálním procesu.

Pro ukotvení tématu považuji za vhodné uvést několik existujících pohledů na pojem vzdělávání, vzhledem k tomu, že moje práce směřuje k vyhotovení projektu vzdělávací akce, kdy cílem je právě zprostředkování nových znalostí a dovedností, eventuálně jejich prohloubení u dospělého člověka v konceptu celoživotního vzdělávání. Tento pojem je často nejen v odborné literatuře používán synonymně s pojmem učení, zvláště v souvislosti s dospělými.

Nejprve zmíním Armstrongovu definici vzdělávání. Ten definuje vzdělávání jako „proces, během něž určitá osoba získává a rozvíjí nové znalosti, dovednosti, schopnosti a postoje“ (Armstrong 2007, s. 461). Tato definice obsahuje směr, kterým se snaží orientovat „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“. Nezmiňuje se ale o učení.

Strategie celoživotního učení ČR konstatuje, že celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy jsou všechny vzdělávací instituce chápány jako jediný propojený celek, který umožňuje rozmanité přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoliv během života. (Strategie celoživotního učení ČR 2007, s. 8, viz www.msmt.cz).

„Celoživotní učení je v ideálním pojetí považováno za nepřetržitý proces, ve skutečnosti jde o neustálou připravenost člověka učit se, než o neustálé studium. Vychází přitom ze zásady, že konkrétní získané kompetence nejsou tak cenné jako schopnost učit se. Mluví se tedy spíše o celoživotním učení, nikoliv vzdělávání“ (Strategie celoživotního učení ČR 2007, s. 9, www.msmt.cz).

Je zřejmé, že potenciál možné změny, který může jedinec realizovat, je optimistickým vkladem do budoucnosti každého. Formulace „kdykoli během života“ je klíčem k možnostem, které v historii vývoje lidstva nemají obdoby. Celospolečenská podpora je nejdůležitějším krokem v realizaci dalšího vzdělávání.

Nezbytný prvek aktivity jedince obsahuje citace z Andragogického slovníku. Ten k rozlišení těchto pojmů uvádí - „Od roku 1996 je místo pojmu „vzdělávání“ užíván pojem „učení“ – ke zdůraznění nutnosti aktivního přístupu jedince“ (PALÁN, Z. (Celoživotní učení (vzdělávání)), viz www.andromedia.cz).

Celoživotní učení lze členit do dvou základních etap:

1. počáteční vzdělávání (základní, střední a terciární)
2. další vzdělávání probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce (Strategie celoživotního učení ČR 2007, s. 8, viz www.msmt.cz).

„VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“ je tedy zařazen do druhé etapy vzdělávání celoživotního učení.

V odborné literatuře se setkáváme s rozlišením vzdělávání v rámci celoživotního učení na formální, neformální a informální vzdělávání.

Formální vzdělávání je realizováno ve vzdělávacích institucích, neformální vzdělávání se realizuje formou kurzů, seminářů a dalších aktivit zpravidla v zařízení zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích agentur a škol a informální vzdělávání je procesem získávání vědomostí, dovedností a kompetencí z každodenního života jedince a jeho sociálních interakcí (Veteška, Tureckiová 2008, s. 21).

Mnou zpracovaný projekt „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ se týká neformálního vzdělávání dospělých, které je zaměřeno na získání, prohloubení nebo obnovení kvalifikace – odborné způsobilosti formou kurzu, absolvovaného ve vzdělávací instituci.

1.1 Rekvalifikace

Do oblasti neformálního vzdělávání patří i rekvalifikace. Ta je součástí profesního vzdělávání. Rekvalifikace je v současné době možnou reakcí na změny v turbulentním prostředí. Vzhledem k tomu, že stát podporuje oblast dalšího vzdělávání, včetně rekvalifikace, je možné s touto podporou počítat jako s určitým stabilním prvkem. Vzdělávací agentura XY, pro kterou je projekt zpracován, využívá této podpory pro své aktivity v oblasti vzdělávání dospělých.

Co vlastně umožňuje rekvalifikace? Portál Ministerstva práce a sociálních věcí uvádí: „Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání (Rekvalifikace, viz www.portal.mpsv.cz).

Definici stanovuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tento zákon je součástí aktivní politiky zaměstnanosti státu. Jde o základní právní normu, která

určuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Rekvalifikace je „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“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108, viz www.portal.mpsv.cz).

Oblast BOZP se bez celoživotního učení neobejde. Společenské změny, změny technologií, globalizace, prolínání jednotlivých kultur v pracovním procesu s sebou nese nutnost neustálého vzdělávání a učení se.

Aby mohl člověk vykonávat pracovní činnost v oblasti BOZP, musí se stát odborně způsobilou osobou v hodnocení a prevenci rizik BOZP. To znamená úspěšně složit předepsanou zkoušku z odborné způsobilosti a na základě ní získat osvědčení k provádění činnosti OZO.

Existuje několik možností přípravy a vzdělání OZO. Patří k nim bakalářské studijní programy anebo rekvalifikace. Můj projekt „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ bude vytvořen pro rekvalifikační kurz.

V procesu vzdělávání jsou ve vzájemné interakci dva účastníci - vzdělavatel a vzdělávaný. Pro získání uceleného pohledu na tento proces v mém konkrétním případě je nutné spojit obě hlediska. Vzdělavatel – vzdělávací agentura usiluje o poskytnutí služby v oblasti vzdělávání, konkrétně formou akreditovaného vzdělávacího programu. Vzdělávaný směřuje k získání kvalifikace. Oba procesy by měla spojit kvalita poskytovaného vzdělávání.

1.2 Akreditace

Proč akreditovaný vzdělávací program? Smyslem získání akreditace je možnost provádění rekvalifikačních kurzů. Bez udělené akreditace vzdělávacího programu nelze provádět rekvalifikaci (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 108, viz www.portal.mpsv.cz). Na druhé straně ani zájemce o získání odborné způsobilosti v BOZP ji bez absolvování předepsaného vzdělání, odborného studia nebo absolvování rekvalifikačního kurzu, nezíská.

Akreditace vzdělávacího programu je podřízena legislativním požadavkům. Konkrétně jde o vyhlášku č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení (Vyhláška 176/2009 Sb., viz www.portal.mpsv.cz).

Vyhláška stanoví nutné náležitosti, mezi které patří i projekt vzdělávacího programu. Mnou vytvořený projekt „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ bude možné využít jako jeden z podkladů žádosti o akreditaci vzdělávacího programu.

Pokud vzdělávací agentura získá akreditaci vzdělávacího programu, bude moci provádět rekvalifikační kurzy.

1.3 Odborně způsobilá osoba

V případě „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ jde o získání kvalifikace k provádění pracovní činnosti v oblasti prevence rizik v oblasti BOZP.

Hlavní požadavky na odbornou kvalifikaci pro odborně způsobilou osobu v plnění úkolů v prevenci rizik v oblasti BOZP jsou obsaženy již v jejím názvu. Tato všeobecná formulace samozřejmě nevyjadřuje, co všechno kvalifikace obsahuje.

Na základě mé dlouholeté praktické zkušenosti a studia dostupných dokumentů jsem shrnula obsah kvalifikace takto: OZO musí být především vzdělaná v mnoha oblastech. Jde o znalosti legislativy, systémů řízení BOZP ve firmě, technické bezpečnosti, identifikace, posuzování a hodnocení rizik, kategorizace prací, šetření pracovních úrazů, pracoviště a pracovního prostředí a některé další. Toto vzdělání musí doložit platným osvědčením odborné způsobilosti. Bez něj svou činnost nemůže vykonávat. Ve své roli je obvykle metodikem, specialistou, který je pro své partnery určitou zárukou bezchybného plnění všech zákonných povinností, které s oblastí BOZP souvisí. Nejde jen o samotné dodržování zákonných povinností, OZO je v úzkém kontaktu s lidmi, pro které svou práci dělá. To, že musí komunikovat se svými partnery na různých úrovních je samozřejmé. Předpokládá se rovněž její flexibilita, schopnost neustálého učení se a aktivní a samostatný přístup. Kompetencí, kterými by měla být OZO vybavena je mnoho.

Těmito kompetencemi se budu v dalším textu podrobně zabývat, protože jsou neodmyslitelnou součástí procesu zpracování projektu „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“.

První část mé práce popisuje kontext celoživotního vzdělávání, rozdílný pohled na pojmy celoživotní vzdělávání a učení se, podmínky akreditace vzdělávacího programu jako nástroje pro získání rekvalifikace a pracovní činnost osoby odborně způsobilé v prevenci rizik v oblasti BOZP.

Ve druhé části se budu zabývat projektováním konkrétní vzdělávací akce.

2. Projektování vzdělávací akce

Jak jsem již předeslala, druhá část mé práce se věnuje tvorbě konkrétního projektu vzdělávací akce „Projekt vzdělávacího programu pro pracovní činnost osoba odborně způsobilá pro úkoly v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“. Dále jen „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“. Nejprve objasním teoretické pojmy, následně je budu aplikovat do tvorby projektu.

Jde o následující pojmy - vzdělávací program, výkonnostní mezera, standard absolventa vzdělávací akce a projektování vzdělávací akce.

V odborné literatuře lze vysledovat několik významů těchto pojmů. Například pojem vzdělávací program je používán v několika významech. Podle Průchy, Walterové a Mareše může jít o kurikulární dokument, který je schvalován centrálními orgány školství a má normativní charakter, dále může být použit pro individuální plán a dalším významem je označení charakteristického profilu vzdělávání, učebního plánu na konkrétní škole nebo ve vzdělávacím zařízení (Průcha, Walterová, Mareš 2001).

Michaela Prášilová nahlíží na vzdělávací program jako na „projekt výuky sloužící k překlenutí výkonnostní mezery mezi standardní (požadovanou, optimální, budoucí, plánovanou) výkonností a současnou (existující, reálnou) úrovní výkonnosti jedince (či skupiny osob)“. Dále zmiňuje existenci ověřených postupů pro jeho tvorbu, díky nimž je zajištěna potřebná návaznost jednotlivých kroků tvorby vzdělávacího programu (Prášilová 2006, s. 47).

- výkonnostní mezerou rozumí autorka rozdíl mezi momentálně ovládanou úrovní zvládnutí dané problematiky a požadovaným stavem (Prášilová 2006, s. 17).
- standardem absolventa vzdělávací akce je myšlena schopnost úspěšně vykonat předepsané ověření znalostí nebo dovedností (Prášilová 2006, s. 21).

Projektová příprava vzdělávacího programu je činností, na niž se soustřeďuje největší úsilí vzdělávací instituce, poskytující další vzdělávání. Vzdělávací program je základním produktem, v němž se soustřeďuje odborné a metodické know-how vzdělávací instituce a jehož kvalita je předmětem hodnocení uživatelů vzdělávacích služeb (Mužík, Palán a kol. 2008, s. 36).

Pro potřeby mé diplomové práce budu používat termín „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“ v pojetí projektu výuky k překlenutí výkonnostní mezery.

V dalším textu uvádím zásady, které jsou nutné k naplnění kompletního projektu.

Rovněž při projektování vzdělávací akce je možné vybírat mezi vícero přístupy, pro tvorbu mého projektu jsem vybrala pojetí Hany Bartoňkové. Autorka označuje projektování vzdělávací akce jako systematickou činnost, která v následných krocích zajišťuje úspěšnou realizaci vzdělávací akce (Bartoňková 2010).

Kroky, které uvádí, jsou následující:

1. Analýza vzdělávacích potřeb, identifikace potřeb
 - jde o nejkritičtější fázi projektování.
2. Interpretace výsledků analýzy
 - formulace cíle vzdělávací akce
 - stanovení profilu účastníka a profilu absolventa
 - určení obsahu vzdělávací akce (formuje se na základě odhadu potřeb stanovených cílů, sestavení inventáře disciplín, tvorba studijního plánu, osnov, anotací)
 - tvorba studijních materiálů.
3. Volba forem, metod a technik vzdělávání, včetně volby didaktických pomůcek a techniky.
4. Přehled lektorů.
5. Organizační zabezpečení vzdělávací akce.
6. Materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce, předkalkulace.
7. Návrh způsobu evaluace vzdělávací akce (Bartoňková 2010, s. 116).

V této části jsem shrnula základní pojmy související s tématem projektování vzdělávací akce. Jde o pojmy - vzdělávací program, výkonnostní mezera, standard absolventa vzdělávací akce, projektování vzdělávací akce a kroky nezbytné k vytvoření projektu vzdělávací akce. Další text navazuje v členění, které koresponduje s jednotlivými kroky projektování.

2. 1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb

Prvním a nejdůležitějším krokem celého projektování se budu zabývat v následujícím textu. Jde o analýzu a identifikaci vzdělávacích potřeb. Odborná

literatura zmiňuje oblast projektování vzdělávací akce v různých modifikacích, v pojetí analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb se ale shoduje.

Například Armstrong ve své knize Řízení lidských zdrojů uvádí, že definovat účel vzdělávacích aktivit je možné pouze při znalosti identifikovaných a analyzovaných potřeb vzdělávání v organizaci, u skupin nebo jednotlivců (Armstrong 2007).

Bartoňková k tomu dodává, že vzdělávací potřeby vznikají jako uvědomovaný nebo neuvědomovaný hypotetický stav, kdy jedinci chybí nutné znalosti nebo dovednosti a je možné je rovněž charakterizovat jako mezeru mezi výkonem aktuálním a předem definovaným (Bartoňková 2010, s. 119).

Důležité je rovněž si uvědomit, že analýza vzdělávacích potřeb shromažďuje všechny informace o stavu znalostí, schopností a dovedností, získáváme tak informace o současném stavu (Vodák, Kucharčíková 2010).

Analýza vzdělávacích potřeb je prvním a tedy nejdůležitějším krokem pro rozhodnutí, kdy se snažíme o detailní poznání možných podrobností. Jde o shromáždění informací, které nás dovedou k identifikaci potřebných znalostí, schopností, dovedností a návyků, kterými by měli jedinci, popřípadě organizace disponovat a nedisponují.

2. 2 Zdroje pro analýzu vzdělávacích potřeb

Abychom získali z analýzy potřebná data, je nutné shromáždit a následně analyzovat vhodné údaje. Pro úspěšnou analýzu je potřeba stanovit, které údaje budeme zkoumat. Obvyklé jsou tři skupiny zdrojů:

- a) organizace – strategie, podniková kultura, prostředí, normy
- b) práce – konkrétní povinnosti, úkoly, operace, znalosti, dovednosti
- c) zaměstnanec – kompetence, výkon (Belcourt, Wright 1998).

Pro analýzu jsem zvolila sběr dat z existujících databází dokumentů, které určují kompetence některých konkrétních povolání, uplatňující se v oblasti BOZP – jde o Národní soustavu kvalifikací, Národní soustavu povolání a legislativní požadavky MŠMT a MPSV. Jde tedy o údaje o pracovníkovi, pracovním místě a odborné způsobilosti.

2. 3 Metody analýzy vzdělávacích potřeb

Při analýze vzdělávacích potřeb je nutné analyzovat různé zdroje. Pro zkoumání jednotlivých údajů se používá několik metod. Jde především o:

- analýzu údajů o organizaci, pracovních místech, pracovnících, požadavků vedoucích pracovníků, zkoumání pracovních výkonů
- analýzu výsledků porad a diskuzí, které se týkají pracovních úkolů
- analýzu dokumentů, záznamů o hodnocení pracovníků, kvalifikacích, požadavků na vzdělávání (Koubek 2001).

V mém případě půjde o analýzu údajů o pracovních místech a požadavků týkajících se vzdělávání.

2. 4 Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb

Existují dva základní způsoby identifikace vzdělávacích potřeb:

1. kvantitativní sociologický výzkum
2. kompetenční přístup.

Analýzou zjistíme mezery ve výkonnosti, které je třeba eliminovat zaměřením se na ty, které je možné odstranit vzděláváním (Bartoňková 2010, s. 118).

Pro identifikaci vzdělávacích potřeb pro mnou projektovanou vzdělávací akci použiji aplikaci kompetenčního přístupu.

Kompetenci identifikujeme pouze v souvislosti s konkrétním pracovním místem nebo úkolem. Pokud známe nároky, které jsou kladeny na tuto konkrétní pozici, jsme schopni kompetence identifikovat, měřit a eventuálně rozvíjet (Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004).

Vzhledem k tomu, že činnost OZO je zcela konkrétní, její úkoly jsou vymezeny právními normami a kvalifikačními standardy, je možné vytvořit pro tuto pozici kompetenční model.

Výklad slova kompetence není v odborné literatuře sjednocen. Můžeme se setkat s několika významy.

Vybírám pojetí Hroníka: „Kompetence představuje trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle“ (Hroník 2007, s. 61).

Jiný pohled zprostředkovává následující definice: „Competence – představuje pojem vztahující se k oblasti práce, pracovního místa, pro které je

daná osoba odborně způsobilá, kterou je oprávněna vykonávat. Jde tedy o kvalifikaci, odbornou způsobilost“ (Bartoňková 2010, s. 85).

A pro dokreslení obšírnosti tohoto pojmu zmíním chápání kompetence jako schopnosti člověka úspěšně jednat a rozvíjet svůj potenciál, spojenou s ochotou rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost (Veteška, Tureckiová 2008).

V případě mé práce volím pojem kompetence v pojetí vztahujícím se k oblasti práce, pracovního místa, pro které je daná osoba odborně způsobilá. Jde o kvalifikaci, odbornou způsobilost.

Pro identifikaci jednotlivých kompetencí určujeme specifický profil kompetencí, tzv. kompetenční model (Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004, s. 44).

„Kompetenční model popisuje konkrétní kombinaci vědomostí, dovedností a dalších charakteristik osobnosti, které jsou potřebné k efektivnímu plnění úkolů v organizaci. Pro přehlednost a snazší měření jsou tyto vědomosti, dovednosti a další charakteristiky osobnosti obvykle seskupeny do více homogenních celků, nazývaných kompetence“ (Bartoňková 2006, s. 25).

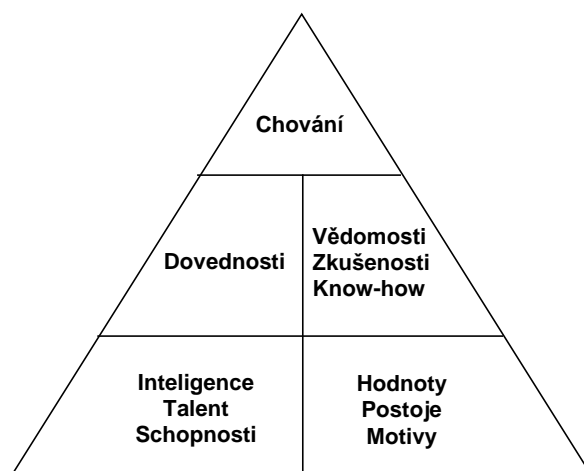
Aby mohl být pracovník kompetentní, je nutné, aby splňoval tři základní předpoklady:

- jeho vnitřní výbava mu umožňuje plnit dobře nebo na vynikající úrovni zadaný úkol
- je motivovaný k takovému splnění úkolu
- má možnost v daném prostředí a na takové úrovni úkol splnit

(Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004).

Vnitřní výbava, tedy dovednosti a vědomosti, je první předpoklad, který lze poměrně snadno rozvíjet. Druhý předpoklad, motivy, životní postoje, hodnoty se ovlivňují obtížněji a třetí předpoklad nesouvisí s osobností pracovníka, ale s vnějšími podmínkami (Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004).

Anatomie kompetence znázorňuje vše, co stojí za očekávaným chováním.
(Bartoňková 2010).



Obr. 1 Hierarchický model struktury kompetence (upraveno dle: Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004, s. 27 cit. podle Bartoňková 2010, s. 87).

První úroveň tvoří charakterové rysy a vlastnosti osobnosti, tedy ty části kompetence, které nemůžeme získat ani rozvinout v procesu vzdělávání. Druhou úroveň struktury kompetence (inteligence, talent, hodnoty, motivy, atd.) rovněž vzděláváním neovlivníme. Až třetí úroveň struktury kompetence představuje oblast, kterou lze vzděláváním získat i rozvíjet. Při tvorbě kompetenčního modelu uspořádáváme určitým způsobem různé kompetence, které jsou pro pracovní pozici nezbytné (Plamínek 2010).

Přehledné členění kompetenčního modelu uvádí Kubeš, Spillerová a Kurnický

- model ústředních kompetencí – který zahrnuje společné kompetence pro všechny zaměstnance firmy
- specifický kompetenční model – identifikuje ty kvality (kompetence), které činí pracovníka úspěšného na konkrétní pozici v konkrétní firmě
- generický (všeobecný) kompetenční model – zahrnuje kompetence, které jsou nezbytné pro každou pozici v každém typu organizace. Jde o obecný model kompetencí pro určitou pozici (Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004).

Autoři rovněž uvádí možné přístupy k tvorbě kompetenčního modelu.

V zásadě jde o hlavní tři:

1. „Preskriptivní nebo „vypůjčený“ přístup – znamená, že se organizace rozhodne nevytvářet nové kompetenční modely, které by jí byly šity na míru, tedy odrážely její strategii, strukturu, kulturu a tržní podmínky, ale „vypůjčí“ si hotový model.
2. Kombinovaný přístup – přizpůsobuje se už vytvořený model specifikům organizace, ve které bude použit. Jde o zachycení klíčových rozdílů mezi „vypůjčeným“ modelem a specifiky konkrétní firmy.
3. „Přístup šitý na míru – na rozdíl od kombinovaného přístupu nepracuje s předem známými a definovanými kompetencemi, ale znovu mapuje organizační terén. Identifikuje ty projevy chování, které zajišťují na manažerské pozici nadstandardní výkon“ (Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004, s. 63).

Ve své práci zvolím pro tvorbu kompetenčního modelu přístup kombinovaný. Pracovní pozice OZO je zcela konkrétní a zároveň obsahuje kompetence, které jsou nezbytné průřezově v každé pozici. Musím tedy brát v úvahu jak generické kompetence, tak specifické.

2. 5 Tvorba kompetenčního modelu

Pro tvorbu kompetenčního modelu použiji teoretický základ, který publikují ve své knize Kubeš, Spillerová a Kurnický. Vzhledem k tomu, že existuje velké množství technik, které směřují k identifikaci kompetencí, a popisů jednotlivých fází tvorby kompetenčního modelu vybírám uvedený proces podle výše zmíněných autorů.

Proces identifikace kompetence je rozdělen do pěti etap:

1. přípravná fáze
2. fáze získávání dat
3. fáze analýzy a klasifikace informací
4. popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu
5. ověření a validizace vzniklého modelu

(Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004, s. 46).

Při tvorbě kompetenčního modelu pro OZO budu postupně naplňovat jednotlivé uvedené kroky procesu identifikace kompetencí.

2. 5. 1 Přípravná fáze

Cílem této fáze je mimo jiné:

- identifikovat klíčové pracovní pozice – tj. cílovou skupinu pro vznikající kompetenční model
- ujasnit si cíl, který tvorbou kompetenčního modelu sledujeme
- vybrat přístup pro tvorbu kompetenčního modelu – preskriptivní, kombinovaný, šitý na míru.

Rozhodujeme zde i o koncepci sběru dat a o použité metodice sběru dat.

(Bartoňková 2010, s. 100)

➤ ***Přípravná fáze tvorby kompetenčního modelu OZO***

Kompetenční model vytvářím pro osobu odborně způsobilou pro úkoly v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ten bude podkladem pro identifikaci vzdělávacích potřeb pro „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“ pro OZO.

Jak jsem již zmínila v předešlém textu, pro tvorbu kompetenčního modelu volím kombinovaný přístup, který bere v úvahu jak generické, tak specifické kompetence.

Existující vytvořené modely použiji jako jeden z podkladů kompetenčního modelu a dál jej budu přizpůsobovat specifikům odborné způsobilosti v prevenci rizik v oblasti BOZP.

2. 5. 2 Sběr dat

V této fázi se používají techniky používané také v rámci analýzy pracovního místa, analýzy práce. Mezi základní techniky patří:

- analýza dokumentů, plánů, záznamů o výrobě
- rozhovory, dotazování
- průzkumy
- databáze kompetenčních modelů
- analýza pracovních míst, operací, úkolů
- přímé pozorování
- výkonové testy (Belcourt, Wright 1998).

➤ **Sběr dat pro tvorbu kompetenčního modelu OZO**

Pro analýzu jsem zvolila sběr dat z existujících databází dokumentů, které určují kompetence některých konkrétních povolání, uplatňujících se v oblasti BOZP. Jsou to např. OZO, technik BOZP, bezpečnostní pracovník, nebo bezpečnostní referent a tyto dokumenty budou hlavním zdrojem mé analýzy.

Pro potřebu kompetenčního modelu budu analyzovat následující dokumenty:

1. Dokumenty Národní soustavy kvalifikací – stanovují „Kvalifikační a hodnotící standard kvalifikace - Technik BOZP“ – který určuje soubor kompetencí technika BOZP. Jde o základní kvalifikační úroveň pro vykonávání práce v oblasti BOZP.
2. Dokumenty Národní soustavy povolání - obsahují karty jednotky práce technik BOZP a Osoba odborně způsobilá v prevenci rizik BOZP. Zde jsou jednoznačně určeny požadované kompetence a jejich úrovně pro výkon tohoto povolání.
3. Zákoník práce - obsahuje soubor základních požadavků na zajištění BOZP na pracovišti, mezi které patří zajištění těchto požadavků odborně způsobilou osobou.
4. Legislativní požadavky MŠMT k akreditaci vzdělávacího programu stanovují konkrétní požadavky na naplnění projektu „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“.
5. Legislativní požadavky MPSV k akreditaci zkoušek z odborné způsobilosti, určující okruh zkušebních otázek, tedy témata, která musí uchazeč o složení zkoušky z odborné způsobilosti ovládat.

Kombinací získaných dat jsem získala rozsáhlý soubor informací, ze kterého lze identifikovat potřebné kompetence pro OZO pro plnění úkolů v prevenci rizik.

2. 5. 3 Fáze analýzy a klasifikace informací

Průběh analýzy a klasifikace informací je ovlivněn konkrétním záměrem projektu. Důležité také je, jestli se kompetence posuzují vzhledem k už existujícímu kompetenčnímu modelu, nebo se posuzují poprvé. Následující kroky zajistí realizaci analýzy a klasifikace informací:

- popis jednotlivých projevů chování, společných témat a zdrojů těchto údajů
- identifikace projevů, které přispívají k úspěšným nebo neúspěšným výkonům. Výsledkem by měl být soupis projevů, které mohou být zdrojem popisu kompetencí.
- zařazení jednotlivých výroků do skupin, které mají společné téma s cílem vytvořit homogenní celky. Tato témata už tvoří základ kompetence a jejích projevů, jde o tzv. „kompetenční kotvy“.
- ověření vhodných získaných projevů, zařazených do kompetencí, na širším vzorku respondentů (Kubeš, Spillerová, Kurnický 2004).

➤ ***Fáze analýzy a klasifikace informací pro kompetenční model OZO***

Různorodost a nejednotnost v požadovaných kompetencích, které jsem nashromáždila z výše zmíněných dokumentů, mi poskytla příležitost sestavit optimální kompetenční model pro OZO.

Legislativní požadavky MPSV k akreditaci zkoušek z odborné způsobilosti určují okruh zkušebních otázek, tedy témata, která musí uchazeč o složení zkoušky z odborné způsobilosti ovládat. Konkrétně jde o znalost právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, znalost povinností zaměstnavatele a práv a povinností zaměstnanců a práv a povinností odborové organizace nebo zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, znalost všeobecných preventivních zásad pro identifikaci nebezpečí, hodnocení, odstraňování popřípadě minimalizaci rizik při práci včetně metod předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání, dovednost při prevenci rizik spočívající v posouzení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně zpracování stanovené dokumentace, znalost povinností a podmínek poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, jejich používání, evidence a kontroly.

Národní soustava kvalifikací a Národní soustava povolání, definují odbornou způsobilost, měkké kompetence, obecné dovednosti a odborné dovednosti pro povolání Technik BOZP a Odborně způsobilá osoba v prevenci rizik následovně:

OZO musí umět efektivně komunikovat – to znamená formulovat myšlenky v písemné i ústní podobě na velmi dobré úrovni, aktivně naslouchat, prezentovat se před skupinou, komunikaci se otevřít, vítat a rozvíjet názory

ostatních, dokázat vyvolat konstruktivní konflikt a vyžadovat zpětnou vazbu. Je nutné, aby byla schopna spolupráce, přitom byla schopna aktivně působit na atmosféru a potřeby skupiny, přispívat k dosahování skupinových cílů a přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti. Nesmí jí rovněž chybět kreativita – neustále připravuje a realizuje změny a nové projekty.

Dalším z předpokladů je flexibilita, kterou projevuje kladným přístupem ke změně, seberozvíjení, celoživotnímu učení a schopností improvizace v nepředvídatelných situacích. Předpokládá se, že OZO je samostatná. Dokáže složitý úkol převést na dílčí úkoly i kroky, řídí sama sebe, umí své síly odhadnout a rozložit, rychle a pružně se rozhoduje, nebojí se odpovědnosti a přijímá určitou míru osobního rizika. Tato samostatnost souvisí i se schopností samostatného řešení problémů, kdy je jí jak samostatné, tak týmové řešení problémů zcela vlastní. OZO musí umět plánovat a organizovat. Plánuje krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí, rozhoduje na základě priorit, preferuje důležité před naléhavým, vytváří varianty plánu tak, aby efektivně směřovaly ke stanovenému cíli.

Neobejde se bez aktivního přístupu, kdy je činorodá, intenzivně se zajímá o dění kolem sebe, aktivně vyhledává řešení a nové aktivity. Je rovněž nutné, aby OZO zvládala zátěž a v zátěžových situacích reagovala vyrovnaně. Toto je oblast měkkých kompetencí.

Samozřejmostí jsou obecné dovednosti, mezi které patří počítačová způsobilost, způsobilost k řízení osobního automobilu, numerická způsobilost, ekonomické povědomí, právní povědomí, jazyková způsobilost v češtině, příp. cizím jazyce.

Nezbytné pro pracovní činnost OZO jsou odborné dovednosti, ke kterým patří orientace v právních a ostatních předpisech, technických normách BOZP a jejich aplikace v praxi, šetření pracovních úrazů, navrhování opatření k zabránění jejich opakování a vyhodnocování pracovní úrazovosti, odhalování nedostatků v rámci provádění preventivních kontrol BOZP na pracovištích a navrhování opatření k jejich odstranění, zpracování dokumentace BOZP stanovené právními a ostatními předpisy, šetření, evidence a hlášení pracovních úrazů a nemocí z povolání, jednání s kontrolními orgány, provádění školení zaměstnanců a v neposlední řadě vyhledávání a hodnocení rizik BOZP a navrhování opatření k jejich odstranění a navrhování zařazení prací do kategorií (Národní soustava povolání. Povolání Odborně způsobilá osoba v prevenci rizik BOZP. Kód NSP:

2.6.2.1., viz www.nsp.cz a Národní soustava kvalifikací. Povolání Technik BOZP. Kód 39-004-M. viz www.narodni-kvalifikace.cz).

Pro získání uceleného obrazu je nutné popsat, co je úkolem OZO. Odborně způsobilá osoba zajišťuje ve spolupráci se zaměstnavatelem plnění úkolů v hodnocení a prevenci rizik. To znamená, že se podílí na tvorbě bezpečného pracovního prostředí, navrhuje preventivní opatření týkající se bezpečného pracovního prostředí a pracovních postupů, navrhuje všechna opatření, která podporují efektivní řízení rizik. Provádí hodnocení rizik a navrhuje opatření k jejich odstranění. Provádí šetření k zařazení práce do kategorií. Vede potřebnou dokumentaci. Školí zaměstnance.

Z krátkého popisu nejdůležitějších úkolů OZO vyplývá soubor důležitých vědomostí, dovedností a dalších charakteristik osobnosti.

V první řadě se musí OZO orientovat v základních právních a ostatních předpisech a technických normách. Měla by být znalá konkrétních systémů řízení BOZP ve firmě. Musí znát technologické a pracovní postupy, konkrétní podmínky provozování technických zařízení. Na základě těchto znalostí musí být schopna zhodnotit možná rizika práce a pracovních postupů, jejich dopad na zdraví zaměstnanců a navrhnout opatření k jejich odstranění. OZO zařazuje práce do kategorií a zpracovává návrhy pro zařazení pro Krajskou hygienickou stanici. Školí zaměstnance. OZO působí v roli nezávislého metodického poradce, specialisty, odborníka.

Z těchto dat je možné identifikovat jednotlivé kompetence.

Vybrané kompetence OZO jsou následující:

KOMPETENCE	PROJEVY CHOVÁNÍ
samostatnost	dokáže složitý úkol převést na dílčí úkoly i konkrétní kroky
	při plnění úkolů řídí sám sebe, umí své síly odhadnout a rozložit
	plánuje a je schopen se koncentrovat
	rychle a pružně se rozhoduje
	nebojí se odpovědnosti a přijímá určitou míru osobního rizika
iniciativa a aktivní přístup	je přirozeně aktivní, má pozitivní přístup k životu i k práci
	ovlivňuje dění kolem sebe, aktivně vyhledává řešení, nové aktivity, postupy a možnosti
	je čínorodý, intenzivně se zajímá o dění kolem sebe, aktivně vyhledává řešení, nové aktivity, postupy a možnosti
	angažuje se nad rámec běžných povinností
	vyhledává možnosti a příležitosti, rád zkouší a učí se nové věci

schopnost sebereflexe	zná své slabiny a dokáže je účinně kompenzovat svými silnými stránkami, na kterých staví
	automaticky analyzuje své úspěchy a neúspěchy a vytváří si akční plán dalšího vzdělávání
	aktivně pracuje na prohlubování své odbornosti a profesionality, předvídá a může i ovlivňovat vývoj ve svém oboru
výkonnost	jeho výkon je vysoce spolehlivý a stabilní, je příkladem v osobním nasazení
	orientuje se na výkon a na výsledek (přínos)
	konstruktivně zpětnou vazbu přijímá i poskytuje
	jeho osobní a týmové nebo firemní cíle jsou v souladu, zvyšuje efektivitu výkonu je schopen sebekontroly a sebmotivace, včetně sebezdokonalování
tvořivost	je připraven k boji s konkurencí, kterou vnímá stejně ostře jako podnikatelské příležitosti
	neustále připravuje a realizuje změny a nové projekty, které posilují pozici jeho či jeho firmy
	rizika je schopen rychle vyhodnotit a snaží se je eliminovat
cílevědomost	ovlivňuje dění kolem sebe, aktivně vyhledává řešení, nové aktivity, postupy a možnosti
	je připraven podstoupit osobní riziko, aby mohl dosáhnout cíle
	předvídá situace a přijímá opatření
	hledá řešení, dívá se dopředu, aby mohl vytvářet příležitosti
plánování a organizace	plánuje krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí
	snaží se svůj výkon neustále zlepšovat
	rozhoduje na základě priorit, preferuje důležité před naléhavým
	vytváří varianty plánu tak, aby efektivně směřovaly ke stanovenému cíli
přizpůsobivost	organizuje činnost svou a je schopen účinně zorganizovat činnost druhých
	změny vnímá jako samozřejmost, vítá je
	při překonání překážek analyzuje situaci, hledá alternativy a volí nejvhodnější řešení
	nenechá se odradit
	ovládá své emoce, otevřeně vyjadřuje pocity
sebevzdělání	ví, co zvládne a důvěřuje svým schopnostem
	definuje své budoucí vzdělávací potřeby
	aktivně se celoživotně vzdělává a získané poznatky (i z jiných oborů) je schopen aplikovat do své praxe
	umí se motivovat ke vzdělávání
	aktivně vyhledává a následně přijímá nové informace a dokáže je aplikovat
odpovědnost	automaticky analyzuje své úspěchy a neúspěchy a vytváří si akční plán dalšího vzdělávání
	řeší problémy spojené s aplikací rozsáhlých teoretických a legislativních znalostí
	umí věcně diskutovat o problémech s cílem najít řešení

flexibilita	změny vítá, vidí v nich příležitosti, sám je vyhledává
	nové myšlenky a podněty vítá, je otevřený všemu novému
	nebojí se rizika nepoznaných cest
	je schopen reagovat v nepředvídaných situacích a improvizovat
schopnost spolupráce	aktivně působí na atmosféru a potřeby skupiny
	významně přispívá k dosahování skupinových cílů
	je schopen přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti sdílí, aktivně vyhledává a nabízí relevantní informace
schopnost řešit problémy	jak samostatné, tak týmové řešení problémů je mu zcela vlastní, je schopen vést řešitelské týmy
	na základě svých zkušeností se spoléhá na svou intuici, využívá kreativní myšlení
	vytváří motivující prostředí pro řešení problémů
	je schopen vytvářet nebo se podílet na tvorbě standardů, kterými předchází vzniku problémů
schopnost efektivní komunikace	formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na velmi dobré úrovni
	aktivně naslouchá ostatním
	zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené
	dokáže komunikaci otevřít
	vytváří prostředí, aby komunikovali i druzí
	vyžaduje zpětnou vazbu
znalost právních a ostatních předpisů v oblasti BOZP	znalost základních legislativních předpisů v oboru
	rozšířené teoretické znalosti v oboru
	integrace informací z různých zdrojů a jejich aplikace s využitím kritického chápání
znalost systémů řízení BOZP a technické bezpečnosti	rozšířené teoretické znalosti v oboru
	znalost metodiky posuzování a hodnocení rizik, včetně navrhování opatření k jejich odstranění
	teoretické znalosti metodiky a praktický výstup
	způsob vyhledávání a vyhodnocování rizik na konkrétním pracovišti ve spolupráci s vedoucím zaměstnancem
znalost zařazování práce do kategorií	způsob zařazování jednotlivých prací na pracovištích zaměstnavatele do kategorií dle legislativních požadavků
školení zaměstnanců	znalost typů školení BOZP zaměstnanců na konkrétním pracovišti
	dokáže připravit a provést školení za pomoci didaktických pomůcek

Tab. 1 Kompetence OZO

2. 5. 4 Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu

Ve fázi analýzy a klasifikace informací jsem získala první soubor, do kterého jsem seskupila podobné projevy chování. Prvotní náčrt kompetence. Následně je nutné zpracovat popis kompetence tak, aby co nejlépe vystihovala

charakter chování a popsat její jednotlivé projevy. Dalším krokem je vytvoření stupnice úrovně rozvoje kompetencí, pro možné posouzení úrovně jejich rozvoje. (Bartoňková 2010).

Pro sestavení kompetenčního modelu jsem zvolila dělení kompetencí podle Itala a Knöferla.

Ti rozdělují kompetence následovně:

Odborné kompetence – znamenají dosáhnout schopnost:

- rozpoznat a hodnotit situace a jejich změny jako celek, ale i v jejich částech
- vnímat, zachovávat a rozvíjet schopnosti své i druhých
- stanovit priority, přijmout rozhodnutí, vyhodnocovat jejich následky, být iniciativní, motivovaný k učení, zručný a kreativní
- vyjadřovat se srozumitelně
- být přístupný změnám a novinkám

Osobnostní kompetence – znamenají dosáhnout schopnost:

- být vnímavý k vlastním zdrojům i zdrojům druhých, zachovávat je a rozvíjet
- stanovit priority, hranice, přijmout rozhodnutí, chopit se iniciativy
- sebereflexe a flexibility
- rozvíjet základní etické postoje a obhajovat je v konkrétní situaci

Sociální kompetence – znamenají dosáhnout schopnost:

- vnímat, zachovávat a rozvíjet potenciál vlastní i druhých
- srozumitelně, diferencovaně komunikovat
- motivovat sebe i druhé k učení a seberozvíjení
- rozvíjet, udržovat, ale i ukončovat mezilidské vztahy
- konstruktivně řešit konflikty (Ital, Köferl 2001 cit . podle Veteška, Tureckiová 2008, s. 49).

Toto dělení kompetencí jsem vybrala proto, že nejvíce vystihuje skladbu kompetencí OZO. Ta by měla být vybavena všemi jmenovanými kompetencemi na určité úrovni, protože těžiště její činnosti spočívá v teoretické znalosti oboru (odborné kompetence), kterou uplatňuje v součinnosti s ostatními (osobnostní a sociální kompetence).

➤ **Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu OZO**

V tomto kroku jsem definitivně vybrala kompetenční kotvy důležité pro vykonávání činnosti OZO a sestavila jsem je do kompetenčního modelu:

KOMPETENČNÍ MODEL OZO	
Kompetenční kotvy	Kompetence
odborné kompetence	znalost základních právních a ostatních předpisů a technických norem v oblasti BOZP a jejich aplikace v praxi
	znalost systému řízení BOZP ve firmě
	znalost technické bezpečnosti
	znalost identifikace, posuzování a hodnocení rizik, včetně navrhování opatření k jejich odstranění
	znalost a provádění kategorizace prací
	školení zaměstnanců
osobnostní kompetence	samostatnost
	sebevědomí
	schopnost sebekritiky
	výkonnost
	tvořivost
	cílevědomost
	přizpůsobivost
	důslednost
	sebevzdělávání
	flexibilita
sociální kompetence	schopnost kooperace
	schopnost týmové práce
	schopnost řešit problémy
	schopnost efektivní komunikace

Tab. 2 Kompetenční model OZO

V dalším kroku se budu zabývat pouze odbornými kompetencemi, vzhledem k tomu, že „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“ slouží k získání rekvalifikace a přípravě na zkoušku z odborné způsobilosti v prevenci rizik v oblasti BOZP. Jak již z názvu vyplývá, jde o ověření odborných znalostí a dovedností.

Cílem „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ je rozvíjení odborných kompetencí, které jsem identifikovala takto:

KOMPETENČNÍ MODEL OZO - odborné kompetence		
Kompetenční kotva	Kompetence	Projevy chování
odborné kompetence	1. Znalost legislativy	znalost základních právních a ostatních předpisů v oblasti BOZP
		orientace v technických normách
		zpracování dokumentace BOZP stanovené právními a ostatními předpisy v oblasti BOZP
	2. Znalost systému řízení BOZP	znalost normy OHSAS
		znalost systému řízení ve firmě
	3. Znalost technické bezpečnosti	znalost zásad bezpečného provozu technických zařízení
		znalost zásad bezpečného provozu vyhrazených technických zařízení
	4. Znalost identifikace a hodnocení rizik	znalost metod, identifikace a hodnocení rizik
		aplikace opatření k odstranění rizik
		šetření a evidence pracovních úrazů
	5. Znalost a provádění kategorizace prací	znalost legislativních požadavků kategorizace prací
		navrhování zařazení prací do kategorií
	6. Znalost školení zaměstnanců	znalost předepsaného rozsahu školení zaměstnanců
		znalost základních prezentačních dovedností

Tab. 3 Kompetenční model OZO – odborné kompetence

Stupnici úrovně rozvoje kompetencí nebudu vytvářet. V případě „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ jde o předání základní úrovně odborných kompetencí a jejich rozvíjení by mohlo být předmětem dalšího vzdělávání.

2. 5. 5 Ověření a validizace kompetenčního modelu

Ověření a validizaci kompetenčního modelu je nutné provést ke zhodnocení, zda model naplňuje svým popisem očekávané chování, které opravdu podporuje nadprůměrný výkon, nebo je možné jej použít při hodnocení, výběru nebo identifikaci potřeb rozvoje. Teprve po tomto kroku je možné model užívat. Nezbytnou součástí je rovněž rozhodnutí o tom, které ze složek

kompetenčního modelu jsme schopni rozvíjet vzděláváním a pro ty je následně možné připravovat vzdělávací akce (Bartoňková 2010).

Poslední krok ověření a validizace kompetenčního modelu nebudu provádět. V případě realizace „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ by šlo jen s velkým úsilím získat relevantní data pro hodnocení nadprůměrných výsledků pracovní činnosti OZO, navíc v příliš dlouhém časovém horizontu.

Je ale nutné odpovědět na otázku, které kompetence lze rozvíjet pomocí vzdělávání. S pomocí znalosti anatomie kompetence (viz kapitola 2. 4) musím konstatovat, že všechny identifikované kompetence buď nelze rozvíjet vzděláváním, nebo vyžadují při rozvíjení specifické postupy. Jde například o hodnoty, motivy nebo některé schopnosti. V případě kompetenčního modelu OZO je to například samostatnost nebo schopnost týmové práce.

Vzhledem k tomu, že je moje práce zaměřena na vytvoření projektu „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ a budu rozvíjet pouze kompetence odborné, mohu konstatovat, že tyto kompetence vzděláváním rozvíjet lze.

V této kapitole jsem vybrala zdroje pro analýzu vzdělávacích potřeb pro odbornou způsobilost v prevenci rizik v oblasti BOZP. Pro identifikaci vzdělávacích potřeb jsem zvolila kompetenční přístup a následně vytvořila kompetenční model OZO, který bude podkladem pro další kroky projektování.

2. 6 Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb

Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb navazuje bezprostředně na proces analýzy vzdělávacích potřeb. Pomocí modelu kompetencí jsem identifikovala kompetence OZO, které lze rozvíjet vzděláváním, mohu tedy přistoupit k dalším krokům naplňujícím projekt „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“.

Tím je stanovení cílů „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“.

2. 6. 1 Cíle vzdělávací akce

Ve vzdělávání dospělých má cíl rozhodující místo. Určuje nejen to, čeho má být a v jaké kvalitě dosaženo. Konkretizuje cíle v souvislosti s obsahem, kvantitou, kvalitou, časovou a finanční náročností vzdělávání (Barták 2008).

Cíl je prostředkem, který nám umožní nejen stanovit konkrétní požadavky na vzdělávání, ale i celou akci úspěšně zrealizovat a zhodnotit.

„Formulace cíle vzdělávací akce v podstatě představuje konkretizaci dané mezery, která je řešitelná vzděláváním“ (Bartoňková 2010, s. 135).

K formulování cílů je možné přistupovat vícero způsoby. Vybírám přístup, který uvádí Cimbálníková. Nabízí jako jednu z možností pro správné formulování cílů využití pravidla SMART (Cimbálníková 2009, s. 60).

S – specifický

M – měřitelný

A – akceptovatelný

R – reálný

T – termínovaný (sledovatelný v čase)

Formulovat cíle je zcela zásadní. Je ale nutné vzít také v úvahu několik úrovní, kterých se mohou týkat. Možné členění cílů uvádí Pokorná:

- výkonnostní cíl – souvisí přímo s hlavním úkolem nebo identifikovanou vzdělávací potřebou. Tyto cíle mívají podobu vize, jde o cíle, které by měly být dosaženy v budoucnu.
- učební cíl (studijní cíl) - formuluje záměry, které mají být splněny konkrétní vzdělávací akcí. Jde o vědomosti, dovednosti nebo způsoby, které by měli absolventi vzdělávací akce ovládat.
- umožňující cíl (dílčí cíl) – určuje jednotlivé úrovně vědomostí a dovedností, které by měl absolvent ovládat po ukončení dílčí části vzdělávací akce (Pokorná 2000).

➤ **Cíle „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“**

Při stanovování cílů pro „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“ se budu držet hierarchizace cílů podle Pokorné (Pokorná 2000). Tato hierarchizace nejlépe vystihuje členění cílů „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“.

Pro ověření správnosti formulace cíle použijte pravidlo SMART.

výkonnostní cíl	ověření
absolvent "VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU" získá osvědčení o absolvování rekvalifikačního programu, popř. osvědčení o odborné způsobilosti v prevenci rizik, které získá na základě souboru získaných znalostí a dovedností pro provádění úkolů v hodnocení a prevenci rizik v oblasti BOZP a bude schopen aplikace těchto znalostí a dovedností v praxi	dlouhodobý horizont

učební cíl	ověření
schopen prokázat znalost	testy zkoušky případová studie zpětná vazba
základních právních a ostatních předpisů týkajících se BOZP systému řízení BOZP ve firmě technické bezpečnosti pracovního prostředí a podmínek ergonomie kategorizace prací typů školení zaměstnanců hodnocení rizik	
schopen prokázat dovednost	
navrhování zařazení prací do kategorií vyhledávání a hodnocení rizik BOZP a navrhování opatření k jejich odstranění šetření, evidence a hlášení pracovních úrazů a nemocí z povolání zpracování dokumentace BOZP odhalování nedostatků v rámci prováděných kontrol a navrhování opatření k jejich odstranění	
dílčí cíl	ověření
učební proces bude rozdělen do 12 modulů v časové dotaci tři týdnů	diskuze simulace

Tab. 4 Stanovené cíle „Vzdělávacího programu“

Pravidlo SMART aplikované na zhodnocení formulace cílů pro „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“:

S – cíle jsou konkrétní a směřují k získání osvědčení

M – získání osvědčení je měřitelným výsledkem

A – účastníci jsou zapojeni do „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ dobrovolně

R – prostřednictvím absolvování „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ je cíl dosažitelný

T – je určen přesný čas absolvování „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ a získání osvědčení

2. 6. 2 Profil účastníka a profil absolventa

Správné stanovení cílů napomůže k dalším krokům při přípravě vzdělávací akce. V mé práci se budu dále věnovat naplňování učebních a dílčích cílů. Následným krokem je určení profilu účastníka a absolventa vzdělávací akce.

Pro stanovení profilu účastníka a profilu absolventa vybírám pro její výstižnost definici Bartoňkové: „Profil účastníka představuje soubor požadovaných vstupních znalostí, dovedností, schopností, kompetencí. Určení profilu účastníka umožňuje nastavit obsah vzdělávací akce odpovídajícím potřebám a požadavkům daného pracovníka“ (Bartoňková 2010, s. 145).

„Profil absolventa je ideálním modelem výsledku, ideální cílovou strukturou vědomostí, dovedností, kompetencí, tedy případně i osobnostních parametrů absolventa dané vzdělávací akce“ (Bartoňková 2010, s. 145).

Bartoňková dále rozlišuje dva druhy profilu:

- a. Široký a mělký – kdy absolvent dané akce není příliš specializován, získal kvalifikaci pro široký okruh problémů.
- b. Hluboký a úzký – absolvent získal specializované vzdělání v rámci jednoho oboru (Bartoňková 2010).

➤ **Profil účastníka a profil absolventa „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“**

- **Profil účastníka** „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ je určen zákonem č. 309/2006 Sb. (Zákon č. 309/2006 Sb., viz www.portal.gov.cz), kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Ten určuje jako základní podmínku získání odborné způsobilosti v hodnocení a prevenci rizik v BOZP, tedy zároveň vstupní předpoklady pro účastníka „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ - alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou. Další požadované vstupní znalosti, dovednosti, schopnosti nebo kompetence nejsou určeny.
- **Profil absolventa** „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ je možné určit podle požadovaných kompetencí Národní soustavy povolání (Národní soustava povolání, viz www.nsp.cz), Národní soustavy kvalifikací (Národní soustava kvalifikací, viz www.narodni-kvalifikace.cz) a

Nařízení vlády č. 592/2006 Sb. (Nařízení vlády č. 592/2006 Sb., viz www.mpsv.cz). Tyto požadavky pokrývá vyhotovený kompetenční model OZO a to konkrétně v oblasti odborných kompetencí. Absolvent „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ bude mít po jeho ukončení základní přehled v právních a ostatních předpisech týkajících se BOZP, bude umět šetřit pracovní úrazy, posuzovat rizika při práci, kategorizovat práci, provádět preventivní kontroly, navrhnout opatření k odstranění zjištěných nedostatků, zajišťovat úkoly související s připraveností na mimořádné a havarijní události, zpracovávat dokumentaci týkající se BOZP a provádět školení zaměstnanců v oblasti BOZP.

Tento profil je hluboký a úzký, protože předpokládá výrazně specializované vzdělání v jednom oboru.

2. 6. 3 Proces didaktické transformace

Procesem didaktické transformace se rozumí zpracování různých obsahů do učebního procesu. Tato transformace zasahuje všechny prvky vzdělání, tzn. poznatky, dovednosti, myšlenkové procesy i vlastnosti člověka (Skalková 2007).

Bartoňková popisuje proces didaktické transformace jako převedení cílů do obsahu vzdělávací akce:

- a) stanovení inventáře disciplín,
- b) studijního plánu,
- c) osnov vzdělávání, popřípadě dalších kurikulárních dokumentů (tezí, anotací, scénářů dané vzdělávací akce),
- d) studijních materiálů (tištěné, elektronické atd.)

Tyto čtyři části obsahu vzdělávací akce považuje za jednotlivé etapy didaktické transformace (Bartoňková 2010).

Inventář disciplín

Prvním krokem v procesu didaktické transformace je převedení cílů vzdělávací akce do jejího obsahu. Prakticky to znamená stanovit inventář disciplín. Ke stanovení relevantního inventáře disciplín nám poslouží stanovený profil účastníka a absolventa, ze kterého získáme vstupy, výstupy a obsah konkrétní vzdělávací akce (Bartoňková 2010).

Studijní plán

Studijní plán je uspořádaný systém vybraných disciplín, který by měl mít logickou návaznost, definované mezipředmětové vztahy, časové dotace, formy a metody výuky a v ideálním případě i personalizované lektorské obsazení.

Pro základní rozlišení uvádí Bartoňková základní dva typy studijních plánů:

- a) plány induktivní – ve kterých se učivo uspořádává do prakticky orientovaných disciplín k teoretickému zastřešení;
- a) plány deduktivní – ve kterých se učivo opírá o zvládnutí teoretických východisek a vyúsťuje do konkrétních, speciálních, prakticky zaměřených disciplín (Bartoňková 2010).

Důležité je rovněž uspořádání obsahu učiva ve studijním plánu. Přehledné členění uvádí Skalková. Jde o tři základní formy uspořádání obsahu učiva:

- Předmětové uspořádání obsahu – jde o transformaci vědění do jednotlivých předmětů. Tato forma se využívá především v oblasti školního vzdělávání.
- Projektové uspořádání obsahu – vychází z empiricky stanovených hlavních sfér společenského života (práce, sociální vztahy, životní prostředí, trávení volného času atd.) a spojuje obsah vzdělávání s různými oblastmi praktických činností.
- Modulové uspořádání obsahu – modulové (blokové) uspořádání podporuje integraci obsahu vzdělávání a snaží se překonávat nedostatky jak předmětového, tak i projektového uspořádání. V tomto uspořádání jde o možnost kombinace teoretického a praktického vzdělávání (Skalková 2007, s. 89-90).

Autorka upozorňuje na skutečnost, že při praktickém ověřování nebyly prokázány přednosti ani slabiny jednotlivých forem a volba toho kterého uspořádání závisí na vzdělávacích cílech a konkrétních podmínkách vzdělávacích akcí (Skalková 2007).

Osnovy

V učebních osnovách se podrobně specifikují obsahy jednotlivých disciplín, určují se návaznosti mezi jednotlivými předměty, stanovují se vzdělávací postupy a metody podle učebního plánu.

Prášilová považuje učební osnovy za nástroj zkonkrétnění postupů, kterým je dosahováno učebních cílů. Tvůrce musí v učebních osnovách vhodně volit učivo, vymezovat potřebný rozsah, vybírat základní výukové metody a uspořádat učivo tak, aby byly zajištěny mezipředmětové návaznosti (Prášilová 2006).

Bartoňková pojem učební osnovy konkretizuje na specifikované obsahy jednotlivých disciplín, které umožňují přesně identifikovat vztahy mezi předměty, eliminovat případné duplicity a ověřit, zda se podařilo naplnit disciplínu obsahem určeným ve stanoveném profilu absolventa (Bartoňková 2010, s. 148).

➤ **Proces didaktické transformace „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“**

Inventář disciplín

Po předchozím stanovení profilu účastníka a absolventa „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ je možné stanovit následující seznam disciplín:

1. Legislativa BOZP
2. Státní dozor v oblasti inspekce práce
3. Systém řízení BOZP ve firmě
4. Technická bezpečnost
5. Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik
6. Kategorizace prací
7. Pracovní prostředí a podmínky
8. Pracovní úrazy a nemoci z povolání
9. Ergonomie
10. Praktická aplikace preventivních opatření
11. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků
12. Školení zaměstnanců

Studijní plán

Pro zpracováváný projekt „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ použijí studijní plán v modulovém uspořádání obsahu pro vhodnost kombinace teoretického a praktického vzdělávání.

STUDIJNÍ PLÁN					
termín	disciplína	forma výuky	časová dotace teoretické výuky/hodiny	časová dotace praktické výuky/hodiny	lektor
1. týden Po - Čt	Legislativa BOZP	přednáška	22		
	Státní dozor v BOZP	přednáška	4		
	Systém řízení BOZP ve firmě	přednáška	4		
	Technická bezpečnost	přednáška	2		
Pá	Terénní vzdělávání	exkurze		4	
Celková časová dotace 1. týden			32	4	
2. týden Po - Čt	Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik	přednáška; instruktážní film	6	2	
	Kategorizace prací, nemoci z povolání	přednáška, případová studie	6	2	
	Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků	přednáška, případová studie	6	2	
	Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie, pracovní úrazy		8		
Pá	Terénní vzdělávání	exkurze		4	
Celková časová dotace 2. týden			26	10	
3. týden Po - Čt	Technická bezpečnost Praktická aplikace preventivních opatření	přednáška, instruktážní film	20	4	
	Prezentační a komunikační dovednosti	interaktivní přednáška	3	5	
Celková časová dotace 3. týden			23	9	
Pá	Závěrečná zkouška	dle rozpisu zkušebního řádu			
Celková časová dotace kurzu			81	23	

Tab. 5 Studijní plán

Osnovy

Anotační listy – osnovy jednotlivých disciplín jsou pro jejich obsáhlost přílohou mé práce. Jde o následující anotační listy:

- Anotační list disciplíny Legislativa BOZP
- Anotační list disciplíny Státní dozor v BOZP
- Anotační list disciplíny Systém řízení BOZP ve firmě
- Anotační list disciplíny Technická bezpečnost
- Anotační list disciplíny Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik
- Anotační list disciplíny Kategorizace prací
- Anotační list disciplíny Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků
- Anotační list disciplíny Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie, pracovní úrazy a nemoci z povolání
- Anotační list disciplíny Prezentační a komunikační dovednosti

Studijní materiály

Účastníkům budou poskytnuty tyto studijní materiály:

Anotační listy disciplín, Skripta jednotlivých disciplín, „ÚZ 938 Zákoník práce“ a publikace „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli o čem je současná BOZP“ Tomáše Neugebauera.

2. 7 Didaktické formy, metody a postupy

V této kapitole je popsáno, jaké didaktické formy mohou být využity v rámci realizace projektu a jaké se využívají didaktické metody a učební pomůcky. V odborné literatuře je možné najít mnoho členění didaktických forem. Vždy jde ale o prostředek, který vede dospělého k výukovému cíli.

Přehledné členění didaktických forem uvádí Mužík:

- a) Přímá výuka (tj. přímý kontakt lektora s účastníkem, bývá zde užíván také termín „prezenční“ vzdělávání).
- b) Kombinovaná výuka – vznikla ze snahy zvýšit podíl individuálního studia na celkovém objemu vzdělávání.
- c) Korespondenční, distanční vzdělávání, e-vzdělávání (Mužík 1998, s. 114).

Formu vzdělávání vybíráme podle konkrétních výukových cílů. Všeobecně se dají formy vzdělávání rozlišit podle míry kontaktu vyučujícího s vyučovaným.

Pro orientaci v jednotlivých metodách je důležité prvotní rozdělení, a to na metody používané ke vzdělávání na pracovišti nebo mimo pracoviště, ať už v organizaci nebo mimo ni. Jde především o metody teoretické (přednášení a výklad), teoreticko-praktické (diskusní metody) a metody zaměřené na formování profesních dovedností, návyků, pozitivních postojů a hodnotové orientace (coaching, mentoring, rotace práce) (Mužík 1999).

➤ ***Didaktické formy, metody a postupy „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“***

„VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“ bude realizován formou přímé výuky, doplněn terénním vzděláváním. Účastníci absolvují praktickou exkurzi do výrobního podniku s možností konzultace konkrétních rizik na pracovišti.

Zvolené didaktické metody a techniky pro „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“:

- přednáška – „je metoda, kde řeč jednotlivé osoby je podstatným prvkem, kde se však používá spojení různých ústních a písemných prostředků k dosažení účinné komunikace“ (Prokopenko, Kubr a kolektiv 1996, s. 337).
- „případové studie a simulace - ve srovnání se simulacemi je případová studie spíše statická. Analýza nemění podstatu případu, zatímco v simulacích jsou případy brány tak, že často přinášejí neočekávané scénáře. Simulace jsou více orientovány na jednání ve smyslu, že účastníci jednají a dostávají odpovědi, které vedou k novému jednání“ (Prokopenko, Kubr a kolektiv 1996, s. 313).
- „diskuze se používají především k usnadnění výměny názorů a nápadů. Základním cílem diskuzí je získat znalost stanoviska druhého“ (Prokopenko, Kubr a kolektiv 1996, s. 283).
- „Gordonova metoda - vychází z kritiky brainstormingu, který dle W. J. Gordona produkuje řadu povrchních řešení. Gordon požaduje opak – vytvořit jedno, ale originální řešení. V této metodě zná řešený problém pouze lektor. Vyvolá diskuzi na široké téma, které problém obsahuje. Lektor toto téma postupně zužuje a diskutuje se o něm ze všech možných hledisek, až se najde řešení. Tato metoda klade vysoké nároky na lektora, ale je velmi progresivní. Přináší účastníkům řadu impulsů pro řešení problémové situace“ (Gordonova metoda viz www.andromedia.cz).
- „metoda Pro-Kontra – vychází z kritiky daného stavu a na základě hodnocení reakcí pro nebo proti existujícímu stavu hledá řešení

problému. Použití metody Pro-Kontra, je vhodné i pro hledání drobných zlepšení“ (Lojda 2011, s. 117).

Při volbě didaktických metod považují za výhodu přímý kontakt lektora s účastníkem, který umožňuje operativní střídání použitých metod, podle konkrétní situace.

Podle teoretické klasifikace metod v rámci firemního vzdělávání použijí metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště:

- přednáška bude hlavní metodou „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“
- demonstrováním je možné předat znalosti o konkrétních aplikacích ochranných opatření
- případová studie je součástí závěrečné zkoušky, která prokáže schopnost nalezení řešení konkrétních problémů pracoviště
- simulace uzavírá každý učební modul a vyžaduje aktivní jednání vzdělávaného.

Ze speciálních didaktických postupů bude použita Gordonova metoda při diskuzích a simulacích. V případě odborné způsobilosti v prevenci rizik nejde o mnoho povrchních řešení, jako u brainstormingu, ale o „best practices“ – snahu najít řešení nejlepší. Touto metodou je možné navést účastníky k hledání nejlepšího možného způsobu řešení. Z dalších vhodných technik je možné zařadit techniku Pro-Kontra. Tato technika vede rovněž k nalézání originálních řešení v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci.

2. 8 Didaktické prostředky

Dalším z kroků projektování vzdělávací akce je určení prostředků didaktické techniky. Jde o prostředky, které napomohou reprodukovat a názorně přiblížit přednášené učivo.

„Obecně pojem „didaktické prostředky“ zahrnuje všechny materiální předměty, které zajišťují, podmiňují a zefektivňují průběh vyučovacího procesu a napomáhají tak dosažení cílů vzdělávání“ (Skalková 1999, s. 232).

Pro tuto vzdělávací akci bude nezbytným prostředkem didaktické techniky videokamera, digitální projektor, notebook, externí nosiče dat, promítací plátno, flipchart nebo magnetická tabule.

Při předávání teoretických znalostí v tomto oboru je nutné zvolit zajímavou formu prezentace a využít všech dostupných prostředků. Použití instruktážních filmů je v tomto oboru pro dosud neseznámené osoby skutečným přínosem. V modulu prezentačních a komunikačních dovedností bude použita

videokamera se záznamem pro zpětnou vazbu účastníků. Na konkrétním záznamu je také možné sledovat pokroky v učení srovnáním záznamu „před“ a „po“.

2. 9 Přehled lektorů

Vyhláška č. 176/2009 Sb., stanoví požadavek na doložení kvalifikace, odborné a pedagogické praxe lektorů (Vyhláška č. 176/2009 Sb., viz www.portal.mpsv.cz). Pro „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“ budou zajištěni lektoři splňující tyto požadavky. Všichni lektoři splňují odborné vzdělání a pedagogickou praxi a mají dostatečné zkušenosti z provádění přednáškové činnosti. Činnost lektorů bude zajištěna smluvně.

2. 10 Organizační zabezpečení vzdělávací akce

Úspěch jakékoliv vzdělávací akce závisí z největší části na jejím organizačním zabezpečení. V odborné literatuře existují konkrétní návody, které mají napomoci úspěšnému organizačnímu zajištění vzdělávací akce.

Mužík vymezuje některé důležité činnosti při organizačním zabezpečení vzdělávací akce. Jsou to např. zabezpečení místa, ubytování, stravování, dopravy, dokumentace a evidence, určení odpovědnosti, určení způsobu závěrečného hodnocení atd. (Mužík 1999).

Podobně určuje neopomenutelné činnosti při organizačním zajištění vzdělávací akce Bartoňková, která mezi ně řadí stanovenou odpovědnost a mechanismy kontroly pro ověření zda, kým a jak je daná činnost zajištěná (Bartoňková 2010).

➤ *Organizační zabezpečení „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“*

V případě „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ je organizováním pověřen organizační garant. Ten zabezpečuje všechny činnosti související s organizováním „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“. Jako nástroj mu slouží software Microsoft Outlook.

K nejdůležitějším činnostem při organizaci „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ patří: smluvní zajištění prostor pro výuku, smluvní zajištění lektorů, tisk, nákup a distribuce studijních materiálů, komunikace s účastníky, agenda týkající se evidence a přihlašování účastníků, vedení dokumentace o průběhu a vyhodnocení rekvalifikačního programu a evidence vydaných osvědčení, zajištění konkrétních termínů akce včetně zpracování harmonogramu.

2. 11 Materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce

Pro úspěšnou realizaci vzdělávací akce je nezbytné materiální, technické a finanční zabezpečení akce už v rámci přípravy. Materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce zahrnuje konkrétní rozpočtové a organizační položky, mezi které patří např.

- rámcové vymezení rozsahu učebních textů, náklady na jejich zpracování, náklady na rozmnožování,
- náležitosti technického zabezpečení akce,
- určení počtu účastníků, místa konání, způsob ubytování a stravování popř. dopravy účastníků,
- stanovení odměny za výuku, dopravy a stravného vyučujících a organizačních pracovníků (finanční kalkulace akce) (Mužík 1999).

➤ ***Materiální, technické a finanční zabezpečení „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“***

Pro účastníky „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ budou vytištěna skripta s anotačními listy disciplín a učebními texty. Každý účastník obdrží tato skripta, anotační listy, učební texty, výtisk ÚZ 938 Zákoník práce a publikaci Tomáše Neugebauera - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli o čem je současná BOZP.

Technické zabezpečení akce bude zajištěno organizačním garantem programu, který na každou akci připraví potřebné pronajaté prostory a vybavení technikou. Pronájem prostor je zajištěn smluvním vztahem mezi pronajímatelem a vzdělávací agenturou XY, techniku, (videokameru, notebook, dataprojektor, flipchart a další pomůcky) zajišťuje vzdělávací agentura XY, která tyto prostředky vlastní.

Maximální počet účastníků „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ je 15 osob. Termíny, čas a místo konání jsou vyvěšeny na internetových stránkách vzdělávací agentury, kde je zároveň vyvěšena elektronická přihláška a studijní plán.

Nezbytnou součástí projektování vzdělávací akce je i finanční kalkulace akce.

Pro předkalkulaci a konečné vyúčtování je nutné stanovit přehled nákladů v tomto rozsahu:

Přehled finančních nákladů na „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“

Druhy nákladů	Předkalkulace	Konečné vyúčtování
Náklady na organizační zajištění		
Pronájem prostor		
Pronájem parkoviště		
Cena občerstvení		
Celkové náklady na organizační zajištění		
Náklady na vzdělávací program		
Vyhotovení projektu		
Náklady na studijní materiály		
Náklady na didaktické pomůcky a techniku		
Náklady na lektory		
Náklady na exkurze		
Náklady na administraci		
Celkové náklady na vzdělávací program		
Σ		

Tab. 6 Přehled finančních nákladů na „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“

„Kurz se stává ekonomicky efektivním v okamžiku, kdy je překročen počet účastníků, jejichž účastnické poplatky, pokryjí fixní náklady kurzu“ (Bartoňková 2010, s. 178). Konkrétní finanční kalkulace bude podřízena době podání žádosti o akreditaci.

2. 12 Návrh způsobu evaluace vzdělávací akce

Dostala jsem se k poslednímu kroku projektování vzdělávací akce a tou je návrh způsobu evaluace vzdělávací akce. Přístupů k provedení evaluace vzdělávací akce je mnoho.

Evaluace je systematické zkoumání kvality vzdělávacího programu, které je možné uskutečnit různou formou. Je nutné si ujasnit, co chceme zkoumat a posuzovat a k čemu nás mají výsledky hodnocení přivést. Výsledky hodnocení jsou cenným zdrojem pro ovlivnění buď probíhající vzdělávací akce, nebo pro ovlivnění uvažovaných budoucích vzdělávacích akcí.

Jedním z přístupů k evaluaci je evaluace formativní a sumativní.

U hodnocení formativního probíhá posouzení v průběhu vzdělávací akce a je zaměřeno na posouzení naučeného, lektorů, komunikace, vzájemných vztahů, prostředí a organizace vzdělávací akce a umožňuje korigování průběhu vzdělávací akce (Bartoňková 2010).

„Hodnocení sumativní je finální, souhrnné. Velmi úzce souvisí s konkrétními požadavky“ (Bartoňková 2010, s. 185).

Výsledky sumativní evaluace by měly ovlivnit další realizaci kurzu v budoucnosti. Vyhodnocení realizace uskutečněné vzdělávací akce je důležitou zpětnou vazbou pro organizátora. Nejde pouze o zhodnocení již proběhlé akce, ale o sběr důležitých informací pro možnou úpravu realizace akcí budoucích. Jde o důležitá data týkající se technického a organizačního zabezpečení, spokojenosti účastníků, kvality lektorů, volbě vhodných metod a technik.

➤ **Návrh způsobu evaluace „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“**

Pro „VZDĚLÁVACÍ PROGRAM“ budou využity výsledky prováděné evaluace formativní i sumativní. Formativní evaluace bude realizována v průběhu vzdělávací akce, tudíž je možné operativně měnit některé aktivity, a sumativní na závěr kurzu, kdy bude možné zhodnotit celkový průběh vzdělávací akce. Obě evaluace jsou pro vzdělávací agenturu zajímavé pro možné ovlivnění průběhu vzdělávací akce.

Evaluace bude probíhat průběžně během vzdělávací akce, kdy budou dotazníky a garant vzdělávací akce k dispozici a také cíleně v polovině a na konci vzdělávací akce. Evaluace bude uskutečněna nejen v učebních prostorách, ale i na pracovištích obchodních partnerů, prostřednictvím anonymního dotazníku. Dotazování budou jak účastníci „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“, lektoři, tak i dotčení zaměstnanci obchodních partnerů (recepce pronajatých prostor, dodavatelé občerstvení, další personál spolupracující při realizaci jednotlivých akcí).

Pro evaluaci „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ jsem vybrala Kirkpatrickův model čtyř úrovní hodnocení efektivity vzdělávání pro jeho konkrétní výstupy (Kirkpatrickův čtyřúrovňový model, viz www.develor.cz).

Kirkpatrickův model čtyř úrovní hodnocení efektivity vzdělávání se používá už více než padesát let. V odborné literatuře najdeme některé další způsoby hodnocení, tento model je ale stále používán nejvíce. V jednoduchých krocích postihne komplexně hodnocení vzdělávací akce.

Kirkpatrickovy 4 úrovně hodnocení efektivity vzdělávání (Kirkpatrickův čtyřúrovňový model viz www.develor.cz):

úroveň 1: reakce	Do jaké míry byli účastníci spokojeni s kurzem.
úroveň 2: učení	Do jaké míry účastníci získali očekávané znalosti, dovednosti díky účasti na vzdělávacím projektu.
úroveň 3: chování	Do jaké míry účastníci využívají nové znalosti, dovednosti ve své každodenní práci.
úroveň 4: vzdělávání	Do jaké míry jsou dosaženy plánované výsledky rozvojového projektu a následných podpůrných aktivit.

Tab. 7 Kirkpatrickovy 4 úrovně hodnocení efektivity vzdělávání

Dvořáková uvádí, že evaluace by měla začínat vždy úrovní 1 – reakce a potom teprve procházet úrovně dvě, tři a čtyři. Pro získání uceleného souboru dat bychom měli provádět evaluaci na každé ze čtyř úrovní. Upozorňuje ale zároveň na obtížnost, nákladnost a časovou náročnost, pro kterou se v praxi evaluace všech úrovní méně často provádí (Dvořáková 2008).

Vzhledem k charakteru „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ budou realizovány první dvě úrovně evaluace – reakce a učení. Třetí úroveň – aplikace znalostí a dovedností v praxi je proveditelná v případě zájmu a spolupráce zaměstnavatelů, čtvrtá úroveň – vliv vzdělávacího programu na podnikové ukazatele bez této spolupráce není proveditelná vůbec.

Evaluace reakcí bude realizována pomocí dotazníku, evaluace učení bude provedena pomocí testu, případové studie a ústní závěrečné zkoušky, jejichž podmínky budou uvedeny ve „Zkušebním řádu“.

V předešlých kapitolách jsem postupně naplnila jednotlivé kroky projektování vzdělávací akce. Provedla jsem analýzu vzdělávacích potřeb a na jejím základě vytvořila kompetenční model OZO. Díky tomuto modelu bylo možné stanovit cíle „VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU“ a ty následně převést do obsahu vzdělávací akce. V dalším kroku jsem vybrala formy, metody a prostředky vzdělávání a následně popisují organizační, materiální, technické a finanční zabezpečení akce. Na závěr této části navrhuji způsob evaluace vzdělávací akce.

Závěr

Cílem mé bakalářské diplomové práce bylo vytvořit projekt vzdělávací akce „Vzdělávací program pro pracovní činnost osoba odborně způsobilá pro úkoly v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“. Jde o konkrétní vzdělávací program, jehož projekt bude možné použít jako jeden z podkladů k žádosti o akreditaci toho programu a zároveň podle něj bude možné realizovat odborné vzdělávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V první části bakalářské diplomové práce je popsáno v jakých podmínkách, prostředí a souvislostech se uskutečňuje vzdělávání dospělých, jaká je současná situace v oblasti rekvalifikace a získávání odborné způsobilosti v oblasti BOZP. Jde o teoretické ukotvení mé práce.

V druhé části se věnuji tvorbě konkrétního projektu vzdělávacího programu. Zde se prolíná teoretické ukotvení s praktickými výstupy, kde jsem využila teoretických poznatků získaných během studia a vlastních zkušeností z praxe. V jednotlivých kapitolách postupně naplňuji jednotlivé kroky projektování, tak aby byla zřejmá tvorba celého projektu. V prvním kroku analyzuji a identifikuji vzdělávací potřeby, k tomu bylo nutné vybrat analyzované zdroje, metody analýzy a na závěr způsob identifikace vzdělávacích potřeb. Následuje tvorba kompetenčního modelu, interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb, volba didaktických forem, metod, postupů a prostředků. V dalších kapitolách je řešeno materiální, technické, finanční a organizační zabezpečení akce až po evaluaci vzdělávacího programu.

Mohu zkonstatovat, že cíl mé bakalářské diplomové práce jsem naplnila. Vytvořila jsem projekt vzdělávacího programu, který bude možné použít jako jeden z podkladů k získání akreditace vzdělávacího programu podle platné legislativy, zároveň bude možné podle tohoto projektu tento vzdělávací program realizovat.

Přínos mé práce spatřuji především v rozvíjení potenciálu všech zúčastněných. V mém vlastním, při tvorbě této práce a celém studiu, vzdělávací agentury, která bude moci tento projekt využít pro zvýšení své odbornosti a prestiže a v neposlední řadě rozvíjení potenciálu možných zájemců o vzdělávací program, kteří svým dalším vzděláváním zvýší svou kvalifikaci.

Anotace

Jméno a příjmení autora:	Mirka Skoupá
Název katedry a fakulty:	Katedra sociologie a andragogiky FF UP
Název bakalářské diplomové práce:	Projekt vzdělávací akce
Vedoucí práce:	Mgr. Martina Kunčíková
Počet znaků:	65 127
Počet příloh:	9
Počet použitých zdrojů:	40

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, rekvalifikace, akreditace, vzdělávací program, projektování vzdělávací akce, analýza a identifikace vzdělávacích potřeb, kompetence, kompetenční model

Anotace:

Cílem předkládané bakalářské práce je vytvoření projektu vzdělávací akce „Vzdělávací program pro pracovní činnost osoba odborně způsobilá pro úkoly v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ pro vzdělávací agenturu XY. V první části práce jsou nastíněny podmínky a prostředí vzdělávání dospělých, rekvalifikace a odborné způsobilosti, druhá část se zabývá samotným projektováním vzdělávací akce. Na základě teoretického ukotvení, jehož zdrojem byla odborná literatura a další dostupné zdroje, jsem vytvořila konkrétní projekt vzdělávací akce.

Annotation:

The aim of the bachelor thesis is to create educational event: The educational program for the job professionally qualified person for the tasks in the prevention of risks to health and safety at work.” for the educational agency XY. The first part outlines the conditions and environment of adult education, retraining and professional competence and the second part deals with the actual designing educational events. Based on the theoretical anchor, whose source was the literature and other available resources, I created the project of a training session.

Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007.
- BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Vzdělávání pracovníků v organizaci. Studijní text pro kombinované studium*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2008.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Projektování vzdělávací akce. Studijní texty pro kombinované studium*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006.
- BELCOURT, M. WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada Publishing, 1998.
- CIMBÁLNÍKOVÁ, L. *Základy managementu*. 3. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2009.
- DVOŘÁKOVÁ, M. *Úvod do evaluace ve vzdělávání dospělých. Určeno pro kombinované studium*. Dotisk 1. vydání z roku 2006. Olomouc: Univerzita Palackého, 2008.
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha 2007
- ITAL, KNÖFERL 2001, cit. podle VETEŠKA, J. TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008
- KUBÁTOVÁ, H. *Rukověť autora diplomky*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2009.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001.
- KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*, Praha: Grada Publishing, 2004.
- LOJDA, J. *Manažerské dovednosti*. Praha: Grada Publishing, 2011.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Andragogická didaktika*. Praha : Codex Bohemia, 1998.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: CODEX Bohemia, 1999.
- MUŽÍK, J. PALÁN, Z. a kolektiv. *Kvalita v dalším profesním vzdělávání – Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Sdružení NVF, BIVŠ, KPMG, 2008.
- NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer 2011.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých. Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada Publishing, 2010.
- POKORNÁ, D. *Projektování vzdělávacích aktivit*. 1. vyd. Praha: TRITON, 2000.
- PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. 1. vyd. Praha: TRITON, 2006.
- PROKOPENKO, J. KUBR, M. A KOLEKTIV, *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada Publishing, 1996.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 3. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Portál 2001.

SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: Institut sociálních vztahů, 1999.

SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika – 2. rozšířené aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, 2007.

VETEŠKA, J. TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008

VETEŠKA, J. TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. 1. vyd. Praha: UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO, 2008.

VODÁK, J. KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2010.

Internetové zdroje

Celoživotní učení (vzdělávání). Dostupné z WWW

<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/celozivotni-uceni-vzdelavani> [cit. 26. 1. 2013]

Gordonova metoda. Dostupné z WWW

<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/gordonova-metoda> [cit. 10. 3. 2013]

Kirkpatrickův čtyřúrovňový model. Dostupné z WWW

http://www.develor.cz/develorc_z_files/File/kirkpatrickovy4urovne-novypohledpo50letech2.pdf [cit. 28. 1. 2013]

Národní soustava kvalifikací. Dostupné z WWW

<http://www.narodni-kvalifikace.cz/> [cit. 16. 1. 2013]

Národní soustava povolání. Dostupné z WWW

<http://www.nsp.cz/> [cit. 16. 1. 2013]

Nařízení vlády č.592/2006 Sb. o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti. Dostupné z WWW

<http://www.mpsv.cz/cs/1489> [cit. 22. 1. 2013]

Rekvalifikace. Dostupné z WWW

<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace> [cit. 26. 1. 2013]

Strategie celoživotního učení. Dostupné z WWW

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr> [cit. 10. 3. 2013]

Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení. Dostupné z WWW

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni [cit. 22. 1. 2013]

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Dostupné z WWW

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62779&fulltext=&nr=309~2F2006~20&part=&name=&rpp=15#local-content> [cit. 10. 3. 2013]

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 108. Dostupné z WWW

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni [cit. 22. 1. 2013]

Seznam příloh

- Příloha č. 1 Anotáční list disciplíny Legislativa BOZP
- Příloha č. 2 Anotáční list disciplíny Státní dozor v BOZP
- Příloha č. 3 Anotáční list disciplíny Systém řízení BOZP ve firmě
- Příloha č. 4 Anotáční list disciplíny Technická bezpečnost
- Příloha č. 5 Anotáční list disciplíny Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik
- Příloha č. 6 Anotáční list disciplíny Kategorizace prací
- Příloha č. 7 Anotáční list disciplíny Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků
- Příloha č. 8 Anotáční list disciplíny Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie, pracovní úrazy a nemoci z povolání
- Příloha č. 9 Anotáční list disciplíny Prezentační a komunikační dovednosti

Seznam tabulek a obrázků

- Obr. 1 Anatomie competence
- Tab. 1 Kompetence OZO
- Tab. 2 Kompetenční model OZO
- Tab. 3 Kompetenční model OZO – odborné kompetence
- Tab. 4 Cíle “VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU”
- Tab. 5 Studijní plán
- Tab. 6 Přehled finančních nákladů na “VZDĚLÁVACÍ PROGRAM”
- Tab. 7 Kirkpatrickovy 4 úrovně hodnocení efektivity vzdělávání

Seznam použitých zkratk

- BOZP - bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
- MŠMT - Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
- NSK - Národní soustava kvalifikací
- NSP - Národní soustava povolání
- OZO - odborně způsobilá osoba
- ÚZ - úplná znění předpisů
- www - World Wide Web (celosvětový web)

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: **Legislativa BOZP**

Lektor: OZO, inspektor bezpečnosti práce, certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Seznámení studentů s pojetím práva v oblasti BOZP, jeho postavením v systému práva, základními termíny práva BOZP. Studenti se naučí pracovat jak s legislativním rámcem Evropské unie, tak se sbírkou zákonů ČR. Po absolvování disciplíny budou schopni samostatné orientace v základních právních předpisech týkajících se oblasti BOZP.

Podmiňující disciplíny:

Tato disciplína je samostatná.

Navazující disciplíny:

Technická bezpečnost

Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik

Kategorizace prací

Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie

Struktura disciplíny:

- ✓ Legislativa EU v oblasti BOZP - Evropské směrnice, Evropské obecné pokyny, Evropské normy
- ✓ Legislativa vnitrostátní v oblasti BOZP
- ✓ Legislativa v oblasti ochrany zdraví při práci – Zákoník práce, povinnosti zaměstnavatele, povinnosti zaměstnance, odborová organizace, odborně způsobilá osoba, podmínky ochrany zdraví při práci, pracovní postupy, vedení dokumentace
- ✓ Systémy řízení – řízení BOZP dle normy OHSAS
- ✓ Pracovně lékařská péče – péče o zdraví lidu, pracovně lékařské služby, nemoci z povolání, ochrana zdraví zaměstnanců
- ✓ Stavebnictví – územní plánování, stavební řád, ochrana zdraví a bezpečnost práce na staveništích
- ✓ Práce v lese a na pracovištích obdobného charakteru – pracovní postupy a ochrana zdraví a bezpečnost práce při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru
- ✓ Silniční a železniční doprava – podmínky provozování silniční a železniční dopravy, silniční provoz, odborná kvalifikace
- ✓ Chemické látky a chemické přípravky – ochrana zaměstnanců před škodlivými vlivy chemických látek a přípravků, bezpečnostní listy, havarijní plány
- ✓ Vybrané předpisy týkající se požární ochrany - povinnosti ústředních orgánů státní správy, právnických a fyzických osob na úseku požární ochrany

- ✓ Normy, česká a mezinárodní normalizace – druhy norem, podmínky používání
- ✓ Mezinárodní organizace pro normalizaci ISO – technické specifikace, technické zprávy, veřejně dostupné specifikace
- ✓ Odborná způsobilost v BOZP – podmínky získání odborné způsobilosti

Způsob a podmínky ukončení disciplíny:

Tato disciplína je dílčí, navazující.

Vzdělávací akce jako celek bude ukončena závěrečným ověřením znalostí.

Seznam literatury k disciplíně:

- Evropské směrnice
- Rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
- Pracoviště, zařízení, značky, osobní ochranné prostředky
- Expozice chemickým činitelům a chemická bezpečnost
- Expozice fyzikálním rizikům
- Expozice biologickým činitelům
- Ustanovení o pracovní zátěži a ergonomických a psychosociálních rizicích
- Ustanovení specifická pro jednotlivá odvětví a týkající se pracovníků
- Evropské obecné pokyny
- Evropské normy
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a související předpisy
- Zákon č. 20/1966 Sb., Zákon o péči o zdraví lidu
- NV č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky
- Vyhláška 394/2006 Sb., kterou se stanoví práce s ojedinělou a krátkodobou expozicí azbestu a postup při určení ojedinělé a krátkodobé expozice těchto prací
- NV č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací
- Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým
- Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem
- Norma OHSAS 18001, OHSAS 18001:2007
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- NV č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
- Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věst. MZd, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon), ve znění pozdějších předpisů
- NV č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích

- Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby
- NV č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob a organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru
- Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích (zákon o silničním provozu)
- Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě
- Zákon č. 266/1994 Sb., o drahách
- Zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích
- Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně
- tuzemské, zahraniční a mezinárodní normy
- Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
- NV č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti

Doporučená literatura:

ÚZ č. 903 bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Praha: Sagit, 2012.

KROUPA, B. *Ochrana zdraví při práci - rejstřík vybraných povinností*. Mladá Boleslav: PREVENTA, 2004.

Další informace, resp. požadavky na studenty: Nejsou další požadavky.

Metody: přednáška

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici dataprojektor a flipchart.

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: Státní dozor v BOZP

Lektor: OZO, inspektor bezpečnosti práce, certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Seznámení studentů se systémem státního dozoru v oblasti BOZP. Orientace v organizaci a působnosti orgánů státní správy a organizací vykonávajících státní odborný dozor nad bezpečností práce a bezpečností technických zařízení - Českého úřadu bezpečnosti práce (ČÚBP), inspektorátů bezpečnosti práce, Technické inspekce ČR, hygienických stanic, Státní báňské správy a Státního úřadu pro jadernou bezpečnost.

Podmiňující disciplíny:

Tato disciplína je samostatná.

Navazující disciplíny:

Legislativa BOZP

Technická bezpečnost

Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik

Kategorizace prací

Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie

Struktura disciplíny:

- ✓ Státní úřad inspekce práce – pracovní vztahy a podmínky, kontroly v působnosti SÚIP, osvědčení „Bezpečný podnik“
- ✓ Technická inspekce ČR – státní odborný dozor, vyhrazená technická zařízení, osvědčení a závazná stanoviska, prověřování odborné způsobilosti
- ✓ Hygienické stanice – epidemiologie, hygiena práce, podpora zdraví, azbest
- ✓ Státní báňská správa – dobývací prostory, osvědčení, vybraná důlní zařízení, výbušniny, podzemní objekty
- ✓ Státní úřad pro jadernou bezpečnost – využívání jaderné energie, ionizující záření, regulace rizik souvisejících s využíváním jaderných technologií, radionuklidové zářiče, nukleární medicína

Způsob a podmínky ukončení disciplíny:

Tato disciplína je dílčí, navazující.

Vzdělávací akce jako celek bude ukončena závěrečným ověřením znalostí.

Seznam literatury k disciplíně:

Zákon č.174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Výkon dozoru TIČR nad bezpečností VTZ

Zákon o státní kontrole, v platném znění č. 552/1991 Sb.

Vyhláška ČBÚ č. 22/1989 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při hornické činnosti a při dobývání nevyhrazených nerostů v podzemí

Vyhláška ČBÚ č. 26/1989 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při hornické činnosti a při činnosti prováděné hornickým způsobem na povrchu,

Zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon)

Další informace, resp. požadavky na studenty: Nejsou další požadavky.

Metody: přednáška

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici dataprojektor a flipchart.

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: **Systém řízení BOZP ve firmě**

Lektor: OZO, inspektor bezpečnosti práce, certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Seznámení studentů se systémy řízení BOZP ve firmě.

Podmiňující disciplíny:

Tato disciplína je samostatná.

Navazující disciplíny:

Legislativa BOZP

Státní dozor v BOZP

Technická bezpečnost

Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik

Kategorizace prací

Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie

Struktura disciplíny:

- ✓ Systémy managementů jakosti, environmentu a BOZP – trvale udržitelný rozvoj, management jakosti, požadavky na jakost, ochrana životního prostředí, systém řízení rizik při práci
- ✓ Integrovaný systém – certifikace a údržba systémů, management kvality QMS, environmentální management, management hospodaření s energií, management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- ✓ Norma OHSAS 18001, OHSAS 18001:2007 - certifikace, řízení procesů ve společnosti, spolupráce
- ✓ Metodický návod k zavedení systému – audit, cíle na úseku BOZP, efektivnost systému řízení, hodnocení rizika, kultura práce, neustálé zlepšování

Způsob a podmínky ukončení disciplíny:

Tato disciplína je dílčí, navazující.

Vzdělávací akce jako celek bude ukončena závěrečným ověřením znalostí.

Seznam literatury k disciplíně:

Norma OHSAS 18001, OHSAS 18001:2007

ELBEL, J. *Systém vnitřního řízení bezpečnosti podniku: Metodický návod k zavedení systému, část 1*. Praha: Český úřad bezpečnosti práce, 2005.

Doporučená literatura:

ROSICKÝ, J. *Úvod do řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 2004.

ŠENK, Z. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci prakticky a přehledně podle normy OHSAS*, 2. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2012.

Další informace, resp. požadavky na studenty: Nejsou další požadavky.

Metody: přednáška

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici dataprojektor a flipchart.

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: Technická bezpečnost

Lektor: OZO, inspektor bezpečnosti práce, certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Seznámení studentů s oblastí technické bezpečnosti. Studenti získají základní přehled o konkrétních strojních zařízeních, podmínkách jejich provozu, systémech zabezpečení, nutné provozní evidenci a snížení rizika ohrožení zdraví, života osob a majetku na přijatelnou úroveň při provozování technických zařízení a provádění technických činností.

Podmiňující disciplíny:

Tato disciplína je samostatná.

Navazující disciplíny:

Legislativa BOZP

Státní dozor v BOZP

Technická bezpečnost

Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik

Kategorizace prací

Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie

Struktura disciplíny:

- ✓ Strojní zařízení
automatizované obráběcí stroje
soustruhy
vrtačky
frézky
brusky
- ✓ Průmyslové roboty a manipulátory – robot, doprava, manipulace, skladování, podavače, řízení pohybu, přesnost polohování, kinematika
- ✓ Povrchová úprava materiálů – leštění, lapování, černění, kovová a nekovová úprava
- ✓ Svařování – termodynamické podmínky, svařovací metody, svařování plastů, bezpečnost při svařování, pracovní postupy
- ✓ Odborné kvalifikace svářeče – průkaz odborné kvalifikace svářeče, oprávnění
- ✓ Obrábění kovů – ruční obrábění, třískové obrábění, elektrojiskrové obrábění, řezání laserem, řezání vodou o vysokém tlaku, chemické obrábění, zásady bezpečného obrábění
- ✓ Vyhrazená technická zařízení – vyhrazená technická zařízení plynová, tlaková, zdvihací a elektrická, montáž, opravy, revize a zkoušky plynových, tlakových, zdvihacích a elektrických zařízení

Způsob a podmínky ukončení disciplíny:

Tato disciplína je dílčí, navazující.

Vzdělávací akce jako celek bude ukončena závěrečným ověřením znalostí.

Seznam literatury k disciplíně:

- ČSN EN 292-1/83 3001/ Bezpečnost strojních zařízení
- Automatizační systémy
- ČSN EN 12 415 /20 0701/ Malé NC soustruhy a soustružnická centra
- ČSN EN 12 478 /20 0702/ Velké NC soustruhy a soustružnická centra
- ČSN EN 12 717 Bezpečnost obráběcích a tvářecích strojů – Vrtačky.
- ČSN EN 13 128 /20 0711/ Frézky včetně vyvrtávaček.
- ČSN EN 13 218 /20 0717/ Pevně umístěné brusky
- Obecné vymezení zdrojů nebezpečí
- ČSN EN 927-1 Nátěrové hmoty – Povlakové materiály a povlakové systémy pro dřevo ve vnějším prostředí.
- ČSN EN 12206-1 (673091) Nátěrové hmoty - Povrchová úprava hliníku a hliníkových slitin pro stavební účely
- ČSN EN ISO 4063 - kovy metody svařování
- Vyhláška č. 87/2000 Sb., kterou se stanoví podmínky požární bezpečnosti při svařování a nahřívání živců v tavných nádobách
- Vyhláška č. 73/2010 Sb., o vyhrazených elektrických technických zařízeních
- Vyhláška č. 19/1979 Sb., Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu, kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti
- Vyhláška ČÚBP č.18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti
- Vyhláška č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti
- Vyhláška č. 392/2003 Sb., o bezpečnosti provozu technických zařízení a o požadavcích na vyhrazená technická zařízení tlaková, zdvihací a plynová při hornické činnosti a činnosti prováděné hornickým způsobem

Doporučená literatura:

DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2008.

Další informace, resp. požadavky na studenty:

Nejsou další požadavky.

Metody: přednáška

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici dataprojektor a flipchart.

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: **Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik**

Lektor: OZO, inspektor bezpečnosti práce, certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Seznámení studentů s metodami, identifikací, posuzováním a hodnocením rizik. Studenti budou po absolvování disciplíny seznámeni se základními druhy rizik, metodami hodnocení vzniku nežádoucích událostí, hodnocení následků nežádoucích událostí, způsoby řízení rizika a jeho optimalizace.

Podmiňující disciplíny:

Legislativa BOZP

Navazující disciplíny:

Státní dozor v BOZP

Technická bezpečnost

Kategorizace prací

Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie

Struktura disciplíny:

- ✓ Identifikace rizik – riziko, ohrožení, zranitelnost, narušení, nebezpečí, hodnocení následků a pravděpodobností
- ✓ Analýza rizik – základní pojmy, aspekty a podmínky výkonu práce, faktory pracovního prostředí, zdravotní rizika, poškození zdraví, limitní expozice, lidský organismus, synergický efekt, preventivní opatření
- ✓ Pravidla identifikace a hodnocení rizik – zásadní hlediska, která je potřeba vzít v úvahu při hodnocení, předběžné hodnocení rizik, kategorizace pracovních aktivit, požadavky na informace o pracovních činnostech, identifikování zdrojů nebezpečí, osob a konkrétních pracovišť
- ✓ Hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení – pracovní prostředí a rizikové faktory, negativní působení škodlivých faktorů, charakter a míra rizika, přípustný expoziční limit, nejvyšší přípustná koncentrace, měření a kontrola
- ✓ Hodnocení rizik, metody - Základní metody analýzy a hodnocení rizik
 - Check List
 - Safety Audit
 - What – If Analysis (analýza toho, co se stane když)
 - Event Tree Analysis – ETA (analýza stromu událostí)
 - Causes and Consequences Analysis – CCA (analýza příčin a dopadů)

Způsob a podmínky ukončení disciplíny:

Tato disciplína je dílčí, navazující.

Bude ukončena závěrečným ověřením znalostí formou případové studie.

Seznam literatury k disciplíně:

NV č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

NV č. 148/2006 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

ČSN EN ISO 14121-1 (83 30 10) příklady nebezpečí, nebezpečných situací a nebezpečných událostí

Informační materiál Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci - Pochopení řízení bezpečnosti a ochrany zdraví, psychosociálních rizik a účasti pracovníků na pracovištích pomocí průzkumu ESENER

Doporučená literatura:

NOVOTNÝ, K. *Soubor vzorů hodnocení pracovních rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 2000.

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE A ČMKOS. *Společně bezpečně v prevenci pracovních rizik*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 2003.

NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010.

NOVOTNÝ, K. *Lexikon pro provádění kontrolní činnosti v oblasti BOZP dle právních předpisů a technických norem*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 1996.

Další informace, resp. požadavky na studenty:

Zpracování případové studie v rámci závěrečného ověřením znalostí.

Metody: přednáška, instruktážní film

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici notebook, dataprojektor a flipchart.

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: **Kategorizace prací**

Lektor: OZO, inspektor bezpečnosti práce, certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Seznámení studentů se systémem kategorizace prací v návaznosti na zákonné povinnosti zaměstnavatele. Studenti budou umět po absolvování disciplíny určit jednotlivé kategorie prací a naplnit navazující povinnosti. Budou rovněž seznámeni s pojetím kategorizace prací jako systému standardního hodnocení jednotlivých prací z hlediska jejich vlivu na zdraví zaměstnanců.

Podmiňující disciplíny:

Legislativa BOZP

Státní dozor v BOZP

Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik

Navazující disciplíny:

Technická bezpečnost

Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie

Struktura disciplíny:

- ✓ Systém kategorizace prací v ČR – Ministerstvo zdravotnictví ČR a Krajské hygienické stanice, návrh na zařazení prací, základní rizika, počty zaměstnanců v jednotlivých kategoriích, opatření přijatá k ochraně zdraví zaměstnanců
- ✓ Kategorizace prací - legislativní základ
- ✓ Praktické zařazení prací do kategorií
 - rizikové faktory
 - stupně zátěže
 - povinnosti zaměstnavatele
 - návrh zařazení
 - rizikové práce
- ✓ Krajská hygienická stanice
 - evidence rizikových prací
 - dokumentace rizikových prací
- ✓ Nemoci z povolání – nemoci z povolání a ohrožení nemocí z povolání, rozdělení nemocí z povolání podle možných vlivů, Národní zdravotní registr nemocí z povolání, Centrum pracovního lékařství SZÚ, statistiky a přehledy nemocí z povolání.

Způsob a podmínky ukončení disciplíny:

Tato disciplína je dílčí, navazující.

Vzdělávací akce jako celek bude ukončena závěrečným ověřením znalostí.

Seznam literatury k disciplíně:

- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
- ČSN EN ISO 14121-1 (83 30 10) příklady nebezpečí, nebezpečných situací a nebezpečných událostí
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
- Informační materiál Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci - Pochopení řízení bezpečnosti a ochrany zdraví, psychosociálních rizik a účasti pracovníků na pracovištích pomocí průzkumu ESENER

Doporučená literatura:

- NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010.
- HRNČÍŘ, K. *Kategorizace prací*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 2004.

Další informace, resp. požadavky na studenty: Další požadavky nejsou.

Metody: přednáška, instruktážní film

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici notebook, dataprojektor a flipchart.

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Lektor: OZO, inspektor bezpečnosti práce, certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Seznámení studentů s podmínkami poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, podmínkami jejich udržování, s minimálním rozsahem opatření k ochraně zdraví zaměstnance, některými opatřeními pro případ zdolávání mimořádné události. Studenti budou rovněž seznámeni s povinnostmi zaměstnavatele při poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, ochranných nápojů a mycích, čistících a desinfekčních prostředků.

Podmiňující disciplíny:

Legislativa BOZP
Státní dozor v BOZP
Technická bezpečnost
Metody, identifikace, posuzování a hodnocení rizik
Kategorizace prací

Navazující disciplíny:

Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie

Struktura disciplíny:

- ✓ Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků
- ✓ Přidělování OOPP v návaznosti na rizika práce
- ✓ Vyhotovení dokumentace a evidence OOPP
- ✓ Interní předpis
- ✓ Stanovení podmínek přidělování
- ✓ Evidence OOPP
- ✓ Seznámení zaměstnanců s používáním a údržbou OOPP
- ✓ Mycí, čistící a desinfekční prostředky
- ✓ Ochranné nápoje

Způsob a podmínky ukončení disciplíny:

Tato disciplína je dílčí, navazující.

Vzdělávací akce jako celek bude ukončena závěrečným ověřením znalostí.

Seznam literatury k disciplíně:

Zákon č. 102/2001 Sb., o obecné bezpečnosti výrobků

Zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky

NV č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
NV č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na OOPP.

Doporučená literatura:

NOVOTNÝ, K. *Vzory hodnocení rizik pro výběr, poskytování a používání OOPP*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 2003.

Další informace, resp. požadavky na studenty: Nejsou další požadavky.

Metody: přednáška, praktická ukázka

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici notebook, dataprojektor a flipchart a vybrané osobní ochranné pracovní prostředky

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: **Pracovní prostředí, hygiena práce, ergonomie**

Lektor: OZO, inspektor bezpečnosti práce, certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Seznámení studentů s problematikou pracovního prostředí, požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, prostorové požadavky, pracovní, manipulační, obslužné prostory, hygienickými limity rizikových faktorů a metodami jejich měření a komplexním ergonometrickým hodnocením v konkrétních pracovních podmínkách. Studenti budou rovněž seznámeni se vznikem pracovních úrazů a přehledem povinností v případě vzniku pracovního úrazu.

Podmiňující disciplíny:

Legislativa BOZP

Státní dozor v BOZP

Technická bezpečnost

Kategorizace prací

Podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Navazující disciplíny:

nejsou

Struktura disciplíny:

- ✓ Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí
- ✓ Hygiena práce
- ✓ Ergonomie
- ✓ Bezpečnostní značky a signály
- ✓ Stroje, technická zařízení, dopravní prostředky
- ✓ Sklady a skladování
- ✓ Stavebnictví – stavba, staveniště, zemní práce, zajištění staveniště, stavební stroje
- ✓ Komplexní ergonomické hodnocení v konkrétních pracovních podmínkách
- ✓ Pracovní úrazy – druh pracovního úrazu, ohlašování pracovních úrazů, zasílání záznamů o pracovních úrazech, zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Způsob a podmínky ukončení disciplíny:

Tato disciplína je dílčí, navazující.

Vzdělávací akce jako celek bude ukončena závěrečným ověřením znalostí.

Seznam literatury k disciplíně:

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o ochraně zdraví při práci

Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů

Vyhláška č. 48/1982 Sb., v platném znění - základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení

Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen při provozování dopravy dopravními prostředky NV č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí

Sklady; Skladovací zařízení sypkých hmot; Sklady pohonných hmot, hořlavých kapalin a tuhých maziv

Směrnice 89/391/EHS opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců NV č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úraze

Vyhláška MF č. 125/1993 Sb., podmínky a sazby ZPOZ za škodu při pracovním úraze nebo nemoci z povolání

Doporučená literatura:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Skladové objekty a jejich provoz z pohledu bezpečnostních, hygienických a požárních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012.

JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2011.

NOVOTNÝ, K. *Lexikon pro provádění kontrolní činnosti v oblasti BOZP dle právních předpisů a technických norem*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 1996.

DOBŘANSKÁ, M. *Sborník kontrolní činnosti I. díl - Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 2010.

NOVOTNÝ, K. *Bezpečnost a ochrana zdraví při provádění zemních prací*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS, 2009.

Další informace, resp. požadavky na studenty: Nejsou další požadavky.

Metody: přednáška, instruktážní film

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici notebook, dataprojektor a flipchart.

Anotační list disciplíny

Název disciplíny: Prezentační a komunikační dovednosti

Lektor: certifikovaný lektor

Cíl disciplíny:

Cílem výuky je účastníky seznámit se základními zásadami prezentace a základy efektivní komunikace. Studenti se naučí sestavit jednoduchou prezentaci a praktický nácvik některých komunikačních technik.

Podmiňující disciplíny: nejsou

Navazující disciplíny: nejsou

Struktura disciplíny:

- ✓ Obecné zásady prezentace – příprava přednášejícího, příprava prostředí, vlastní prezentace, řeč, gestikulace, srozumitelnost, postoj, uvedení zdrojů, shrnutí, prostor pro diskuzi, vyzkoušení nanečisto
- ✓ Zásady pro zpracování počítačové prezentace – pozadí, obrázky, velikost písma, zásady dobré grafiky, zásada 5 P, funkční klávesy, animace, tisk podkladů
- ✓ Základy efektivní komunikace – faktory ovlivňující komunikaci, komunikační styly, sdílení nebo posuzování informací, řešení problémů případně sporů, výběr optimálního řešení, řešení konfliktů, komunikační fauly, taktika v jednání, eliminace obtížných diskuzních partnerů

Způsob a podmínky ukončení disciplíny: nejsou

Seznam literatury k disciplíně:

NÖLLKE, C. *Jak přesvědčivě, srozumitelně a působivě prezentovat, Poradce pro praxi*. Praha: Grada Publishing, 2004.

YMĚTAL, J. *Průvodce úspěšnou komunikací, Efektivní komunikace v praxi*. Praha: Grada Publishing, 2008.

Doporučená literatura:

PLAMÍNEK, J. *Komunikace a prezentace - Umění mluvit, slyšet a rozumět – 2., doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing, 2012.

Další informace, resp. požadavky na studenty: nejsou žádné další požadavky

Metody: interaktivní přednáška a demonstrování

Techniky: pro demonstraci učiva bude k dispozici notebook, videokamera, dataprojektor a flipchart.