

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**

**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

**ZÍSKÁNÍ ÚPLNÉ PROFESNÍ KVALIFIKACE VE VÝROBNÍ**

**ORGANIZACI XY**

Magisterská diplomová práce

Olomouc 2020

Bc. Štěpánka Kulichová

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**

**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ  
ANTROPOLOGIE**

**ZÍSKÁNÍ ÚPLNÉ PROFESNÍ KVALIFIKACE VE VÝROBNÍ  
ORGANIZACI XY**

Magisterská diplomová práce

Obor studia: Andragogika

**Autor:** Bc. Štěpánka Kulichová

**Vedoucí práce:** Mgr. Vít Dočekal, Ph.D.

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „*Získání úplné profesní kvalifikace ve výrobní organizaci XY*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne .....

Podpis .....

Děkuji Mgr. Vítu Dočekalovi, Ph.D., za cenné rady, odborné připomínky a metodické vedení poskytované při zpracování mé diplomové práce.

## Anotace

<b>Jméno a příjmení:</b>	Bc. Štěpánka Kulichová
<b>Katedra:</b>	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
<b>Obor studia:</b>	Andragogika
<b>Obor obhajoby práce:</b>	Andragogika
<b>Vedoucí práce:</b>	Mgr. Vít Dočekal, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2020

<b>Název práce:</b>	Získání úplné profesní kvalifikace ve výrobní organizaci XY
<b>Anotace práce:</b>	<p>Tato diplomová práce se zabývá získáním úplné profesní kvalifikace ve výrobní organizaci XY. Cílem práce je analyzovat proces získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací v rámci firemního vzdělávání ve výrobní organizaci XY. První kapitola práce se věnuje vysvětlení funkce Národní soustavy kvalifikací a pojmů, které se k ní vztahují. Druhá kapitola je věnována vzdělávání dospělých, včetně firemního vzdělávání a projektování vzdělávací akce. Třetí kapitola pak přináší teoretické informace k samotnému získání profesní a úplné profesní kvalifikace, tedy ke zkouškám z profesní kvalifikace a závěrečné zkoušce. Druhá a třetí kapitola práce tvoří teoretický základ pro empirickou část práce. V rámci čtvrté kapitoly je proveden kvalitativním výzkum, a to zvolenou metodou explanatorní případové studie. Pro sběr dat byla zvolena technika rozhovoru pomocí návodu a analýza dokumentů. Zjištěná data jsou použita k analýze procesu získání úplné profesní kvalifikace ve výrobní organizaci XY. Z výzkumu vyplynulo, že proces získání úplné profesní kvalifikace proběhl velmi podobně tomu, jak doporučuje odborná literatura. Nicméně výzkum také ukázal několik oblastí, které dávají prostor pro zlepšení tohoto</p>

	procesu. Nejdůležitější oblastí je hodnocení vzdělávací akce samotnými účastníky.
<b>Klíčová slova:</b>	Národní soustava kvalifikací, profesní kvalifikace, úplná profesní kvalifikace, kvalifikační standard, firemní vzdělávání, projektování vzdělávací akce, hodnocení vzdělávací akce, zkouška z profesní kvalifikace, závěrečná zkouška
<b>Title of Thesis:</b>	Achievement of a complete vocational qualification in the production organization XY
<b>Annotation:</b>	This diploma thesis deals with achievement of a complete vocational qualification in the production organization XY. The aim of the thesis is to analyze the process of achievement of a complete vocational qualification according to the National Register of Qualifications in the context of company education in the production organization XY. The first chapter is devoted to the explanation of the function of National Register of Qualifications and terms related to it. The second chapter is devoted to adult education, including corporate education and educational event management. The third chapter then provides theoretical information on the achievement of a vocational and complete vocational qualification, ie. exams in vocational qualification and final exam. The second and third chapters of the thesis create the theoretical basis for the empirical part of the thesis. In the fourth chapter is carried out qualitative research, using the method of explanatory case study. Interview technique using instructions and document analysis were chosen for data collection. The data is used to analyze the process of achievement of a complete vocational qualification in the production organization XY. The research showed that the process of achievement of a complete vocational qualification was very similar to that recommended in the professional

	literature. However, research has also shown several areas that give space for improvement in this process. The most important area is the evaluation of the training by the participants themselves.
<b>Keywords:</b>	National Register of Qualifications, vocational qualification, complete vocational qualification, qualification standard, corporate education, educational event management, training evaluation, vocational qualification exam, final exam
<b>Názvy příloh vázaných v práci:</b>	Kvalifikační úrovně EQF, Část návodu k rozhovorům, Vzor informovaného souhlasu, Popis pracovního místa elektromechanik, Příklad otevřeného kódování textu, Vybrané části rozhovorů s respondenty, Obsah přípravného kurzu, Časový harmonogram přípravného kurzu, Studijní plán přípravného kurzu, Kalkulace nákladů na vzdělávací akci, Hodnotící formulář profesní kvalifikace, Kopie osvědčení, Kopie výučního listu
<b>Počet literatury a zdrojů:</b>	91
<b>Rozsah práce:</b>	121 s. (172 141 znaků s mezerami)

# Obsah

Úvod.....	11
1 Národní soustava kvalifikací.....	13
1.1 Profesní kvalifikace .....	14
1.2 Kvalifikační standardy profesní kvalifikace .....	16
1.3 Kvalifikační úrovně profesní kvalifikace .....	17
1.4 Autorizovaná osoba.....	19
1.5 Získání úplné profesní kvalifikace.....	20
1.6 Kvalifikační standardy a jejich skládání do úplné profesní kvalifikace .....	22
2 Vzdělávání dospělých .....	24
2.1 Firemní vzdělávání .....	25
2.2 Motivace zaměstnanců k učení a zvyšování kvalifikace .....	28
2.3 Projektování vzdělávání akce.....	29
2.3.1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb.....	31
2.3.2 Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb.....	32
2.3.3 Volba forem, metod a technik vzdělávání.....	34
2.3.4 Přehled lektorů.....	36
2.3.5 Organizační zabezpečení vzdělávací akce .....	37
2.3.6 Finanční, materiální a technické zabezpečení vzdělávací akce .....	38
2.3.7 Hodnocení a evaluace vzdělávací akce.....	40
3 Zkoušky z profesní kvalifikace a závěrečná zkouška .....	44
3.1 Hodnotící standard profesní kvalifikace .....	44
3.2 Přihláška a pozvání k vykonání zkoušky .....	45
3.3 Způsoby ověřování příslušné profesní kvalifikace .....	46
3.4 Doba přípravy na zkoušku a doba pro vykonání zkoušky .....	48
3.5 Osvědčení o získání profesní kvalifikace.....	48
3.6 Závěrečné zkoušky v oborech středního vzdělání s výučním listem .....	50
4 Případová studie .....	52
4.1 Určení výzkumného cíle a výzkumné otázky .....	53
4.2 Metodologie výzkumu a určení technik sběru dat .....	54
4.3 Výběr výzkumného vzorku a realizace výzkumu .....	57



4.4	Organizace XY .....	59
4.5	Představení pozice elektromechanik .....	60
4.6	Analýza zjištěných dat procesu získání ÚPK v organizace XY.....	60
4.6.1	Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb .....	61
4.6.2	Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb .....	64
4.6.3	Volba forem, metod a technik vzdělávání .....	68
4.6.4	Přehled lektorů .....	69
4.6.5	Organizační zabezpečení vzdělávací akce .....	70
4.6.6	Finanční zabezpečení vzdělávací akce a dohoda o zvýšení kvalifikace	71
4.6.7	Hodnocení a evaluace vzdělávací akce .....	73
4.6.8	Hodnotící standard profesní kvalifikace .....	76
4.6.9	Přihláška a pozvání k vykonání zkoušky z profesní kvalifikace .....	76
4.6.10	Způsoby ověřování příslušné profesní kvalifikace .....	77
4.6.11	Doba přípravy na zkoušku a doba pro vykonání zkoušky .....	78
4.6.12	Osvědčení o získání profesní kvalifikace .....	79
4.6.13	Závěrečné zkoušky v oborech středního vzdělání s výučním listem	80
4.7	Shrnutí.....	81
5	Diskuze.....	84
	Závěr .....	86
	Seznam použité literatury .....	89
	Seznam zkratk .....	96
	Seznam příloh .....	97
	Příloha č. 1 Kvalifikační úrovně EQF.....	98
	Příloha č. 2 Část návodu k rozhovorům .....	100
	Příloha č. 3 Vzor informovaného souhlasu.....	101
	Příloha č. 4 Popis pracovního místa elektromechanik.....	102
	Příloha č. 5 Příklad otevřeného kódování textu .....	103
	Příloha č. 6 Vybrané části rozhovorů s respondenty .....	105
	Příloha č. 7 Obsah přípravného kurzu.....	112
	Příloha č. 8 Časový harmonogram přípravného kurzu .....	113
	Příloha č. 9 Studijní plán přípravného kurzu.....	114
	Příloha č. 10 Kalkulace nákladů na vzdělávací akci .....	115
	Příloha č. 11 Hodnotící formulář profesní kvalifikace .....	116

Příloha č. 12 Kopie osvědčení .....	118
Příloha č. 13 Kopie výučního listu.....	120

## Úvod

Od konce 20. století narůstá na tuzemském i zahraničním pracovním trhu počet osob, které mají znalosti i dovednosti a prakticky zvládají činnosti vykonávané v rámci svých pracovních pozic, ale nemohou svou kvalifikaci prokázat žádným relevantním dokladem. Ačkoliv mají praktické znalosti, jsou do značné míry v pozici nekvalifikované pracovní síly (Peška & Kadlec, 2018, str. 17). V rámci Evropské unie začala Česká republika situaci řešit a výsledkem těchto aktivit bylo vytvoření systému, který se stal vzdělávací cestou k získání plnohodnotné kvalifikace, umožňující, aby se na pracovním trhu naplno uplatnily i osoby, které svou kvalifikaci získaly prostřednictvím neformálního a informálního učení (Nováčková, 2018, str. 16). Získání, případně změna kvalifikace se stala reálnější a dostupnější v souvislosti se vznikem Národní soustavy kvalifikací.

Jak již úvodní odstavec napovídá, práce se zabývá získáním úplné profesní kvalifikace. Cílem práce je analyzovat proces získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací v rámci firemního vzdělávání ve výrobní organizaci XY. Důvodem volby tohoto tématu je snaha komplexně vysvětlit poměrně rozsáhlý proces získání úplné profesní kvalifikace a představit ho jako možnou alternativu k náboru kvalifikovaných zaměstnanců, kterých je na trhu práce značný nedostatek.

První kapitola práce se zaměřuje na Národní soustavu kvalifikací, která zastřešuje profesní kvalifikace i její standardy, kvalifikační úrovně, autorizované osoby, získáním i skládáním profesních kvalifikací do úplné profesní kvalifikace. Získání profesní kvalifikace ale znamená také přípravu, učení se a vzdělávání zájemců o získání profesní a úplné profesní kvalifikace. A to je důvod, proč se

druhá kapitola práce věnuje vzdělávání dospělých a zaměřuje se především na firemní vzdělávání a projektování vzdělávací akce, která může usnadnit získání profesní a úplné profesní kvalifikace. Třetí kapitola se pak věnuje samotnému získání profesní a úplné profesní kvalifikace, což znamená absolvování požadovaných zkoušek z profesní kvalifikace a závěrečné zkoušky. Získání profesní a úplné kvalifikace je legislativou stanovený proces, v rámci kterého musí být dodrženy všechny požadavky na hodnocení dosažené úrovně znalostí a dovedností, dodržování předepsaných způsobů ověřování znalostí nebo samotné doby vykonání zkoušky i přípravy na tuto zkoušku. Mimo to je nutné dodržet i další administrativní požadavky.

Teoretické východisko pro empirickou část práce tvoří především druhá a třetí kapitola práce. Čtvrtá kapitola je již koncipována jako případová studie. Začíná určením výzkumného cíle a výzkumné otázky. Výzkumná otázka zní: Jak probíhá získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací a jak organizace XY připravuje své pracovníky v rámci firemního vzdělávání na zkoušky z této kvalifikace? K naplnění cíle byla použita explanatorní případová studie. Jako technika sběru dat byl stanoven rozhovor pomocí návodu a analýza dokumentů.

V další části případové studie je vysvětlen výběr výzkumného vzorku, tedy respondentů k rozhovorům a dokumentů k analýze. Práce nezapomíná ani na představení organizace XY a pozice elektromechanika, kterou je možné vykonávat pouze s úplnou profesní kvalifikací v oboru Elektrikář.

Diplomová práce je ukončena diskuzí, která je věnována možným nepřesnostem výzkumu. Práce se zamýšlí také nad dalšími možnými tématy k výzkumu v rámci organizace XY.

# **1 Národní soustava kvalifikací**

Národní soustava kvalifikací (dále pouze NSK) vznikla s cílem zlepšit reakci vzdělávacího systému na potřeby pracovního trhu, stanovit a popsat jednotlivé profesní kvalifikace tak, aby byly samostatně uplatnitelné na trhu práce ČR. Je legislativně ukotvena v Zákoně č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů ve znění zákona č. 53/2012 Sb. (dále jen zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) (Otáhal a kol., str. 2018, 22–23). Jeho hlavním cílem je poskytnout občanům možnost uznávat znalosti, dovednosti a kompetence získané ve škole, v kurzech, praxi nebo samostudiem. *„Není zde podstatná vzdělávací cesta, ale osvojení požadovaných kompetencí“* (NÚV, 2019, str. 7). Zákon mimo jiné stanovuje, že NSK vede a zveřejňuje státní příspěvková organizace, která je k tomu účelu zřízena, a to v elektronické podobě, způsobem umožňujícím dálkový přístup (Česko, 2006a, str. 3). Dále zákon definuje, co je obsahem, kdo a jak kvalifikace popisuje a schvaluje, jaká pravidla jsou respektována při ověřování a uznávání kvalifikací. *„Také stanovuje způsoby, jak lze prostřednictvím těchto kvalifikací dospět ke stupni vzdělání ve smyslu školského zákona“* (NÚV, 2019, str. 7). NSK dává možnost fyzickým osobám získat celostátně platné osvědčení i pro znalosti a dovednosti v oboru, který formálně nevystudovaly, ale mohou doložit dílčí či úplnou kvalifikaci získanou praxí (Pol & Hloušková, 2008, str. 21). NSK vychází z již vytvořené databáze Národní soustavy povolání (dále jen NSP). Je databází popisů povolání, která se snaží svým uživatelům přiblížit aktuální požadavky a potřeby z pracovního trhu, přímo od spolupracujících expertů (MPSV ČR, 2017b). NSP je spravována Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a popisuje přes dva a půl tisíce povolání (údaj z července 2018) a jejich specifikaci, je legislativně ukotvena v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (Otáhal a kol.,

2018, str. 22). NSK je projektem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MPSV) a jeho řešitelem je Národní ústav pro vzdělávání (dále jen NÚV) (Otáhal a kol., 2018, str. 23). Vybudování systému, jakým NSK je, se stalo nezbytným s ohledem na realitu současného trhu práce. Vývoj technologií je natolik rychlý, že počáteční vzdělávání nemůže být schopno absorbovat všechny požadavky trhu práce, především pokud v profesních kvalifikacích dochází ke značné specializaci a rozdrobení souborů kompetencí uplatnitelných na konkrétním pracovním místě (Peška & Kadlec, 2018, str. 18).

V zásadě lze tedy uvést, že vznik a fungování NSK podporuje zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Legalizuje tak možnost ověřit znalosti a dovednosti získané praxí nebo studiem mimo počáteční vzdělávací systém. Tímto krokem dostávají druhou šanci získat celostátně uznávané vzdělávání ti, kteří svou první šanci v rámci počátečního vzdělávání propásli. NSK zároveň vypomáhá naplňovat požadavky trhu práce týkající se specializovaných kvalifikací. Získání úplné profesní kvalifikace v této práci předpokládá existenci NSK a využívá ji jako teoretický rámec celého procesu.

## 1.1 Profesní kvalifikace

Na začátku je nutné uvést, že úplnou profesní kvalifikaci (dále jen ÚPK) tvoří několik profesních kvalifikací (dále jen PK) příbuzných z hlediska odborných znalostí, dovedností a kompetencí. Z toho vyplývá, že získání úplné profesní kvalifikace podle NSK předpokládá předchozí získání profesní kvalifikace. To je také důvodem, proč je důležité věnovat v této práci významnou pozornost právě profesní kvalifikaci (někdy označované i jako dílčí profesní kvalifikaci).

Profesní kvalifikaci definuje zákon o uznávání dalších výsledků jako odbornou způsobilost fyzické osoby řádně vykonávat určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání (Česko, 2006a, str. 2). V podstatě to znamená, že činnosti jsou zpravidla užší než povolání a ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (např. montér výtahů, výroba čalouněných sedadel a opěradel židlí, sportovní masáž, florista, výroba zmrzlin aj.) (NÚV, 2019, str. 2). Uvedená právní úprava pomáhá, mimo jiné, zvýšit předpoklady uplatnitelnosti na trhu práce a nabízí zaměstnavatelům lepší přehled o skutečném obsahu získaných certifikátů (Novotný, 2008, str. 128). Zmíněný zákon je relativně novou právní normou, která umožňuje získat uznávaný certifikát o dosaženém vzdělání mimo prostředí školy. Předpokládá ale existenci a fungování NSK (Bartoňková, 2010, str. 25–26). Seznam úplných profesních kvalifikací a profesních kvalifikací rozlišovaných, potvrzovaných a uznávaných na území České republiky schvaluje, mění a zrušuje ministerstvo s ohledem na potřeby trhu práce a zveřejňuje jej v NSK (Česko, 2006a, str. 2–3).

PK tvořilo více než 3500 expertů z praxe, jejichž jádro tvořili členové sítě 29 sektorových rad, pokrývajících všechny oblasti hospodářství České republiky (NSK2, 2015, str. 1). Sektorové rady jsou týmy odborníků zaměřených na určité odvětví (NÚV a TRIXIMA, 2006–2014a). Díky jejich práci vznikaly aktuální a na trhu práce tolik potřebné PK. Celkově bylo vytvořeno přes 1100 profesních kvalifikací (NSK2, 2015, str. 1). Vznikají i ve spolupráci se zaměstnavateli a úřady práce. Proto ti, kteří PK získají, mají reálnou šanci uplatnit se na pracovním trhu (Nováčková, 2013).

PK musí splňovat:

- **Podmínku uplatnitelnosti** na trhu práce, která nařizuje, že činnost, případně soubor činností, pro kterou se profesní kvalifikace tvoří, musí být ucelenou jednotkou, žádanou trhem práce, a musí odpovídat obvyklé dělbě práce. „Základním zdrojem pro identifikaci takových jednotek je Národní soustava povolání“ (NÚV, 2019, str. 12).
- **Podmínku přezkušitelnosti**, tzn., že získání PK musí být ověřeno reálně proveditelnou zkouškou, což prakticky znamená, že je dosažitelné materiálně-technické zázemí, jednotka práce je konkrétní, není stanovena příliš široce a jsou stanovena konkrétní hodnotící kritéria (NÚV, 2019, str. 13).
- **Podmínku vzdělatelnosti**, která stanovuje, že příslušná kvalifikace musí být vzdělatelná v kurzu dalšího vzdělávání. Což opět znamená, že existuje běžně dosažitelné materiálně-technické zázemí, které není neúnosně drahé a není zde riziko ohrožení zdraví či života. Jednotka práce není definována příliš široce a vzdělávací kurz není neúnosně dlouhý. Existuje zkušební organizace a odborníci, kteří jsou schopni kurz pro příslušnou profesní kvalifikaci realizovat (NÚV, 2019, str. 13–14).

Uvedené teoretické informace jsou pro empirickou část důležité z pohledu vysvětlení samotného termínu profesní kvalifikace, který je pro tuto práci stěžejní.

## 1.2 Kvalifikační standardy profesní kvalifikace

O kvalifikačním standardu píše Valenta (2013, str. 465), že se jedná o strukturovaný popis odborných způsobilostí nezbytných pro výkon pracovních činností v určitém povolání. V rámci NSK jsou požadavky týkající se



kvalifikačního standardu formulovány pomocí kompetencí, které by měl mít držitel příslušné kvalifikace (NÚV, 2019, str. 19). Kompetence je přitom definována jako souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, které umožňují uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. Jde v podstatě o předpoklad k výkonu určitého souboru činností a říká nám, co má zaměstnanec znát, umět a jak se má chovat (MPSV ČR, 2017a). Podobně o kompetencích hovoří také Hroník (2007, str. 61), když říká, že kompetence je „*trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle*“. Kompetence nevidí jako pouhé dovednosti, ale jako pozorovatelné způsoby, pomocí kterých dosahujeme efektivních výkonů.

Vypracované standardy jsou zveřejněny na webu [www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz) a jsou vnímány jako důkaz toho, že existuje systém, v rámci kterého umí stát komunikovat se svými sociálními partnery (Měšťanová, 2014). Za velmi důležitou je považována i pravidelná revize standardů, a to především proto, že se realita pracovních procesů, právo i technologie bouřlivě mění (Brabcová, 2018, str. 20). Každá PK, uvedená v NSK, má svůj název a číselné označení – kód (Valenta, 2013, str. 461).

Kvalifikační standard je tedy popisem odborné způsobilosti, která odpovídá konkrétní profesní kvalifikaci. Je vždy doplněn o kvalifikační úroveň profesní kvalifikace, která je popsána v následující podkapitole.

### 1.3 Kvalifikační úrovně profesní kvalifikace

Evropský rámec kvalifikací (European Qualifications Framework – dále jen EQF) klasifikuje na základě souboru kritérií stanovené úrovně dosaženého učení. Cílem tohoto rámce je integrovat a koordinovat kvalifikace a také zlepšovat transparentnost, dostupnost a kvalitu kvalifikací s ohledem na trh práce, systém

vzdělávání i odborné přípravy. EQF je definován osmi úrovněmi, které jsou založené na výsledcích vzdělávání. Úrovně umožňují srovnávat kvalifikace z různých zemí a institucí (European Union, 2018, str. 8). Kvalifikační úrovně NSK jsou stanoveny v souladu s úrovněmi EQF i se stupni vzdělání podle školského zákona (NÚV, 2019, str. 24). Úrovně EQF jsou popsány znalostmi, dovednostmi a kompetencemi. Jejich podrobný popis obsahuje příloha č. 1 (NÚV, 2011–2019a).

Kvalifikační úroveň musí být určena pro každou profesní kvalifikaci i každou její kompetenci. Úrovně jednotlivých odborných kompetencí jsou určovány soustavou centrálně stanovených národních deskriptorů (NÚV, 2019, str. 24). Databáze Národní knihovny popisuje deskriptor jako slovní výraz používaný při indexaci k popisu určitého pojmu v dokumentu (DNK ČR, 2014). Deskriptory jsou popsány tak, aby pokryly celou škálu výsledků učení, a to od základního vzdělávání, přes úrovně školní a nekvalifikované dělnické úrovně až po doktorské studium, případně vrcholové profesionální úrovně. Pokrývají pracovní i studijní situace, akademické a profesní uspořádání, počáteční i další vzdělávání. Zahrnuje všechny formy učení, formální, neformální nebo informální. Deskriptory dostatečně rozlišují úrovně přecházející i následující. Každá úroveň vychází z úrovně předcházející, kterou také zahrnuje (Evropská komise, 2008, str. 4).

Lze tedy konstatovat, že kvalifikační úrovně vychází z jednotného evropského kvalifikačního rámce. Díky tomu je možné srovnávat úrovně kvalifikací různých zemí a institucí. NSK definuje osm kvalifikačních úrovní popisujících celou škálu – od kvalifikací získaných při ukončení povinného vzdělávání až po kvalifikace získané na nejvyšší úrovni terciárního vzdělávání.

#### 1.4 Autorizovaná osoba

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání zavádí jednotný, transparentní a objektivní způsob ověřování a uznávání dovedností a vědomostí jedince prostřednictvím autorizovaných osob (dále jen AO). Ověřování a uznávání dovedností provádí způsobem stanoveným v příslušném hodnoticím standardu – tzn. že je oprávněna zkoušet a vydávat osvědčení o uznání profesní kvalifikace. AO se může stát jakákoli fyzická, fyzická podnikající nebo právnická osoba, která vyhoví podmínkám stanoveným zákonem (MŠMT ČR, 2013–2019a). U fyzických osob stanoví zákon například splnění podmínky způsobilosti k právním úkonům, bezúhonnosti, prokázání získaných odborných způsobilostí, prokázání nejméně pěti let praxe v povolání, pro jehož výkon je potřebná odborná způsobilost nebo předložení čestného prohlášení o seznámení se s aktuálním vývojem v oblasti dané profesní kvalifikace apod. (Česko, 2006a, str. 4).

Právnická osoba, žádající o udělení autorizace, musí prokázat zajištění nezbytných materiálních a technických předpokladů pro provádění zkoušky – na majetek žadatele nebyl v posledních pěti letech prohlášen konkurs, nebylo proti němu zahájeno insolvenční řízení, není v likvidaci, nemá v evidenci daní nedoplatky, nemá nedoplatky na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění apod. (Česko, 2006a, str. 5).

Žadatel prokazuje splnění podmínek autorizovanému orgánu, tj. příslušnému ministerstvu, které má ve své gesci dané povolání. Např. o autorizaci pro profesní kvalifikace v oboru elektro žádá zájemce o autorizaci Ministerstvo práce a průmyslu (MŠMT ČR, 2013–2019a). Zkoušky uchazečů o profesní kvalifikaci provádí autorizované osoby nebo jejich autorizované osoby (zaměstnanci nebo pracovníci, kterou jsou s AO ve smluvním vztahu).

Autorizovanými osobami jsou školy, asociace, firmy, veřejní nebo soukromí poskytovatelé dalšího vzdělávání apod. V roce 2018 existovalo v rámci České republiky již více než 1 000 unikátních autorizovaných osob, tedy vzdělavatelů, odborníků, škol, firem s oprávněním organizovat, provádět zkoušky a vydávat zákonem stanovená osvědčení (Peška & Kadlec, 2018, str. 17). Přehled autorizovaných osob je možné nalézt na webových stránkách NSK, u každé schválené kvalifikace, v záložce označující autorizované osoby (NÚV a TŘEXIMA, 2006–2014a). S AO spolupracují vzdělavatelé, kteří jsou často nositeli autorizací k poskytování zkoušek z profesních kvalifikací, což s sebou nese povinnost splnění materiálně-technických podmínek i personálního zabezpečení. Vzdělavatelé jsou tak nedílnou součástí NSK (Nováčková, 2018, str. 16).

Souhrnně lze uvést, že v procesu získání profesní kvalifikace hrají autorizované osoby, ve spolupráci se vzdělavateli, významnou roli. Právě AO ověřují a uznávají, podle stanovených standardů, získání profesní kvalifikace, což je důležitou teoretickou informací pro empirickou část této diplomové práce. Autorizovanou osobou se na základě žádosti a po splnění podmínek může stát fyzická i právnická osoba, která o autorizaci požádá autorizovaný orgán.

## 1.5 Získání úplné profesní kvalifikace

Pro naplnění cíle a s ohledem na empirickou část práce je nutné teoretické ukotvení a vysvětlení pojmu ÚPK a jejího získání. ÚPK je definována jako odborná způsobilost fyzické osoby řádně vykonávat všechny pracovní činnosti v konkrétním povolání (Česko, 2006a, str. 1). Způsobilostí vykonávat činnosti je míněno, že držitel ÚPK disponuje znalostmi, dovednostmi a kompetencemi, které mu umožňují vykonávat činnosti ihned, nebo postupně v rámci zaučení,

doškolení a zdokonalování se praxí. Všemi činnostmi je myšlen základní rozsah výkonu povolání, který se opakuje na většině běžných pracovišť (NÚV, 2019, str. 56). Bývá spojena s dosažením příslušného stupně vzdělání (Valenta, 2013, str. 461).

ÚPK je možné získat třemi způsoby:

- Úspěšným absolvováním vzdělání v rámci počátečního vzdělávání v příslušném oboru vzdělání, nebo studiem ve studijním programu podle zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) nebo zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) ve znění pozdějších předpisů (Valenta, 2013, str. 462).
- Získáním profesních kvalifikací, které jsou podmnožinou konkrétní úplné profesní kvalifikace (NÚV, 2011 – 2019b), a následným vykonáním zkoušek v odpovídajícím oboru vzdělání požadovaných podle školského zákona (Valenta, 2013, str. 462).
- Získáním profesní kvalifikace nebo profesních kvalifikací, které umožňují výkon určitého povolání v kombinaci se získáním stupně vzdělání v některém oboru vzdělání, tzn. občan s určitým stupněm vzdělání získá kvalifikaci vedoucí k některé úplné profesní kvalifikaci tohoto stupně, např. vyučený zedník získá dílčí kvalifikaci vedoucí k úplné kvalifikaci čalouník (NÚV, 2011–2019b).

Tato práce vysvětluje získání ÚPK prostřednictvím získání profesních kvalifikací, které jsou podmnožinou úplné profesní kvalifikace a následné vykonání zkoušek v požadovaném oboru.

## 1.6 Kvalifikační standardy a jejich skládání do úplné profesní kvalifikace

Kvalifikační standardy jsou stanovené i pro úplné profesní kvalifikace, a to s ohledem na kompetence, které tvoří základy pro celoživotní učení umožňující kariérový rozvoj. Oproti kvalifikačním standardům profesních kvalifikací je zde explicitně uveden i soubor relevantních obecných kompetencí a jejich úrovně. Při stanovování těchto standardů se vychází z NSP (NÚV, 2019, str. 58).

K tomu, aby bylo možné zrealizovat cestu k úplné profesní kvalifikaci a k požadovanému stupni vzdělání, musí být pro každou ÚPK definováno, jaké profesní kvalifikace je k tomu potřebné získat. Kombinace profesních kvalifikací pro danou ÚPK se provádí až po vytvoření standardů PK i ÚPK. Ty jsou vytvářeny nezávisle na sobě. Je vždy nutné, aby výsledný soubor kompetencí jednotlivých PK v sobě obsahoval kompetence ekvivalentní se souborem kompetencí kvalifikačního standardu ÚPK (NÚV, 2019, str. 58–59). Jedna profesní kvalifikace může být zároveň součástí dvou nebo více kvalifikací úplných (Valenta, 2013, str. 459).

NSK například uvádí shluk profesních kvalifikací Montér hromosvodů (26-21-H), Montér slaboproudých zařízení (26-020-H), Montér elektrických rozvaděčů (26-019-H), Montér elektrických sítí (26-018-H) a Montér elektrických instalací (26-017-H), jejichž získání umožňuje zájemcům přihlásit se k absolvování závěrečné zkoušky v oboru Elektrikář (26-51-H/01). Kódy uvedené u jednotlivých profesních kvalifikací vychází z NSK. Závěrečnou zkoušku je možné absolvovat ve škole, kde se tento obor vyučuje (NÚV a TREXIMA, 2006–2014b). Kód uvedený u oboru Elektrikář se řídí Nařízením vlády č. 689/2004 Sb. o soustavě oborů vzdělání v základní, střední a vyšším odborném vzdělání ve znění pozdějších předpisů (MŠMT ČR, 2013–2020).

Z uvedeného vyplývá, že profesní kvalifikace lze shlukovat do úplných profesních kvalifikací, které společně obsahují ucelené know-how. Složením všech profesních kvalifikací, které jsou shlukem úplné profesní kvalifikace, jsou absolventi připraveni k vykonání zkoušek stanovených podle školského zákona a získat i požadovaný stupeň vzdělání.

Souhrnně lze uvést, že první kapitola práce je věnovaná Národní soustavě kvalifikací představující určitý rámec informací, díky kterým je možné připravit zájemce na získání profesní kvalifikace. První kapitola práce dále vysvětluje pojem profesní kvalifikace jako odbornou způsobilost fyzické osoby k vykonávání určitých pracovních činností nebo souboru pracovních činností v konkrétním povolání. V rámci kvalifikačního standardu se zabývá i popisem těchto odborných způsobilostí pomocí kompetencí, které jsou nezbytné pro získání profesní kvalifikace. Nechybí ani údaje vysvětlující kvalifikační úroveň, která je stanovena pro každou kompetenci. S ohledem na cíl práce, tedy analyzovat proces získání úplné profesní kvalifikace podle NSK v rámci firemního vzdělávání ve výrobní organizaci XY, vysvětluje v další části práce také pojem autorizovaná osoba a její roli v procesu získání profesní a úplné profesní kvalifikace. Druhá kapitola se zabývá formou přípravy v rámci firemního vzdělávání, tedy projektem vzdělávací akce. Protože se vzdělávací akce týká dospělých, věnuje se práce na začátku kapitoly vzdělávání dospělých a zaměřuje se především na firemní vzdělávání.

## 2 Vzdělávání dospělých

Podle Hamburské deklarace, závěrečného dokumentu 5. mezinárodní konference UNESCO o vzdělávání dospělých, je vzdělávání dospělých právem a zároveň podmínkou pro zapojení člověka do dění ve společnosti 21. století (MŠMT ČR, 1997).

Protože se celá kapitola věnuje vzdělávání dospělých, je nejprve vhodné vysvětlit pojmy dospělý a vzdělávání. Baťa například několikrát řekl, že dospělým se člověk stává již ve věku 14 let, kdy již musí být schopen postarat se o sebe i o svou rodinu (Končítiková, 2015, str. 38). Palán v pojetí Komenského (2002, str. 8) uvádí, že dospělým je člověk, který dosáhl mezníku zrůstu a sil, je schopný k životním úkolům a zahajuje ten druh života, na který se připravoval. Dále Palán (2002, str. 9) cituje právní normy definující dospělého jako člověka, který ukončil školskou přípravu a vstoupil na trh práce nebo do domácnosti. Podle Bartáka (2015, str. 11) se dospělý účastník vzdělávání vyznačuje určitou úrovní sociální zralosti, vyrovnaností, ustáleným způsobem života, systémem hodnot, smyslem pro reálné cíle a pro praktický život. Hartl (1999, str. 51–52) uvádí spojitost termínu dospělosti s termínem zralosti, a to jak citové, intelektuální i sociální. Pro účely této práce je za dospělého považován člověk, který ukončil školskou přípravu a vstoupil na trh práce nebo do domácnosti.

Za pomoci Armstronga (1999, str. 425) můžeme vzdělávání definovat jako *„rozvoj znalostí, hodnot a vědomostí požadovaných spíše obecně ve všech oblastech života, než aby šlo o znalosti a dovednosti vztahující se k nějakým konkrétním oblastem pracovní činnosti“*. Plamínek (2014, str. 11) dodává, že vzdělávání dospělých se liší od vzdělávání dětí na základní nebo střední škole. Moderní vzdělávací programy totiž považují účastníky vzdělávání za rovnocenné partnery, kteří spolupracují



s učiteli na dosažení stanovených cílů vzdělávání. Také Hartl (1999, str. 93) uvádí zdůraznění Knowlese, že dospělí jsou zvyklí na sebeřízení a přebírají odpovědnost za své rozhodování.

Vzdělávání dospělých je označováno i jako celkový souhrn organizovaných vzdělávacích procesů různých obsahů, úrovní a metod. Vzdělávání, které nahrazuje nebo prodlužuje prvotní vzdělávání na školách a univerzitách, či v učňovských zázemích. Dospělé osoby zde rozvíjejí své způsobilosti, obohacují znalosti, zdokonalují své technické a profesní kvalifikace (Pavlík, Chaloupka & Kohout, 1997, str. 16). Vzdělávání je možné definovat i jako proces, kterým díky zlepšení znalostí a rozvoji dovedností dosahujeme u vzdělávaných změnu chování (Kazík, 2008, str. 15). Beneš (2014, str. 22) k tomu dodává, že dospělý se vždy učil, *„protože musel reagovat jak na své vlastní biografické a vývojové změny, tak i na měnící se společenské situace“*.

Z uvedeného vyplývá, že vzdělávání dospělých se odlišuje od vzdělávání dětí a mládeže především v přístupu k plnění cílů vzdělávání. S ohledem na změny probíhající ve společnosti dochází ke zvyšování zájmu dospělých účastnit se vzdělávání, a to především vzdělávání profesního. Právo dospělých účastnit se vzdělávacích procesů je zahrnuto i v legislativních dokumentech.

## 2.1 Firemní vzdělávání

Lidé, zaměstnanci, jsou základním předpokladem, alfou a omegou podnikání. Ne vždy je možné získat hotové zaměstnance v takovém množství a s takovými vědomostmi, znalostmi, dovednostmi, přístupem a postoji, jaké firma právě potřebuje. Poté nastupuje nutnost efektivního rozvoje a vzdělávání pracovníků, aby se co nejrychleji dostali na požadovanou úroveň (Vodák & Kucharčíková, 2011, str. 15). Vzdělávání zaměstnanců zahrnuje jak vzdělávání

v podniku, tedy interní, vnitropodnikové vzdělávání organizované firmou ve vlastních vzdělávacích střediscích nebo přímo na pracovištích, tak vzdělávání mimo podnik, tj. ve školicích místnostech u externích dodavatelů, ve školách apod. (Bartoňková, 2010, str. 16). Představuje průřezovou disciplínu, s pedagogickými, sociologickými, ekonomickými, politickými, psychologickými, profesními, personálními, právními i etickými aspekty (Barták, 2015, str. 11).

Pro firmy je důležité, aby s vyspělými technologiemi pracovali lidé, kteří jsou technicky, vědomostně a fyzicky zdatní. Ti, kteří jsou schopni pružně reagovat na změny, lidé tvořiví a schopní realizovat inovace (Vodák & Kucharčíková, 2011, str. 70). Koubek (2015, str. 253) definuje vzdělávání pracovníků jako personální činnost, která zahrnuje přizpůsobování schopností zaměstnanců stále se měnícím požadavkům pracovního místa, zvyšování použitelnosti pracovníků, aby zvládali znalosti a dovednosti, které jsou nutné pro výkon jiných pracovních míst a dále přeškolení pracovníků z povolání, které již organizace nepotřebuje na povolání, které organizace naopak potřebuje (rekvalifikace pracovníků). To potvrzuje i Průcha (2014, str. 80), který uvádí doplnění Tureckiové, že firemní vzdělávání je souhrn vzdělávacích aktivit, které podnik organizuje se záměrem doplnit nebo změnit kvalifikační strukturu pracovníků. Armstrong (2007, str. 448) definuje podle Argyrise, že k učení probíhajícímu v organizaci dochází za dvou podmínek: 1. když organizace dosahuje toho, co zamýšlela, a 2. když je identifikován a upraven nesoulad mezi záměry a výsledky. Bartoňková (2010, str. 11) dodává, že firemní vzdělávání je hledání a následné odstraňování rozdílů mezi tím, co je a tím, co je žádoucí.

Ve vzdělávání zaměstnanců můžeme rozlišit zhruba tři přístupy ke vzdělávání zaměstnanců. Organizování jednotlivých vzdělávacích akcí, systematický přístup a koncepce učící se organizace. Jednotlivé vzdělávací akce

reagují na momentální potřeby jednotlivců nebo firmy (Tureckiová, 2004, str. 89). Nejvíce efektivní je dobře organizované systematické vzdělávání (Koubek, 2015, str. 259). Bartoňová podle Armstronga (2010, str. 109) uvádí, že jeho hlavní charakteristikou je, že probíhá nepřetržitě v rámci opakujícího se cyklu identifikace potřeby, plánování, realizace a vyhodnocování. Podle Hroníka (2007, str. 133) se v řadě firem postupuje podle tohoto schématu, a dá se říct, že rozdělení cyklu vzdělávání do čtyř fází je všeobecně přijímáno. Učíci se organizaci je možné chápat jako skupinu lidí, kteří neustále rozšiřují svoji schopnost vytvářet budoucnost. Učení má v této souvislosti hlubší význam než pouhé přijímání informací, jde o změnu jednotlivců tak, aby dosáhli výsledků, které si přejí a jsou pro ně důležité (Kociánová, 2012, str. 60). Armstrong (2007, str. 451) podle Garvina uvádí, že zásadní myšlenou učící se organizace je podle jiné teorie to, že učení je podstatným faktorem, který umožňuje organizaci přežít. Učení na úrovni činnosti, politiky i strategie musí být vědomé, soustavné a integrované a je nutné, aby manažeři vytvářeli klima, v rámci kterého se bude personál soustavně učit.

V zásadě lze tedy uvést, že zaměstnanci, lidské zdroje, jsou významným bohatstvím každé organizace. Vzdělávání zaměstnanců je důležitým procesem organizace nejen proto, že může vypomoci v získání kvalifikace zaměstnancům, kteří byli vybráni do firmy bez požadované kvalifikace, ale i proto, že umožňuje zaměstnancům reagovat na stále probíhající změny ve společnosti a také v technologiích. Zajišťuje, aby rozdíl mezi žádoucím stavem a stavem skutečným byl co nejmenší, aby zaměstnanci byli kreativní a tvořiví. V rámci firemního vzdělávání je možné rozlišit zhruba tři přístupy ke vzdělávání zaměstnanců. Od organizování jednotlivých akcí, přes systematicky organizované vzdělávání až po koncepci učící se organizace.

## 2.2 Motivace zaměstnanců k učení a zvyšování kvalifikace

Teorie vztahující se k motivaci zaměstnanců k učení a zvyšování kvalifikace byla do práce doplněna až následně po provedení rozhovorů se všemi respondenty. Ačkoliv původně nebyla motivace předmětem rozhovoru, byla v nich zmiňována jako důležitá pro úspěch vzdělávací akce. I proto se v této části práce úzce zaměřuje pouze na motivaci k učení a zvyšování kvalifikace, nikoliv na motivaci obecně.

*„Motivace zaměstnanců k učení a zvyšování vlastního potenciálu je velmi významným prokem vzdělávacího procesu“ (Vodák a Kucharčíková, 2011, str. 101).* Obecně je motivace dospělých k učení vnitřní psychickou pohnutkou, rozhodnutím, důvodem k účasti ve vzdělávání. Motivace je vyvolána určitou potřebou. Může se jednat o potřebu být úspěšný, kompetentní, uznávaný v určité činnosti (Průcha, 2014, str. 33).

Podle Beneše (2014, str. 105) většinou působí celý komplex motivů, různé se vyvíjí, jsou výsledkem učení a zkušenosti s učením a nejsou dané jednou provždy. Právě zkušenosti s učením ve škole mnohé možné účastníky od vzdělávání odrazují. Rabušicová, Rabušic a Šedřová (2008, str. 99 a 109) doplňují, že účast v neformálním vzdělávání je motivována mimopracovními důvody, účast ve formálním vzdělávání především pracovními důvody. Dominujícím motivem zaměstnanců vrátit se do školy je požadavek zaměstnavatele a snaha o zlepšení pracovního postavení a uplatnění na pracovním trhu. Beneš (2014, str. 106) zároveň upozorňuje, že v případě, kdy je motivem dalšího vzdělávání výkon profese, ztrácí se i jeho dobrovolnost.

Urban (2017, str. 106) doplňuje, že výchozím předpokladem motivace ke vzdělávání je celková pracovní spokojenost. Spokojení zaměstnanci se učí

ochotněji a rychleji. Navíc získané schopnosti a znalosti jsou zpravidla také trvalejší.

Zkrátka o motivaci je možné říct, že je výchozím předpokladem učení (nejen) dospělých. Motivů učení existuje celá řada, pro dospělé je ale dominantním požadavek zaměstnavatele, možnost získat lepší pozici v organizaci nebo výhodnější postavení na trhu práce.

### 2.3 Projektování vzdělávací akce

Jak je uvedeno v kapitole 1.1 této práce, jednou z podmínek vzniku profesní kvalifikace je podmínka vzdělatelnosti. Protože získání profesní a úplné profesní kvalifikace může zaměstnancům usnadnit absolvování vzdělávací akce, věnuje se práce i projektování vzdělávací akce.

Hartl (1999, str. 93) s podporou Knowlese doporučuje dbát při tvorbě vzdělávacího programu na tyto zásady: dospělí potřebují znát, proč se mají učit, vyžadují učení na základě dosavadních zkušeností, potřebují k učení přistupovat jako k řešení problémů a učí se nejlépe, pokud to pro ně má přímý význam. Podle Mužíka (2000, str. 94) by projekt vzdělávací akce měl být v zásadě reakcí na určitou vzdělávací potřebu a měl by být určen konkrétní cílové skupině pracovníků firmy. Při přípravě vzdělávací akce by si vzdělávatel i manažer měli odpovědět na některé základní otázky. Odpovědi na otázky Proč? Koho? Co? Kdy? Jak? Kdo? Kde? a Zač? totiž mohou ukázat, že stávající problém je v organizaci možné řešit i jinak než vzděláváním. Hroník (2007, str. 146) bere v úvahu následujících pět elementů:

- Kontext (společnost, kultura, firma a její strategie).
- Student (zde je zahrnuta i teorie učení, styly učení atd.).

- Lektor a interakce (didaktika včetně uplatnění učebních zásad – strategií učení).
- Téma, obsah a jeho struktura.
- Prostředí (např. virtuální nebo outdoorové).

Podle Bartoňkové (2010, str. 116) se do vzdělávacího projektu promítají čtyři hlavní fáze systému firemního vzdělání (analýza potřeb, plánování, realizace a vyhodnocování) a dochází k jejich bližší specifikaci. Projektování vzdělávací akce se skládá z těchto kroků:

1. Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb (nejkritičtější fáze projektování).
2. Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb:
  - Formulace cíle vzdělávací akce
  - Stanovení profilu účastníka a profilu absolventa vzdělávací akce
  - Určení obsahu vzdělávací akce, sestava inventáře disciplín, tvorba studijního plánu, osnov a anotací
  - Tvorba studijních materiálů
3. Volba forem, metod a technik vzdělávání, včetně volby didaktických podmínek 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.

Vodák a Kucharčíková (2011, str. 48) vymezují tyto nezbytné fáze realizace vzdělávacího projektu: cíle, program, motivace, metody, účastníci a lektoři. Jako

důležité vidí Fiala (2018, str. 23) také to, aby byla vzdělávací aktivita představena takovým způsobem, který účastníkům umožní nejen naučit se to, co potřebují, ale umožní také pozitivně reagovat na celou akci.

Existuje více přístupů k projektování (designování) vzdělávací akce. Jak vyplývá z uvedeného textu, vždy je nutné nevynechat žádný důležitý aspekt ovlivňující projektování akce. V následujících podkapitolách se práce věnuje podrobnému popisu jednotlivých fází projektování vzdělávací akce tak, jak ho popisuje Bartoňková (2010). Důvodem pro výběr právě této teorie je posloupnost jednotlivých kroků, které je nutné udělat – od analýzy potřeb po evaluaci vzdělávací akce, tedy od začátku do konce. Následující podkapitoly věnující se projektování vzdělávací akce, jsou teoretickým východiskem pro empirickou část práce.

### 2.3.1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb

V projektování vzdělávacích potřeb je analýza a identifikace těchto potřeb první a zároveň nejkritičtější fází projektování (Bartoňková, 2010, str. 118). Jde o shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností pracovníků a v porovnávání získaných údajů s požadovanou úrovní (Vodák & Kucharčíková, 2011, str. 85). Výsledkem analýzy je pak zjištění mezer ve výkonnosti, které je možné odstranit vzděláváním (Bartoňková, 2010, str. 118). Podle Armstronga (2007, str. 503) je tzv. „model deficitu“ omezený. Vzdělávání by se mělo zabývat přípravou lidí na to, aby byli schopni a ochotni brát na sebe další povinnosti a odpovědnosti, zvyšovali si všestranné schopnosti, byli připraveni na nové požadavky práce víceoborovostí či flexibilní kvalifikací. Potřeba vzdělávání může vyplynout i ze sledování pracovního výkonu

pracovníků, kvality výrobků nebo služeb, využívání zdrojů apod. (Koubek, 2015, str. 262).

V rámci fáze identifikace je nejdůležitější sladit zájmy organizace a jednotlivců. Podle Hroníka (2007, str. 136) lze vzdělávací potřeby identifikovat z úhlu pohledu subjektu vzdělávání (individuální potřeba a přání), požadavků vyplývajících z funkce (hodnocení, nesoulad mezi nároky práce a reálnými způsobilostmi) a pohledu budoucnosti (očekávání, plánovaného profesního a kariérové růstu). Tureckiová (2004, str. 100–101) navrhuje analýzu vzdělávacích potřeb na úrovni jednotlivce, týmu a firmy. Nejčastěji používanými metodami analýzy vzdělávacích potřeb jsou analýzy dokumentů, ankety a průzkumy, řízené rozhovory nebo výstupy z hodnocení adaptačního procesu a pracovního výkonu.

Analýza vzdělávacích potřeb je nejkritičtější fází projektování vzdělávací akce. Empirická část práce proto vysvětluje, jakým způsobem probíhá analýza vzdělávacích potřeb v organizaci XY, jaké informace o znalostech a dovednostech svých pracovníků zjišťuje a s jakou požadovanou úrovní je porovnává.

### 2.3.2 Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb

Na analýzu vzdělávacích potřeb navazuje interpretace výsledků. Pokud je zjištěný problém řešitelný vzděláváním, je třeba rozhodnout, jakým způsobem má být vzdělávání prováděno (Bartoňková, 2010, str. 134).

- Formulace cíle vzdělávací akce

Formulovat cíl vzdělávací akce znamená jasně a srozumitelně popsat, čeho se má dosáhnout a jaké výsledky je možné očekávat (Kazík, 2017, str. 31). Učební cíl popisuje, pomocí aktivních sloves, konečné chování účastníka (Bartoňková,



2010, 136). Cíle mají být formulovány komplexně, konzistentně, kontrolovatelně a přiměřeně (Palán, 2002, str. 118–119). V rámci profesního vzdělávání mají být cíle projektů směřovány na konkrétní předmět (co se účastník musí naučit) a také na konkrétní činnosti (co má být účastník schopen vykonávat) (Mužík, 2000, str. 98).

- Stanovení profilu účastníka a profilu absolventa vzdělávací akce

Profil účastníka tvoří požadované vstupní znalosti, dovednosti, schopnosti a kompetence, které by měl mít člověk vstupující do vzdělávací akce. Umožňuje nastavit obsah vzdělávací akce, který odpovídá potřebám a požadavkům daného pracovníka (Bartoňková, 2010, str. 145). Profil absolventa vyjadřuje dosaženou úroveň vědomostí a schopností, profesních dovedností a postojů odpovídajících dané profesi (Kolář & kol., 2012, str. 11). Podle Bartoňkové (2010, str. 145) je možné určit široký a mělký nebo hluboký a úzký profil absolventa. Široký a mělký profil není příliš specializován a dává absolventovi flexibilitu uplatnění. Hluboký a úzký profil je výrazně specializovaným vzděláváním v jednom oboru.

- Určení obsahu vzdělávací akce, sestava inventáře disciplín, tvorba studijního plánu, osnov a anotací

Vymezení obsahu vzdělávání je pro výuku důležitým krokem (Podlahová & kol, 2012, str. 21). Obsah volíme na základě cíle. Jde o předávaný souhrn vědomostí, znalostí, způsobilostí, zručností nebo návyků. Je určen učebními plány a učebními osnovami (Palán, 2002, str. 133). Inventář disciplín je tvořen z profilu účastníka a absolventa tak, aby nedošlo k zařazení nepotřebného nebo nesprávného obsahu. Jeho hlavním účelem je podchytit všechna témata vztahující se ke vzdělávací akci (Bartoňková, 2010, str. 146). Časovou a obsahovou

posloupnost studijních disciplín, formu studia a také způsob ověření výsledků stanoví studijní plán (Rohlíková & Vejvodová, 2012, str. 19). Bartoňková (2010, str. 146) rozlišuje mezi induktivními a deduktivními studijními plány. Učivo v rámci induktivních plánů je uspořádáno od konkrétních, prakticky orientovaných disciplín až k teoretickému zastřešení. Deduktivní plány se opírají o získaná teoretická východiska a vyúsťují do konkrétních, prakticky zaměřených disciplín. Podle Mužíka (2000, str. 98) je osnova podrobným obsahovým vymezením jednotlivých tematických celků. Může být podobná rozvětvenému stromu, případně diagramu, zachycuje vztahy a vazby mezi kapitolami a podkapitolami. Musí tvořit srozumitelný celek (Podlahová a kol., 2012, str. 113). Anotací se rozumí stručná charakteristika dokumentu z hlediska obsahu, určení, formy a jiných rysů (Sklenák a kol, 2001, str. 32).

V rámci empirické části práce bude zjišťována a vysvětlena souvislost obsahu, inventáře disciplín, studijního plánu, osnovy a anotace s kvalifikačním standardem profesní kvalifikace tak, jak je popsáný v kapitole 1.2.

- Tvorba studijních materiálů

V rámci projektování vzdělávací akce je zvažována především dostupnost a přiměřenost potřebných studijních materiálů (Prášilová, 2006, str. 158). Je téměř nemyslitelné konání vzdělávací akce bez studijních materiálů, ať již v tištěné nebo elektronické podobě (Bartoňková, 2010, str. 165–166). Studijní materiály musí být vytvořeny v návaznosti na cíl, obsah, formu i metody vzdělávací akce (Mužík, 2000, str. 99).

### 2.3.3 Volba forem, metod a technik vzdělávání

Výběrem formy vzdělávání rozhodujeme, zda bude výuka realizována v přímém kontaktu lektora a účastníka, nebo tzv. dálkovým způsobem, kdy je

lektor a účastník vzdálen jak prostorově, tak časově (Mužík, 2000, str. 98). Bartoňková (2010, str. 149) s podporou Mužíka přidává ještě kombinovanou výuku, která je kombinací bezprostředního a zprostředkovaného kontaktu lektora a účastníka. Hroník (2007, str. 150) doplňuje, že volba forem, metod a technik vzdělávání nesmí být náhodná. Je nutné, aby výběr metod a technik pokrýval co nejširší spektrum, ale zároveň působil koncentrovaně. Koncentrovaně, ale také monotónně působí menší množství metod, což v konečném důsledku oslabuje účinnost vzdělávání.

Správně zvolené metody umožní účastníkům osvojit si požadované znalosti, dovednosti a schopnosti. V rámci vzdělávání zaměstnanců rozlišujeme mezi metodami vzdělávání na pracovišti (např. instruktáž při výkonu práce, asistování, pověření úkolem, rotace práce, koučování, mentorování apod.) a mimo pracoviště (např. přednáška, seminář, demonstrování, případová studie nebo outdoorové aktivity) (Šikýř, 2016, str. 141). Metody vzdělávání na pracovišti (on-the-job training) kladou důraz na zvládnutí požadovaných dovedností a osvojení si potřebného pracovního jednání. Jsou vhodnější pro vzdělávání méně kvalifikačně náročných profesí (Dvořáková a kol., 2007, str. 298). Vzdělávání mimo pracoviště (off-the-job training) může probíhat ve speciálních vzdělávacích zařízeních, která jsou k tomu vybavena i příslušným personálem. Díky lektorům, kteří mají zpravidla širší přehled o ostatních podnicích a odvětvích, se rozšiřuje a zlepšuje možnost posouzení problémů, které je nutné řešit. Tento typ vzdělávání je užitečný především pro manažery a vedoucí pracovních skupin (Malach a kol., 2004, str. 332). Podle Dvořákové a kol. (2007, str. 298) je off-the-job training vhodný také pro specialisty a pracovníky na technických pozicích. Mimo forem a metod se setkáváme s pojmem technika ve vzdělávání nebo speciální didaktické postupy ve vzdělávání. Pro účely této práce není nutné je rozlišovat.

Bartoňková (2010, str. 159–160) uvádí s podporou Mužíka a Tумы, že mezi ně řadíme například brainstorming nebo myšlenkové mapy.

Zprostředkující funkci v rámci vzdělávacího procesu plní didaktické pomůcky a prostředky didaktické techniky (Bartoňková, 2010, str. 162). Mezi didaktické prostředky patří materiální předměty, které zajišťují, podmiňují a zefektivňují vyučovací proces (Skalková, 2007, str. 249). S nástupem digitální techniky a informačních technologií se výrazně mění a posunuje charakter didaktické techniky. Po staletí využívaná tabule a křída již není dostatečná (Slavík, 2012, str. 144). Mezi didaktické pomůcky například patří modely, zvukové nahrávky, dotykové pomůcky, simulace skutečnosti atd. (Bartoňková, 2010, str. 162).

#### 2.3.4 Přehled lektorů

*„Obecně je lektorem vzdělavatel dospělých působící v oblasti dalšího vzdělávání“.*

Lektor zajišťuje řadu dalších úkolů jako je příprava vzdělávací akce, její realizaci, řídí vzdělávací proces po odborné stránce, didaktické i dokumentační, zajišťuje hodnocení akce a její efektivity (Langer, 2016, str. 14). Podle Palána (2002, str. 92) má lektor základní význam pro naplnění učebních cílů. Pro výkon této činnosti předpokládá odbornou znalost v oboru, ale také jisté pedagogické (andragogické) mistrovství, tj. hlubokou úroveň teoretických znalostí i praktických zkušeností, doplněné schopností motivovat, organizačními, rétorickými, komunikačními i organizačními schopnostmi. Prášilová (2006, str. 157–158) k tomu dodává, že lektor působící v profesním vzdělávání má mít schopnost přiblížit se úrovni vzdělávaných a mít praktické zkušenosti. Vodák a Kucharčíková (2011, str. 117–118) uvádí, že lektor musí mít také určité osobnostní předpoklady k vykonávání úspěšné lektorské činnosti. Jde především o lidskou zralost a schopnost udržet si

odstup v konfliktních a vypjatých situacích. Lektor musí mít také vysokou míru sociální inteligence, cit pro situaci, empatii, přiměřené zvládnutí emocí a také určité osobní kouzlo.

Podle Bárty (2019, str. 157) ti nejlepší lektori učí v mnoha institucích zároveň. A je také pravda, že někteří z nich nikdy nepoznali praxi. Proto je důležité při výběru lektora zjišťovat, pro jaké firmy pracoval.

Empirická část této práce bude zjišťovat a vysvětlovat, podle jakých kritérií proběhl výběr lektorů, resp. autorizované osoby. Tou, podle informací uvedených v kapitole 1.4. této práce, mohou být, nebo s ní spolupracovat, i vzdělavatelé.

### 2.3.5 Organizační zabezpečení vzdělávací akce

Podle Hroníka (2007, str. 170) patří do organizačního zajištění vzdělávací akce řada činností, podle toho, zda se vzdělávací akce koná v prostředí firmy nebo mimo ni. Bartoňková (2010, str. 168) doplňuje, že na organizačním zabezpečení záleží 90 % úspěšnosti celé vzdělávací akce. Úspěšné zabezpečení znamená nezapomenout na žádnou z činností v průběhu celé vzdělávací akce. Hroník (2007, str. 170) sem zařazuje činnosti jako je zajištění občerstvení nebo ubytování. Bartoňková (2010, str. 168) zmiňuje například propagaci aktivity, smlouvy s lektory, kopírování studijních materiálů a pomůcek pro účastníky, přípravu evaluace nebo také certifikace.

Protože největším nepřítelem koncentrace jsou ruchy, způsobené hlukem, špatným osvětlením, vzduchem nebo nevhodným uspořádáním výukového prostoru, je nutné zabezpečit i vhodný prostor pro vzdělávací akci (Kazík, 2017, str. 58). Bartoňková (2010, str. 169) uvádí, že pokud se chceme vyhnout improvizacím na poslední chvíli a případným konfliktům, je dobré připravit si

časový plán, který bude jasně ukazovat za jakou činnost a do kdy je konkrétní osoba zodpovědná.

### 2.3.6 Finanční, materiální a technické zabezpečení vzdělávací akce

Materiální předměty, které v sobě zahrnují didaktické prostředky nebo také prostředky firemního vzdělávání popisuje kapitola 2.3.3. V této fázi projektování vzdělávací akce je nutné jejich fyzické zajištění. V rámci této kapitoly se práce věnuje finančnímu zabezpečení vzdělávací akce, které je pro firmu zásadní informací pro plánování nákladů.

Náklady na vzdělávání tvoří přímé i nepřímé náklady. Nepřímé náklady jsou spojené s nepřítomností vzdělávaných na pracovišti a krátkodobé snížení jejich výkonnosti (Kazík, 2017, str. 17). Vodák a Kucharčíková (2011, str. 116) uvádějí, že minimálně je potřeba počítat s těmito náklady:

- Přímé osobní náklady na účastníky a lektory včetně pojištění, různé výhody poskytované zaměstnavatelem, cestovní výdaje a stravné;
- náklady spojené se stanovením a analýzou vzdělávacích potřeb;
- náklady na vývoj učebních aktivit;
- náklady spojené s ubytováním, pronájmem prostor a potřebné techniky;
- náklady na přípravu a kopírování materiálů;
- náklady na externí moderátory a lektory.

Všechny aktivity, které jsou spojené se vzdělávací akcí, je nutné vyjádřit v nákladech. Obecně je možné náklady rozdělit do dvou kategorií: fixní a variabilní náklady. Fixní náklady jsou ty položky, které se nemění s ohledem na počet účastníků, např. náklady na lektory, realizační tým, nájemné za prostor pro výuku apod. Variabilní náklady jsou naopak ty náklady, které se s počtem

účastníků mění, např. náklady na přepravné, ubytování, stravné, náklady na knihy apod. (Bartoňková, 2010, str. 176). Na vzdělávání organizované ve firemní praxi je možné využít i některý z dotačních programů ESF. Vhodné dotační programy jsou zveřejňovány na webových stránkách MPSV (MPSV ČR, 2019).

V návaznosti na informace o financování vzdělávací aktivity je vhodné uvést, že zaměstnavatel je, v případě poskytnutí vzdělávání zaměstnancům, oprávněn sjednat s nimi určitý závazek podle pravidel uvedených zákoníkem práce (Macháček, 2010, str. 98).

Pokud v rámci vzdělávání dochází k získání, změně nebo rozšíření kvalifikace, hovoří zákoník práce (Česko, 2006b) o zvýšení kvalifikace. Zařazujeme sem i dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu se zájmy zaměstnavatele. Macháček (2010, str. 98) doplňuje, že při zvýšení kvalifikace může dojít k uzavření kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohoda musí být uzavřena v písemné podobě a musí obsahovat informace o druhu kvalifikace a způsobu jejího zvýšení nebo prohloubení, dobu, kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele a druh a celkovou částku nákladů, kterou je nutné uhradit v případě nesplnění závazku. Zákoník práce (Česko, 2006b) dále uvádí, že zaměstnavatel poskytne zaměstnancům nezbytné volno s náhradou mzdy k účasti ve výuce, a to dva pracovní dny na přípravu na vykonání každé jednotlivé zkoušky v rámci studijního programu uskutečněném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou. Macháček (2010, str. 97) dodává, že pět pracovních dnů náleží na přípravu a vykonání závěrečné, nebo maturitní zkoušky, případně absolutoria. Zaměstnancům náleží ještě další volné dny v souvislosti s ukončením studia na vysoké škole. Zákoník práce (Česko, 2006b) dále uvádí, že zaměstnanec se pak podepsáním dohody zaměstnavateli uvazuje na setrvání v zaměstnání po dobu

nejvíce pěti let po zvýšení kvalifikace nebo úhradě vzniklých nákladů v případě, že ukončí pracovní poměr ještě před uplynutím sjednané doby.

Vedle zvyšování kvalifikace uvádí zákoník práce také prohlubování kvalifikace. Jde o její průběžné obnovování, doplňování a udržování, přičemž podstata kvalifikace se nemění, ale umožňuje zaměstnanci vykonávat sjednanou práci (Hůrka a kol., 2014, str. 523). Na rozdíl od zvýšení kvalifikace je zaměstnanec povinen k výkonu své práce kvalifikaci prohlubovat. Účast na školení je považována za výkon práce. Také při prohlubování kvalifikace může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu, ale pouze v případě, že předpokládané náklady činí alespoň 75 tis. korun (Česko, 2006b).

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem sjednat kvalifikační dohodu, která předpokládá splnění zákonem stanovených podmínek jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. V empirické části práce bude ověřeno a vysvětleno, zda a proč je v organizaci XY sjednání kvalifikační dohody se zaměstnanci některým z kroků k získání úplné profesní kvalifikace.

### 2.3.7 Hodnocení a evaluace vzdělávací akce

Kosíková (2011, str. 102) vychází z Pettyho, když tvrdí, že hodnocení (evaluace) vzdělávání měří šíři a hloubku znalostí a dovedností. Hodnocení, které je provedeno správně, je inspirativní, motivační a dává zpětnou vazbu. Podle Vodáka a Kucharčíkové (2011, str. 125) je vyhodnocování „*poslední a zároveň velmi důležitou součástí vzdělávacího procesu*“. Jde o pokus získat zpětnou vazbu o efektu vzdělávací akce a ocenit jeho hodnotu. Prokopenko a Kubr (1996, 184) uvádí čtyři důvody, proč je hodnocení prováděno: učení, zdokonalování, kontrolování a ověřování. Důvod, proč je zpětná vazba tak důležitá, vidí Hroník (2007, str.



176) v tom, že cílem vzdělávací akce je zvýšení pracovní výkonnosti. Aby bylo možné zjistit, zda vzdělávací akce splnila svůj cíl, je nutné získat zpětnou vazbu. Mužík (2000, str. 112) uvádí, že změřit efektivitu profesního vzdělávání ve firmě je složitý problém. Kvantifikovat je možné pouze vstupy, výstupy je možné pouze odhadovat, případně zjišťovat nepřímě.

Literatura uvádí velké množství hodnocení. Jedním z nich je hodnocení formativní a sumativní. Formativní, tedy průběžné, slouží především účastníkovi vzdělávací akce, nespočívá v měření výkonu, spíše dává rady, jak postupovat v další studijní činnosti a jak se vyhnout případným chybám v učebním procesu (Rohlíková & Vejvodová, 2012, str. 234). Mimo to se posuzují lektoři, komunikace, vztah s účastníky, prostředí, organizace atd. Formativní hodnocení proto, že probíhá v průběhu akce a je možné ještě do vzdělávací akce zasáhnout, formovat ji (Bartoňková, 2010, str. 184). Kosíková (2011, str. 102) s podporou Pettyho uvádí, že hodnocení sumativní, tedy finální, hodnotí, čeho účastník dosáhl. K sumativní evaluaci se používají především dotazníky, testy, pozorování apod. Výstupy ze sumativní evaluace ovlivňují až následující vzdělávací akci (Bartoňková, 2010, str. 185).

Fiala (2018, str. 20) doplňuje, že historicky nejstarším a světově nejznámějším přístupem k měření výsledků vzdělávání v prostředí firem a institucí je Kirkpatrickův přístup k evaluaci. Kirkpatrick a Kirkpatrick (2006, str. 21–25) doporučují hodnotit z pohledu čtyř úrovní: reakce (reaction), učení (learning), chování (behavior) a výsledky (results). Na úrovni reakce se zjišťuje, zda účastníci reagují na vzdělávací akci pozitivně nebo negativně. Úroveň učení zase odpovídá na otázku, zda se zvýšily znalosti a zlepšily dovednosti. Úroveň chování se zaměřuje na zjištění, jak vzdělávací akce změnila účastníkovo chování a jak jedinec dokáže převést získané poznatky do každodenní pracovní činnosti.

Úroveň výsledků vypovídá o tom, jak absolvovaná vzdělávací akce pomohla zvýšit produktivitu, zlepšit kvalitu nebo snížit náklady. Bartoňková (2010, str. 186–188) podle Belcourta a Wrighta uvádí, že je možné jednotlivé úrovně zjišťovat a měřit např. pomocí dotazníku, testu na začátku a konci vzdělávací akce nebo o hodnocení požádat někoho mimo organizaci, například zákazníky.

Jak vyplývá z výše uvedeného, aby bylo možné zjistit efektivitu vzdělávací akce, je nutné provést její zhodnocení. Tedy zhodnocení toho, co se účastníci naučili, jak se jim vzdělávací akce líbila, jak jim pomohla změnit své chování, a co si mohou odnést do každodenní praxe. Existuje mnoho metod, jak hodnocení dobře a správně provést. V empirické části práce bude zjišťováno, zda, jak a proč probíhala hodnocení vzdělávací akce. Někteří autoři rozlišují mezi pojmem evaluace a hodnocení vzdělávací akce. Pro empirickou část práce je význam slova hodnocení a evaluace považován za synonyma.

Na závěr druhé kapitoly práce nabízí krátké shrnutí získaných informací. Firemní vzdělávání spadá do oblasti dalšího profesního vzdělávání. V jeho rámci rozlišujeme periodické, kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání. Vzdělávání v organizaci probíhá v ideálním případě jako neustále se opakující systém identifikace potřeby, plánování, realizace a vyhodnocování vzdělávání. Je ale možné pomocí vzdělávací akce reagovat na aktuální problém, který byl v organizaci identifikován. Nejprve je nutné odpovědět si na otázku, zda není vhodnější řešit identifikovaný problém jiným způsobem než vzděláváním. V případě, že je rozhodnuto řešit daný problém vzděláváním, dochází k rozhodnutí, zda bude vzdělávání probíhat u externího dodavatele nebo přímo ve školicích prostorách v rámci organizace. Konání vzdělávací akce předpokládá její projektování. Je nutné komplexně, konzistentně, kontrolovatelně a přiměřeně formulovat cíl vzdělávací akce. Aby se vzdělávací akce zúčastnila, pokud možno,

skupina účastníků s podobnou úrovní znalostí a dovedností, je potřebné stanovit profil účastníka vzdělávací akce. Na profil účastníka navazuje profil absolventa, který naopak představuje, kam se účastník dostane po skončení vzdělávací akce s úrovní svých znalostí a dovedností. Dále je nutné zvolit formy, metody, techniky, lektory a zabezpečit akci organizačně, materiálně i finančně. Důležitou součástí vzdělávací akce je podle mnohých autorů provedení hodnocení, které jednak bývá motivací pro účastníky, ale poskytne nám také zpětnou vazbu např. o efektivnosti konání vzdělávací akce.

Třetí kapitola práce se věnuje samotnému získání profesní kvalifikace. Získání v tomto případě znamená úspěšné absolvování zkoušky z profesní kvalifikace. S ohledem na informace v kapitole 1.5 je vhodné uvést, že zájemci o získání úplné profesní kvalifikace a v oboru elektrikář musí složit celkem pět zkoušek z profesních kvalifikací a závěrečnou zkoušku, která předpokládá splnění požadavků stanovených školským zákonem.

### **3 Zkoušky z profesní kvalifikace a závěrečná zkouška**

Podstatou zkoušky z profesní kvalifikace před autorizovanou osobou je ověření, zda si zájemce o získání profesní kvalifikace osvojil určitou konkrétní dovednost, která je určena standardem příslušné profesní kvalifikace. Zkoušku může absolvovat člověk starší 18 let, který dosáhl alespoň základního vzdělání. Ke zkoušce se může přihlásit i ten, kdo není občanem ČR (NÚV, 2011–2020).

Autorizované osobě náleží za provedení zkoušky úhrada, kterou je uchazeč o zkoušku z PK povinen uhradit nejpozději 7 dnů před dnem konání nebo zahájení zkoušky (Česko, 2006b).

#### 3.1 Hodnotící standard profesní kvalifikace

Hodnotící standardy jsou klíčové při přípravě na zkoušku i v rámci samotné zkoušky. Popisují, jaké způsobilosti je nutné ověřit a jakým způsobem (Valenta, 2013, str. 465). Hodnotící standard vymezuje, jak otestovat, zda zájemce o určitou profesní kvalifikaci splňuje požadavky (kompetence), které jsou pro tuto kvalifikaci stanovené v jejím kvalifikačním standardu. *„Hodnotící standard navazuje na kvalifikační standard a určuje kritéria hodnocení a způsoby ověření jednotlivých požadavků (tedy kompetencí) kvalifikačního standardu“* (NÚV, 2019, str. 27).

Kritéria hodnocení musí být formulována jednoznačně, prokazatelně a srozumitelně (NÚV, 2019, str. 28). Neměla by také opomíjet etické hranice. Otázkou například je, zda v nich uvádět vlastnosti osobnosti, které lze považovat za soukromé (NÚV, 2018, str. 50). Důležitým kritériem také je, aby zkouška byla proveditelná, tzn. bylo možné praktické předvedení činnosti nebo její části. *„Výjimku mohou tvořit jen kompetence, kde to z technických, bezpečnostních či jiných důvodů není možné“* (NÚV, 2019, str. 28). Na tvorbě a aktualizaci hodnotících

standardů se podílejí autorizující orgány, což jsou zpravidla příslušná ministerstva (Peška & Kadlec, 2018, str. 17). Autorizované osoby (viz. kapitola 1.4) jsou povinné hodnotit podle hodnotících standardů. Nedodržení této povinnosti je důvodem pro odebrání autorizace (Valenta, 2013, str. 465). Hodnotící standardy také uvádí, zda zkouška proběhne před jednou autorizovanou osobou, resp. autorizovaným zástupcem nebo před vícečlennou (max. tříčlennou) komisí (NÚV, 2019, str. 43).

Hodnotící standard je kritérium, které slouží k ověřování, zda zájemce o profesní kvalifikaci splňuje stanovené předpoklady pro dosažení PK. Skládají se z kritérií a způsobů hodnocení kritérií v jednotlivých kompetencích a zároveň obsahuje instrukce týkající se provedení zkoušky. Autorizované osoby jsou povinné tyto standardy dodržovat. V rámci hodnotícího standardu je uváděn i datum, od kdy je standard platný, což opět předpokládá pravidelnou revizi standardů. Uvedené teoretické informace jsou důležité pro empirickou část práce, která zjišťuje a vysvětluje, jaké je praktické využití hodnotících standardů při zkoušce z profesní kvalifikace.

### 3.2 Přihláška a pozvání k vykonání zkoušky

Uchazeč o vykonání zkoušky, resp. zájemce o získání osvědčení o uznání profesní kvalifikace osloví autorizovanou osobu a vyplní písemnou přihlášku. Provedení zkoušky je zatíženo poplatkem, který je stanoven tak, aby pokryl náklady spojené s konáním zkoušky. Konkrétní částka je uvedena v příslušném hodnotícím standardu profesní kvalifikace (MŠMT ČR, 2013–2019b).

Autorizovaná osoba připraví vše potřebné pro vykonání zkoušky, tj. prostor, vybavení, zkoušející na konkrétní den. Dvacet jedna dnů po doručení přihlášky odesílá autorizovaná osoba uchazeči pozvánku ke zkoušce a kopii

odesílá i Autorizujícími orgánu. Přihláška obsahuje jméno, příjmení a titul uchazeče o zkoušku, datum narození, adresu trvalého bydliště, popř. adresu pro doručování, název dílčí profesní kvalifikace, den, čas a místo konání zkoušky, výši, termín a způsob úhrady, která má být provedena nejpozději 7 dnů před konáním zkoušky. Pokud se autorizovaná osoba a uchazeč nedohodnou jinak, probíhá zkouška nejpozději do tří měsíců od doručení přihlášky. Zkouška je veřejná, proto je autorizovaná osoba povinna oznámit konání zkoušky pět dnů před termínem zkoušky (NÚV a TREXIMA, 2006–2014a).

Pokud se stane, že se uchazeč nemůže ze zdravotních nebo jiných závažných důvodů zkoušky zúčastnit, může 2 dny před jejím konáním písemně požádat o stanovení jiného termínu. V případě, že autorizovaná osoba žádosti vyhoví, stanoví náhradní termín, o kterém informuje uchazeče i autorizující orgán. V případě, že se uchazeč ke zkoušce ve stanovením (i náhradním) termínu nedostaví, vykonání zkoušky je považováno za neplatné (Česko, 2006b).

Z uvedeného vyplývá, že uchazeč o získání profesní kvalifikace je povinen písemně se přihlásit u vybrané autorizované osoby. Autorizovaná osoba odpovídá zájemci pozvánkou ke zkoušce, kterou zároveň odesílá autorizujícímu orgánu. Zkouška probíhá veřejně. Empirická část práce pouze ověří, zda a jakým způsobem došlo k přihlášení a pozvání na zkoušku z profesní kvalifikace a zda byly naplněny legislativní požadavky.

### 3.3 Způsoby ověřování příslušné profesní kvalifikace

Zkouška, složená u autorizované osoby, ověří dovednosti a vědomosti potřebné pro vykonávání profese. Po úspěšném absolvování účastník získá osvědčení o získání profesní kvalifikace, které potvrzuje jeho odbornou způsobilost v dané profesi (NÚV. Aktuality, 2019).

Každé jednotlivé kritérium musí mít alespoň stručně stanoven způsob ověření. Jednotlivé způsoby mohou pak dále být specifikovány, např. praktické předvedení včetně ústního ověření nebo praktické předvedení s ústním vysvětlením (NÚV, 2019, str. 31). Při praktickém předvedení určité činnosti se hodnotí průběh ukazované činnosti, její produkt nebo výsledek, případně obojí. Považuje se za efektivní převádět činnosti stanovené pro více kompetencí v určitém procesu, jehož výsledkem může být konkrétní výrobek. Správně vytvořený tvar, rozměr, povrch nebo barva prokazuje ovládnutí několika kompetencí, které se již nemusí zvlášť hodnotit (NÚV, 2019, str. 32). Pokud je u kritéria hodnotícího standardu uvedeno písemné ověřování, vyjadřuje se uchazeč písemně. Je hodnocena správnost výsledků a obsahu písemného projevu v porovnání s příslušnými hodnotícími kritérii. „*Test u zkoušky nemůže být jediným způsobem ověřování příslušné profesní kvalifikace, tzn. že v rámci zkoušky musí být kombinován ještě s jiným způsobem ověřování*“ (NÚV, 2019, str. 33–34). Ústní zkoušení je podle Zormanové (2017, str. 209) hodnotným, ale náročným didaktickým postupem, které požaduje po studentovi i porozumění poznatkům, uvědomování si souvislostí učiva a také schopnost aplikovat osvojené poznatky. Uchazeč se verbálně vyjadřuje k zadané otázce, případně vysvětluje své postupy a obhájí svá řešení (NÚV, 2019, str. 36).

Pro provedení zkoušky jsou také nezbytné jednoznačné materiální a technické předpoklady. Tyto požadavky jsou stanovené v hodnotícím standardu a obsahují nejen materiálně-technické a prostorové vybavení, ale i požadavky na pomůcky, normy, receptury, nástroje a přístroje, které jsou nutné k ověření daných kompetencí (NÚV, 2019, str. 46).

Z uvedeného vyplývá, že ověření dosažení příslušné kvalifikace probíhá u autorizované osoby a způsobem, který je kvalifikaci předepsán: ústní, písemné

nebo praktické ověření. Často se jedná o kombinaci více způsobů, jako je ústní ověření v kombinaci s písemným testem apod.

### 3.4 Doba přípravy na zkoušku a doba pro vykonání zkoušky

Doba přípravy na zkoušku, případně její jednotlivé části a doba stanovená pro vykonání zkoušky nebo jejích jednotlivých částí je vymezena v hodnotícím standardu (Valenta, 2013, str. 475). Příprava je důležitá především v rámci ústního ověřování. Praktická předvedení, stejně jako písemné testy a úlohy probíhají ihned po zadání (NÚV, 2019, str. 49). NSK uvádí u profesní kvalifikace Montér elektrických instalací (26-017-H) dobu přípravy na zkoušku deset až patnáct minut (NÚV a TREXIMA, 2006–2014a).

Doba potřebná pro vykonání zkoušky vyplývá z kvalifikovaného odhadu časů, které jsou potřebné k ověření jednotlivých kompetencí. Doba pro konání zkoušky se stanoví jako rozmezí od ... do... a je uvedena ve standardu pro vykonání zkoušky (NÚV, 2019, str. 49). NSK uvádí u profesní kvalifikace Montér elektrických instalací (26-017-H) dobu trvání samotné zkoušky od 8 do 16 hodin s tím, že zkouška může být rozložena do více dnů (NÚV a TREXIMA, 2006–2014a).

Teoretické informace jsou zde podkladem pro zjištění informací, týkajících se přípravy na zkoušku i zkoušky samotné v rámci empirické části práce.

### 3.5 Osvědčení o získání profesní kvalifikace

Pokud uchazeč u zkoušky prokáže kompetence stanovené v předepsaném kvalifikačním standardu, obdrží osvědčení o získání profesní kvalifikace. Jde o celostátně platný doklad (NÚV, 2019, str. 8–9). Osvědčení musí být opatřeno vodotiskem, šedým podtiskem s motivem malého státního znaku včetně



lipových listů na každé straně tiskopisu. Vydává se ve formátu 210 x 290 mm s možnou odchylkou 3 mm (MŠMT ČR, 2013–2019c).

Náležitostmi osvědčení jsou podle Zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání jméno, příjmení, akademický titul nebo vědecká hodnost uchazeče. Dále rodné číslo, pokud bylo přiřazené, případně datum narození, místo narození. Další povinnou náležitostí je datum konání zkoušky, datum vydání osvědčení a název profesní kvalifikace. Součástí osvědčení je i výčet získaných odborných způsobilostí, údaje o zkoušejícím nebo členech zkušební komise (jméno, příjmení, číslo autorizace a obchodní firma nebo název a sídlo autorizované právnické osoby). Osvědčení je podepsáno zkoušejícím nebo předsedou zkušební komise a otiskem razítka s malým státním znakem České republiky společně se jménem, příjmením a číslem autorizace autorizované osoby v případě fyzické osoby, v případě právnické osoby bude uvedena obchodní firma nebo název a sídlo autorizované osoby (Česko, 2006a, str. 19–20). „*Osvědčení i záznamy o průběhu a výsledku zkoušky jsou archivovány podle ustanovení právních předpisů o archivnictví*“ (NÚV, 2019, str. 9).

Z uvedeného vyplývá, že po úspěšném vykonání zkoušky předává autorizovaná osoba absolventovi osvědčení, které musí obsahovat zákonem stanovené, povinné, náležitosti, jako je datum konání zkoušky, datum vydání osvědčení a název profesní kvalifikace. Protože se jedná o celostátně uznávané osvědčení je zároveň nutné opatřit osvědčení stanoveným vodotiskem a dodržet stanovené formáty. V rámci empirické části práce ověřuje, zda a jaká osvědčení byla zájemcům o zkoušku z profesní kvalifikace vydána a obsahují-li všechny povinné náležitosti.

Jak již bylo výše zmíněno, v případě, že jsou uchazeči o zkoušku z profesní kvalifikace úspěšní a podaří se jim získat všechny zkoušky z profesních kvalifikací, které jsou podmnožinou konkrétní úplné profesní kvalifikace, mohou přistoupit k vykonání závěrečné zkoušky. Základní přehled pravidel k vykonání závěrečné zkoušky, požadovaných školským zákonem, přináší následující podkapitola.

### 3.6 Závěrečné zkoušky v oborech středního vzdělání s výučním listem

Podle školského zákona (Česko, 2004) je možné složit závěrečnou zkoušku v oborech, ve kterých se dosahuje středního vzdělání s výučním listem. Závěrečná zkouška je písemná, ústní a praktická zkouška z odborného výcviku. Ředitel školy je oprávněn stanovit termín konání závěrečných zkoušek. Škola je povinna využít jednotných zadání a související dokumentace, které připravuje a zpřístupňuje školám ministerstvo, případně právnická osoba zřízená a pověřená ministerstvem. Závěrečná zkouška je veřejná (s výjimkou písemných zkoušek a praktických, pokud je to nutné z důvodu ochrany zdraví) a je konaná před zkušební komisí. Předseda komise, jmenovaný krajským úřadem, řídí a odpovídá za práci zkušební komise, odpovídá za průběh zkoušek a kvalifikace, je oprávněn žáka vyloučit v případě, že vážně porušil průběh zkoušky a oznamuje žákovi hodnocení jednotlivých zkoušek. O klasifikaci rozhoduje zkušební komise hlasováním. Úspěšné vykonání závěrečné zkoušky předpokládá vykonání všech zkoušek, které jsou její součástí.

Po úspěšném složení zkoušek získá absolvent výuční list pro danou profesi a je plně kvalifikovaný ve svém oboru (Kroupová a kol., 2016, str. 198). Podle Průchy a Vetešky (2012, str. 268) jde o kvalifikaci pro výkon dělnických povolání. Školský zákon (Česko, 2004) stanovuje, že výuční list je opatřen státním znakem

a je veřejnou listinou. Obsahuje rodné číslo fyzické osoby, které byl vydán. Na výučním listu není možné provádět žádné opravy zápisu. Školy jsou povinny vést evidenci vydaných výučních listů.

Podrobnosti o pojetí, obsahu a průběhu závěrečných zkoušek stanovuje ministerstvo prováděcím předpisem. Pro účely této práce se považují výše uvedené informace za dostatečné, s tím, že při organizaci, konání, hodnocení a klasifikaci zkoušek není možné se odchýlit od platného školského zákona a prováděcích předpisů.

I konec třetí kapitoly, která je stejně jako kapitola druhá, teoretickým ukotvením pro empirickou část práce, nabízí souhrn teoretických informací. Získání profesní kvalifikace znamená úspěšné absolvování zkoušky z profesní kvalifikace, a to před autorizovanou osobou. NSK stanovuje v rámci hodnotících standardů jaké způsobilosti a jakým způsobem je nutné ověřit. Způsobů ověřování rozeznává NSK několik. Jde o ústní, písemné, praktické ověření, nebo jejich kombinaci. Absolvování zkoušky z profesní kvalifikace předpokládá, že uchazeč doručí autorizované osobě písemnou přihlášku, která musí splňovat legislativou stanovené náležitosti. Stejně tak autorizovaná osoba musí na přihlášku odpovědět ve stanoveném termínu pozvánkou ke zkoušce z profesní kvalifikace. Hodnotící standardy stanovují i minimální dobu na přípravu a konání samotné zkoušky. Pokud je uchazeč u zkoušky úspěšný, obdrží jako potvrzení své získané kvalifikace osvědčení, které musí vykazovat stanovené náležitosti.

## 4 Případová studie

Empirická část magisterské práce se věnuje výzkumnému šetření a navazuje na problematiku zpracovanou v teoretické části. Výzkumným problémem této práce je získání úplné profesní kvalifikace ve výrobní organizaci XY. Organizace se vážně potýká s nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců. Konkrétně jde o zaměstnance vzdělané v oboru elektrikář, působících v organizaci XY na pozici elektromechanik. Možné východisko z této situace nabízí vzdělávání, konkrétně získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací. Prostřednictvím uvedeného výzkumného problému je formulován cíl práce, cíl výzkumu a hlavní výzkumná otázka.

S ohledem na téma a výzkumný problém této magisterské práce, je pro empirické šetření zvolen kvalitativní přístup. Dříve než dojde k samotnému výzkumnému šetření, je vhodné prostudovat odbornou literaturu, která se zabývá designem kvalitativního výzkumu. Tato práce využívá především informace a konkrétní postupy, které vychází ze dvou různých publikací. Jedná se o publikaci Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách od Švaříčka, Šedové a kol. (2007) a Hendlův Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace (2005).

V podkapitolách, které následují, je definován výzkumný cíl, výzkumná otázka, metodologie výzkumu, technika sběru dat a výzkumný vzorek. Pro získání komplexního přehledu o případu je v rámci jedné podkapitoly představena organizace XY a také pozice elektromechanika, které se studie konkrétně dotýká. Následuje realizace případu včetně etického hlediska výzkumného šetření a zvolená analýza získaných dat.

#### 4.1 Určení výzkumného cíle a výzkumné otázky

Hlavním záměrem výzkumu je vysvětlit proces, jak mohou zaměstnanci v rámci firemního vzdělávání v organizaci XY získat úplnou profesní kvalifikaci podle Národní soustavy kvalifikací. Švaříček a Šedřová (2007, str. 63) v rozlišení Maxwella uvádí tři druhy výzkumných cílů. Jde o cíle intelektuální (jaký je příspěvek k rozšíření odborného poznání), cíle praktické (jaké je využití výsledků v praxi) a cíle personální (jak práce obohatí výzkumníka samotného). Intelektuálním cílem této práce je přinést komplexní vysvětlení procesu získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací v rámci firemního vzdělávání v organizaci XY a představit ho jako možnou alternativu k náboru kvalifikovaných zaměstnanců, kterých je na trhu práce značný nedostatek. Praktickým cílem je získat podrobné informace, které mohou být využity k zefektivnění procesu firemního vzdělávání v organizaci XY. Personální cíl vychází z osobního zájmu a možnosti prozkoumat jev, který se výzkumníka osobně dotýká z pohledu organizačního zajištění firemního vzdělávání.

Výzkumná otázka tedy zní: *Jak probíhá získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací a jak organizace XY připravuje své pracovníky v rámci firemního vzdělávání na zkoušky z této kvalifikace?*

Z uvedeného znění výzkumné otázky vyplývají dvě základní oblasti výzkumu. První z nich se soustředí na postup, kterým organizace XY připravuje své zaměstnance v rámci firemního vzdělávání k získání ÚPK. Úkolem je tedy vysvětlit, jaké konkrétní kroky je potřebné provádět v rámci firemního vzdělávání v organizaci XY k usnadnění získání úplné profesní kvalifikace podle NSK pracovníky této organizace. Empirická část práce vychází z teorie kapitoly 2.3. týkající se projektování vzdělávací akce a jejích podkapitol.

Druhá oblast směřuje k samotnému získání úplné profesní kvalifikace, které předpokládá předchozí získání profesních kvalifikací, tvořících podmnožinu úplné profesní kvalifikace a závěrečných zkoušek v odpovídajícím oboru. Úkolem je tedy vysvětlit, jaké kroky je nutné vykonat k získání požadovaných zkoušek. Empirická část práce vychází z teorie kapitoly 3 týkající se zkoušek z profesní kvalifikace a závěrečné zkoušky.

#### 4.2 Metodologie výzkumu a určení technik sběru dat

Pro empirický výzkum byl zvolen kvalitativní přístup, o kterém Gavora (2000, str. 142) říká, že jde o hluboké poznání a jemnou analýzu určitého prostředí. Disman (2002, str. 289) doplňuje, že posláním kvalitativního výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích. Podle Kinga (2004, str. 32) jde o to, vidět výzkumné téma z pohledu dotazovaného a pochopit, proč a jak dochází k této konkrétní perspektivě. Pro tuto práci byla zvolena případová studie. Podle Hendla (2005, str. 104) popisuje složitost případu a vztahů v jejich celistvosti. Vhodným typem případové studie pro výzkum získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací ve výrobní organizaci XY je explanatorní studie. Vysvětluje případ tím, že rozvádí jednotlivé příčinné řetězce, které je možné u případu identifikovat (Hendl, 2005, str. 110).

V kvalitativním výzkumu je naslouchání vyprávění, kladení otázek lidem a získávání jejich odpovědí hlavní skupinou metod pro sběr dat (Hendl, 2005, str. 164). Gavora (2000, str. 164) dodává, že interview nemá začínat náhle, bez rozehřání dotazovaného. Je dobré nejprve položit několik otázek týkajících se například okolí domu nebo zajímavých předmětů v bytě, aby došlo k uvolnění atmosféry. Výzkumník má hovořit méně než dotazovaný.

Jednou ze zvolených technik sběru dat je rozhovor pomocí návodu. Návodem je seznam otázek nebo témat, které je nutné v rámci rozhovoru projít. Má za úkol zajistit, že budou probrána všechna, pro tazatele důležitá, témata. Je zachována i možnost přizpůsobovat formulaci otázek konkrétní situaci a tím i co nejvýhodněji využít čas k rozhovoru. Rozhovor podle návodu umožňuje vedení strukturovaného rozhovoru s více lidmi a ulehčuje jejich srovnání. Je výborným pomocníkem v udržení směru rozhovoru, ale zároveň umožňuje dotazovanému uplatnit vlastní perspektivy a zkušenosti (Hendl, 2005, str. 174). Návod k vedení rozhovorů byl také rozdělen do dvou částí odpovídajícím oblastem hlavní výzkumné otázky a zároveň teorii druhé a třetí kapitoly. Technika rozhovoru podle návodu byla zvolena i z důvodu, aby rozhovor, vedený na základě seznamu témat, byl zaměřen na všechny oblasti získání úplné profesní kvalifikace podle NSK a nebylo zapomenuto některé z významných hledisek důležité pro dosažení cíle práce. Část návodu k rozhovorům tvoří přílohu č. 2 této diplomové práce.

Další zvolenou technikou je analýza dokumentů. O kvalitativní metodě, Jandourek (2008, str. 47–48) říká, že hledá skryté významy a činí je zjevnějšími. Možným problémem je, že o významu textu máme pouze domněnky, a tak různí výzkumníci mohou dojít k odlišným závěrům. „*Interpretace je nemožné falzifikovat a porovnávat rovnocenně mezi sebou*“. Hendl (2005, str. 132) podle Mayringa vidí výhodu v rozmanitosti dokumentů. Další výhodou podle Hendla (2005, str. 132) je, že data nejsou vystavena zkreslením a chybám, které vznikají při vedení rozhovorů, měření či testování. Zvláště důležitou se analýza dokumentů stává tehdy, když se jedná o události vzdálené v čase (historické události).

Do analýzy dokumentů jsou zahrnuty dokumenty ze strany organizace XY a dokumenty ze strany vzdělavatele (v tomto případě zároveň autorizované

osoby). Ze strany organizace XY: organizační směrnice výcvik a jeho zabezpečení, popis pracovního místa elektromechanik, kalkulace nákladů, dohoda o zvýšení kvalifikace a setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele. Všechny dokumenty ze strany organizace mi byly poskytnuty manažerem organizace XY a jsou k dispozici v sídle organizace XY nebo tvoří přílohu této práce. Zásadním dokumentem je organizační směrnice výcvik a jeho zabezpečení, která představuje jednotlivé kroky v procesu zabezpečení vzdělávání pracovníků v organizaci XY. Tento dokument nabízí praktický návod vedoucím pracovníkům, jak postupovat v zajištění vzdělávání zaměstnancům. Je tedy zřejmé, že dokument se vztahuje k teorii druhé kapitoly. Původním záměrem bylo analyzovat i dokument, který by popisoval konkrétní postup získání úplné profesní kvalifikace v rámci organizace XY, ale takový dokument v rámci organizace XY neexistuje. Potřebné informace jsou zjišťovány již výše zmíněnými rozhovory podle návodu.

Dokumenty ze strany vzdělavatele (AO): časový harmonogram, obsah a studijní plán přípravného kurzu, přihláška ke zkoušce z profesní kvalifikace oprávnění autorizované osoby, hodnotící formulář, osvědčení o získání profesní kvalifikace a výuční list. Záměrem bylo zkoumat také inventář disciplín, osnova nebo anotace, ale v rámci této vzdělávací akce nebyly k dispozici v papírové ani elektronické formě. Některé dokumenty vybrané k analýze, musí obsahovat zákonem stanovené formalities. V této studii jde o zjištění, zda dokumenty skutečně existují a zda povinné náležitosti obsahují. Všechny dokumenty byly poskytnuty zástupcem vzdělavatele a jsou také k dispozici v sídle vzdělavatele nebo tvoří některou z příloh této diplomové práce



#### 4.3 Výběr výzkumného vzorku a realizace výzkumu

V teoretické části, v kapitole 1.6, je uveden shluk profesních kvalifikací, které tvoří úplnou profesní kvalifikaci, jejichž získání umožňuje účastníkům přihlásit se k absolvování závěrečné zkoušky v oboru Elektrikář (26-51-H/01). Konkrétně se jedná o pět kvalifikačních zkoušek. Empirická část této práce se zaměřuje především na jednu z pěti těchto kvalifikací, konkrétně kvalifikací Montér elektrických instalací (26-017-H) s tím, že proces získání dalších čtyř profesních kvalifikací probíhá stejným, nebo velmi podobným způsobem.

V procesu získání úplné profesní kvalifikace dle NSK v rámci firemního vzdělávání v organizaci XY figuruje několik stran: organizace XY, vzdělavatel (AO) a zájemce o získání úplné profesní kvalifikace. Do výzkumu byl zařazen zástupce každé strany, aby bylo možné popsat vztahy v jejich celistvosti a zachytit všechny souvislosti případu.

Se všemi respondenty byl nejdříve navázán kontakt telefonicky, byli krátce seznámeni s výzkumným plánem, důvodem výzkumu, metodou sběru dat a také etikou výzkumu. V rámci telefonické komunikace byl také blíže určen čas a místo, kde budou jednotlivé rozhovory probíhat. Není to jednoduchá fáze, časové vytížení všech je veliké a někteří z participantů navíc pracují ve vícesměnném provozu. Samotný výzkum s jednotlivými respondenty probíhal v rámci organizace XY, v kanceláři ekonomického vedoucího a v zasedací místnosti. Se zástupcem vzdělavatele proběhl rozhovor přímo v prostorách vzdělávacího zařízení. Rozhovory podle návodu probíhaly na konci měsíce února 2020. Délka rozhovorů byla individuální, ale pohybovala se od dvaceti do čtyřiceti minut na jeden rozhovor. Před samotným výzkumem byli jednotlivým respondentům znovu představen výzkumný záměr a účel výzkumu, byli seznámeni s metodou

sběru dat a etikou výzkumu. Kvalitativní data byla zaznamenána na hlasový záznamník dvou mobilních telefonů a následně byla doslovně přepsána do elektronické podoby. Před započítáním analýzy získaných dat byly doslovné přepisy rozhovorů dány k dispozici participantům k odsouhlasení.

Aby bylo možné předejít etickým problémům, které s sebou mohl kvalitativní výzkum přinést, byli ještě před začátkem rozhovoru respondenti ujištěni, že poskytnutá data byla použita pouze pro účely diplomové práce. Také došlo k dohodě o anonymizaci údajů, proto nebyla v rámci práce použita žádná konkrétní jména. Na začátku rozhovoru byli všichni požádáni o udělení informovaného souhlasu s pořízením hlasové nahrávky, jejím přepisem a následnou interpretací. Informovaný souhlas byl vždy vyhotoven ve dvou provedeních, přičemž jedno provedení náleželo účastníkovi výzkumu, druhé provedení samotnému výzkumníkovi. Vzor informovaného souhlasu tvoří přílohu č. 3 této diplomové práce. Zároveň bylo zdůrazněno, že účastníci nemusí odpovídat na ty otázky, které jim jsou z nějakého důvodu nepříjemné, případně mohou z výzkumu kdykoliv v jeho průběhu odstoupit. Hlavním zdrojem dat je šest rozhovorů, které byly vedeny s jednotlivými respondenty.

Za organizaci XY byl do výzkumu zařazen manažer organizace XY, který měl ve své kompetenci nejen řízení financí v organizaci, ale také oblast vzdělávání zaměstnanců. Společně s výrobním ředitelem závodu inicioval kroky vedoucí k získání úplné profesní kvalifikace několika zaměstnanců v organizaci XY. Jeho odpovědi byly označené zkratkou R1.

Za vzdělavatele, resp. autorizovanou osobu byl k rozhovoru přizván jeden z velmi zkušených lektorů. Jeho odpovědi jsou označeny anonymní zkratkou R2.

Do výzkumu byli zařazeni také čtyři zájemci o získání úplné profesní kvalifikace, kteří dosud v organizaci XY pracují a zároveň souhlasili se samotnou účastí ve výzkumu. Požádali o anonymitu, proto jsou jejich odpovědi označeny zkratkou R3, R4, R5 a R6. Vzhledem k požadavku dodržení anonymity jsou všechny rozhovory přepsány v mužském rodě.

#### 4.4 Organizace XY

Organizace XY je součástí nadnárodní organizace, která v rámci České republiky působí již více než 100 let, zabývá se elektrotechnikou, má 7 výrobních závodů, vývojové centrum, a obchodní zastoupení ve většině velkých měst ČR. Organizace poskytuje podporu zákazníkům jak v oblasti administrativy, tak techniky. Zaměstnává téměř 10 000 zaměstnanců a díky tomu se řadí mezi největší zaměstnavatele v České republice. Výrobní náplní závodu je elektrotechnická výroba. Závod vyrábí flexibilní systém, který přenáší a rozvádí elektrickou energii od 40 do 6 300 Ampér, a to v průmyslových stavbách, účelových objektech, větrných elektrárnách, letištích a dalších prostorech. Tento flexibilní systém najdeme i na velkých námořních lodích.

V rámci závodu je výroba rozdělena do dvou víceméně samostatných oblastí. Jedna oblast výroby se zabývá spíše mechanickými částmi, pracuje se zde převážně s plechem a hliníkovými nebo měděnými vodiči. Provádí se zde činnosti jako CNC obrábění, stříhání, ohýbání, svařování, lakování plechů a izolování vodičů. Druhá oblast výroby se zabývá montáží rozvodných skříní. Zde je nutné, aby zaměstnanci disponovali platnou Vyhláškou č. 50/178 Sb., § 5 – pracovníci znalí. Získat tuto kvalifikaci mohou pouze pracovníci s elektrotechnickým vzděláním, minimálně vyučením. Musí složit zkoušku ve stanoveném rozsahu a pravidel, mohou pak samostatně obsluhovat elektrická

zařízení (Česko, 1978). Důležitou součástí výroby rozvaděčů je také stoprocentní testování rozvaděčů. A právě v této oblasti výroby pracují zaměstnanci na pozici elektromechaniků, kterých se dotýká tato případová studie.

#### 4.5 Představení pozice elektromechanik

Na pozici elektromechanika pracují v organizaci XY jak muži, tak ženy. Podmínkou plného výkonu práce na této pozici je vyučení v oboru elektro a způsobilost podle platné vyhlášky č. 50/1976 Sb., § 5 tak, jak je popsáno v kapitole 4.4. Do náplně práce elektromechanika tedy spadají montážní a přípravné práce na výrobku XY, zapojování a následná vizuální a manuální kontrola elektrotechnických schémat podle výkresové dokumentace, obsluha jednoduchých strojů a zařízení potřebných k výrobě výrobku XY, příprava a výroba kabelové konfekce. K dalším činnostem patří dodržování zásad 5S a plnění dalších úkolů stanovených nadřazeným pracovníkem. Kompletní popis pracovního místa elektromechanika je přílohou č. 4 této práce.

#### 4.6 Analýza zjištěných dat procesu získání ÚPK v organizace XY

Sběr dat probíhal především pomocí rozhovorů podle návodu, tak jak je popsán v kapitole 4.2. Základem výzkumu je analýza dat získaných z šesti rozhovorů, které byly zpracované pomocí techniky otevřeného kódování. Podle Hendla (2005, str. 247) odhaluje otevřené kódování v datech určitá témata, mající vztah k položeným výzkumným otázkám, k literatuře, pojmům užívaným účastníky nebo jde o nové myšlenky, které vznikají studiem textu.

Švaříček a Šedová (2007, str. 211–213) doplňují, že pokud realizujeme otevřené kódování bez socializovaného software, postupujeme tak, že do textu vepisujeme značky pro ohraničení jednotek a názvy kódů. Jde o kódování v ruce, někdy označované jako tužka a papír. „Při volbě kódu si klademe otázku, o čem daná

*sekvence vypovídá, jaký jev či téma reprezentuje*“. V rámci této práce jsou kódy přidělovány tak, aby sledovaly názvy jednotlivých podkapitol kapitoly 2.3 a kapitoly 3. Tím je zachována přehledná linie teoretické a empirické části práce. Příklad otevřeného kódování textu je uveden v příloze č. 5.

Text je obohacen i konkrétními, doslovně přepsanými citacemi účastníků výzkumu. Nejde o citace všech účastníků k jednotlivým tématům, ale takovou citaci, která nejvíce vysvětluje danou situaci a výstižně jí popisuje. Vybrané části rozhovorů s jednotlivými respondenty obsahuje příloha č. 6. Kompletní přepisy všech rozhovorů mohou být, v případě potřeby, předloženy k nahlédnutí v rámci obhajoby této diplomové práce.

Mimo analýzy dat získaných rozhovorem zkoumá práce také související dokumenty. Dokumenty zařazené do průzkumu jsou již zmíněny v kapitole 4.2 této diplomové práce. Soubor dokumentů sestával jak z úředních dokumentů, tak archivních dat organizace a vzdělavatele, resp. autorizované osoby.

#### 4.6.1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb

Samotné analýze a identifikaci vzdělávacích potřeb v Organizaci XY předcházela dlouhodobý problém s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Organizace XY nejdříve hledala jiné možnosti řešení problému, což vyplynulo z rozhovoru s R1 (2020): *„Byl to pro nás problém, který jsme postupem času už nebyli schopni řešit žádným náborem. A myslím si, že to trvalo možná dva kritické roky, kdy jsme využívali přesčasů, služeb agentur, ale nedostatek pracovníků byl tenkrát všude.“* Jeden z dotazovaných respondentů (R5, 2020) ale k tomuto problému uvedl, že to zrovna byla doba, kdy nebyl dostatek práce pro všechny zaměstnance a podle jeho slov to byl důvod, jak zachránit pracovní místa pro dělníky a udělat *„(...) z kuchařů, zahradníků (...) elektro dělníky.“*

Organizace XY musela nedostatek kvalifikovaných pracovníků vyřešit i proto, že požadavek na kvalifikované zaměstnance, vzdělané v oboru elektro, stanovuje popis pracovního místa, což potvrdila analýza tohoto dokumentu (příloha č. 4). R1 (2020) dále uvádí, že zavedený systém vzdělávání v organizaci XY možnost, jak získat požadované vzdělání, nenabízí. Při hledání východisek vypátrali i NSK, která nabízela variantu, jak získat požadované vzdělání pro stávající zaměstnance. Rozhodli se umožnit zaměstnancům připravit se na získání zkoušek z profesní kvalifikace. Nejprve ale bylo nutné ověřit případný zájem mezi zaměstnanci: *„Zkusili jsme si udělat průzkum mezi zaměstnanci, zda by někdo měl zájem se vzdělávat, a pak jsme šli do toho.“*

K analýze vzdělávacích potřeb uvádí vnitřní předpis organizace XY, že odpovědnost za její provádění nesou nadřízení vedoucí pracovníci, kteří vycházejí zejména z porovnání požadované a skutečné kvalifikace zaměstnanců (uvedené v popisu pracovního místa). Dalším zdrojem informací pro stanovení potřeb ve formě prohlubování či zvyšování kvalifikace zaměstnanců jsou opatření plynoucí z hodnotících pohovorů, které pravidelně vede vedoucí zaměstnanec se svými podřízenými (Organizace XY, 2015a, str. 5).

V tomto případě, podle R1 (2020), byla požadovaná úroveň znalostí jasně stanovena kvalifikačními standardy uvedenými v NSK. Organizace XY se dohodla se vzdělavatelem, že je nutné stanovit úroveň teoretických znalostí, kterou musí zaměstnanci mít, aby se mohli vzdělávání zúčastnit. *„Některé znalosti měli zaměstnanci, nebo dovednosti měli zaměstnanci z praxe, ale šlo o to, aby získali další teoretické znalosti. A tyto teoretické znalosti si osvojili, aby měli šanci vůbec tu profesní kvalifikaci získat. V podstatě jsme si sedli s ředitelem školy, jedním velmi zkušeným lektorem a řekli si, jaké znalosti a dovednosti musí případní zájemci mít a co jsme schopni je v určité době naučit. Podle toho jsme pak vybírali i konkrétní účastníky, resp. zájemce*

*o získání profesní kvalifikace.“ R2 (2020) k tomu doplňuje, že je dokonce jedním z kritérií pro profesní kvalifikace zjišťovat prvopočáteční schopnosti člověk se touto formou vzdělávat.*

Odpovědi ostatních respondentů potvrzují, že probíhaly rozhovory za účasti vzdělavatele, jejichž cílem bylo zjistit aktuální znalosti zájemců o získání ÚPK. *„Takže v mém případě byl pohovor, byli u toho i zástupci školy (...) jo, technický otázky, možná nějaká padla (...) vím, že u kolegů padly nějaký technický otázky“ (R4, 2020). R6 (2020) k tomu dodává, že byl dotazován na různé věci. Uvedl, že po praktické stránce dovedl zapojovat různé komponenty, ale nerozuměl, k čemu dané díly slouží. Podle (R5, 2020) je ti, kteří rozhodovali o zařazení do vzdělávací akce znali a věděli, že nedoporučí žádné outsidersy, kteří vůbec nevědí, o čem jde. R2 (2020) zjištěnou úroveň znalostí hodnotil takto: „(...) už ta počáteční znalost těchto deseti byla poměrně solidní. Ale nebylo to na to, aby mohli přistoupit přímo k profesní kvalifikaci, ale byly tam ty kurzy nutné (...).“*

Analyzovalo se také předchozí dosažené vzdělání, jak vyplynulo z rozhovoru s R2 (2020): *„Anebo dokonce mají i určitou zkušenost z předchozího vzdělávání, zejména třeba z průřezových témat, jako je fyzika, chemie, informatika.“* To potvrzuje i R3 (2020), když dodává: *„(...) můj výuční list znali, čím jsem vyučený (...).*

Dá se tedy říct, že organizace XY využila v souladu s interní směrnici možnost zjistit vzdělávací potřebu z rozhovoru se zaměstnanci. Oproti směrnici nevedli rozhovory nadřízení vedoucí pracovníci, ale vzdělavatel. V podstatě jde i o soulad s teorií uvedenou v kapitole 2.3.1, která uvádí, že se shromažďují informace o současném stavu znalostí a porovnávají se s požadovanou úrovní.

Některé odpovědi respondentů ukazují, že ve vzdělávacím procesu je nutná motivace účastníků vzdělávání. Jako důležité téma to vyplynulo z rozhovoru s R2 (2020), podle kterého diagnostika počátečních znalostí, dovedností a schopností nemá pouze odbornou rovinu. Je klíčové ověřit, zda se nepřichází vzdělávat účastníci, kteří o to nemají zájem, nemají motivaci. Naopak ověřit, zda mají účastníci schopnost a zájem se vzdělávat, zda se potká jejich osobní touha po vzdělávání s představou firmy. To potvrzuje i R3 (2020), když říká: *„Tak to byl pro mě to byl takový bonus a taková záchrana, že jsem to chtěl kdysi dělat, a nakonec to dělám. Takže bylo to takový, jako po letech vrácení se k něčemu, co jsem chtěl, ale nedostal.“* Jiný respondent (R6, 2020) zase uvádí, že chtěl vědět, jak fungují ty díly, které na dílně montují do hotových výrobků, například jističe nebo pojistky, vědět, jak v tom funguje elektřina. R4 (2020) doplňuje, že pokud do něho firma investuje, určitě si ho bude chtít podržet i v případě nějaké krize ve firmě. *„Podle mého názoru jsem je přesvědčil, že o to studium mám zájem.“*

Zde se potvrzuje teorie uvedená v kapitole 2.2, že motivace účastníků může být vyvolána požadavkem zaměstnavatele ale i potřebou být kompetentní v určité činnosti. K diskusi je potom dobrovolnost účasti v této vzdělávací akci.

#### 4.6.2 Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb

Analýzou směrnice Vzdělávání a výcvik v organizaci XY (2015a, str. 6) bylo zjištěno, že vzdělávání se realizuje buď vlastními silami nebo s využitím vnějších zdrojů, kdy hovoříme o jednorázových externích školeních (otevřených kurzech) anebo o tzv. kurzech šitých na míru. Jak vyplynulo z rozhovoru s R1 (2020), organizace se rozhodla nechat vzdělavatele ušít na míru přípravné kurzy pro elektrikáře, přičemž cílem jednotlivých kurzů bylo připravit zaměstnance ke zkoušce z profesní kvalifikace a poté k získání ÚPK. Kurzy organizovali společně



se zvoleným vzdělávacím zařízením. Z rozhovorů s dalšími respondenty ale vyplynulo, že na začátku nebyl cíl vzdělávací akce jasný všem účastníkům. „No, ze začátku jsme (...) si mysleli, že to bude jenom (...) rekvalifikační kurz. A pak jsme najednou zjistili ve škole (...) když nám to řekl mistr. Tak jsme byli překvapeni, protože on potom sdělil (...), že tam bude i výuční list, že? No tak a někteří se zalekli a chtěli to, ten kurz, aj ukončit“ (R6, 2020).

Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.3, k získání úplné profesní kvalifikace je nutné získat nejprve pět zkoušek z profesní kvalifikace a teprve poté je možné absolvovat závěrečnou zkoušku a získat výuční list. V tuto chvíli je na místě uvést, podle R2 (2020), že je důležité, aby se jednotlivé kurzy neproplétaly, aby chronologicky následovaly za sebou. Tzn. nejprve ukončit jednu profesní kvalifikaci a poté se věnovat druhé.

V rámci rozhovoru s R1 (2020) byla položena i otázka týkající se profilu účastníka a absolventa vzdělávací akce. Bylo zjištěno, že profil účastníka přípravného kurzu byl stanoven požadovanou úrovní znalostí a psychomotorických dovedností, které si u zájemců zjišťoval vzdělavatel. A již zmíněnou motivací. „Nešlo o projekt na měsíc, ale přibližně na dva roky, a to už musíte mít sakra motivaci k tomu, abyste do toho šli. Byl předpoklad, že se zaměstnanci budou muset učit, a to hodně.“ Ze stejného rozhovoru vyplynulo, že profil absolventa přípravného kurzu byl jasný. Absolvent je svými znalostmi a dovednostmi připraven k úspěšnému složení zkoušky z profesní kvalifikace.

Analýzou obsahu vzdělávacího kurzu bylo zjištěno, že kopíruje kvalifikační standardy NSK. Začíná tedy u aplikování základních pojmů v elektrotechnice, pokračuje dodržováním bezpečnosti při obsluze a práci na elektrických zařízeních, zahrnuje dimenzování, jištění a kladení elektrických

vedení, výběr dokumentace, volbu nářadí, pomůcek a měřidel, montáž elektrických instalací, identifikaci jejich poruch a končí poskytováním první pomoci při úrazu elektrickým proudem. Kompletní obsah vzdělávacího kurzu je uveden v příloze č. 7 této práce. Rozhovor s R2 (2020) pak potvrdil, že náplň přípravného kurzu vychází ze školního vzdělávacího programu pro obor elektrikář, který se zároveň úzce váže ke standardům NSK. *„Ty standardy ale, když se na ně podíváte, tak v podstatě obsahově se rovnají. Když bych je srovnal do jedné lajny těch dílčích profesních kvalifikací, tak ony v podstatě kopírují ten školní vzdělávací program toho daného učebního oboru.“* R5 (2020) k otázce obsahu dodal, že se učili pouze podstatné věci a nebyli zatěžováni tím, co nepotřebují pro život a pro výkon práce. R4 (2020) ještě doplňuje: *„Věděl jsem teda (...), že to čistě bude jenom odborná záležitost. Jako třeba čeština, matika, to tam vůbec nevstupovalo.“*

Analýza dokumentu časový harmonogram přípravného kurzu a zkoušek z profesní kvalifikace ukázala, že byl stanoven pravidelný termín výuky. Jednalo se o výuku v rozsahu deseti týdnů, v každém týdnu činila výuka čtyři hodiny. Začátek byl stanoven na 14:15 hodin a konec na 18:15 hodin. Časový harmonogram včetně termínů zkoušek z profesní kvalifikace tvoří přílohu č. 8 této práce. R2 (2020) dodává, že pravidelný čas se odvíjel i od možností pedagogů, kteří ve vzdělávacím zařízení připravují žáky v denním studiu pro absolvování učebního oboru elektrikář.

Na časový harmonogram navazuje i studijní plán. Jeho analýzou bylo zjištěno, že doplňuje stanovené termíny o konkrétní výuková témata, a to jak teoretická, tak praktická. Studijní plán tvoří přílohu č. 9 této diplomové práce. Informace v rozhovoru potvrzuje i R4 (2020): *„Vlastně probíhalo to formou, přibližně tři měsíce, tady ten podobor, kdy byla zahrnuta teorie plus praxe v daném oboru a na konci*

*toho byla vlastně udělaná teoretická zkouška a praktická zkouška. Na základě ní jsme byli posunuti do dalšího, v uvozovkách, kola.“*

Na otázku týkající se studijních materiálů odpověděl R2 (2020), že se jedná o materiály, které se běžně dávají žákům v rámci standardní výuky, nebo o přípravu jednotlivých pedagogů. Většinou jsou v papírové podobě, ale účastníci získali i doporučení vyhledat si volně přístupné edukační systémy na internetu. To potvrzuje i R3 (2020), když říká, že veškeré podklady, učebnice i výtisky dostávali ve škole. Doplnuje ještě, že měli k dispozici zápisky z výuky, ze kterých se potom doma také učili. R6 (2020) ještě doplnil: „(...) mě třeba víc (...) zajímalo, tak jsem ještě nějaké věci hledal i na internetu.“

S ohledem na teorii uvedenou v kapitole 2.3.2, lze tedy uvést, že cíl vzdělávací akce, byl definován stručně, jednoduše a jasně. Problém ale byl v jeho komunikaci. Z rozhovorů vyplynulo, že ne všichni znali na začátku cíl této vzdělávací aktivity, což byl důvod k úvahám o ukončení účasti v kurzu. Podobně je to i s profilem účastníka vzdělávací akce, který je stanoven úrovní vstupních znalostí. Profil absolventa se v podstatě rovná stanovenému cíli přípravného kurzu pro elektrikáře. Cíl, profil účastníka a absolventa přípravného kurzu pro elektrikáře nejsou nikde zapsané, netvoří žádný dokument, který by bylo možné analyzovat. Zjištěné informace pochází pouze z rozhovorů s respondenty. Co se týká obsahu vzdělávací akce vycházel ze školního vzdělávacího oboru elektrikář a kopíroval kvalifikační standardy NSK, byl tedy pevně svázán s cílem vzdělávací akce, což je plně v souladu s teorií výše uvedené kapitoly. Před samotným začátkem přípravného kurzu byl vypracován přesný časový harmonogram a studijní plán včetně termínů zkoušek z profesní kvalifikace. Studijní materiály připravoval vzdělavatel, a to především v papírové podobě.

#### 4.6.3 Volba forem, metod a technik vzdělávání

Forma přípravného kurzu pro elektrikáře byla kombinovaná. To vyplynulo z rozhovoru z R1 (2020): *„Šlo o takovou, řekl bych, kombinovanou podobu. Zaměstnanci chodili pravidelně na přípravný kurz (...) kde se naučili teorii i nějakou potřebnou praxi, konzultovali dané problémy. Ale hlavní část byla opravdu na zaměstnancích, tak, aby se učili doma.“*

Ve vztahu k metodám a technikám vzdělávání z dalších rozhovorů vyplynulo, že v přímém kontaktu lektora a účastníka probíhal výklad teorie, promítání tematických videí, fotek pomocí projektoru, vysvětlování schémat zakreslením na tabuli apod. Důležité bylo i opakování probrané látky. Nedílnou součástí byla i odborná praktická výuka, v rámci které lektor nejprve předvedl jednotlivé činnosti a účastníci si je pak sami vyzkoušeli. Například R5 (2020) shrnul vzdělávací metody a techniky následovně: *„Tak podobně, když si vzpomeneš, jak to fungovalo ve škole. Přijdeš, sedneš si do učebny, vykládají Ti látku, k tomu Ti ukážou nějaký fotky, videa a pak zbytek máš vlastně praktickou, na té dílně. Kdy Ti to ukáže fyzicky, jak to funguje, jak se to dělá, a tak se učíš.“* R6 (2020) ještě vysvětluje, že látku, kterou probírali v rámci teorie si poté v praxi i vyzkoušeli. Například pájení za studena nebo letování.

Dalším tématem rozhovoru byly didaktické pomůcky a prostředky didaktické techniky. Z rozhovoru s R1 (2020) vyplynulo, že vzhledem k tomu, že šlo o obor, který vzdělávací zařízení běžně vyučuje, byl předpoklad, že veškeré pomůcky mají k dispozici. Přesto organizace XY poskytla škole některé výrobky, aby na nich mohla probíhat praktická výuka a zaměstnanci měli možnost naučit se konkrétní činnosti na konkrétním výrobku. Mimo to, uvedl v rozhovoru R5 (2020), že vzdělávací zařízení obdrželo od organizace XY sponzorský dar. Ten

měl sloužit právě k nákupu drobného pracovního vybavení. „(...) nakoupili nový vybavení pro nás (...) plus nějaký materiál. Takže my jsme vlastně měli všechno nový, dalo by se říct. Tak z osmdesáti procent všechno nový.“ Z rozhovorů s ostatními respondenty ale vyplynulo, že ne vždy vybavení dosahovalo požadovaných kvalit: „Přiznám se, že někdy člověk narazil na to, že to bylo poškozený, nebo vychozený. Vše nebylo nový“ (R4, 2020). R3 (2020) dokonce uvádí, že nářadí bylo tupé, šroubky byly stržené, nebo ho nebyl dostatek.

S ohledem na teorii kapitoly 2.3.3 je možné konstatovat, že byla vhodně zvolena kombinovaná forma výuky, která střídá přímý a bezprostřední kontakt lektora a účastníků vzdělávací akce v učebně nebo praktické výuce a dálkovým způsobem, kdy se účastníci učí sami, bez kontaktu s lektorem. Metody a techniky výuky působí koncentrovaně a pomáhají účastníkům soustředit se na získání znalostí a dovedností.

#### 4.6.4 Přehled lektorů

Z rozhovoru s R1 (2020) vyplynulo, že organizace XY vybrala jako realizátora přípravného kurzu vzdělávací zařízení, které je zároveň autorizovanou osobou a účastníci kurzu tak měli možnost skládat zkoušky z profesní kvalifikace u lektorů, které již z výuky znají. „A vlastně měli jsme štěstí, protože tou autorizovanou osobou je i škola, se kterou dlouhodobě spolupracujeme např. na povinném vzdělávání zaměstnanců. A také ohledně náboru studentů a dalších různých akcí právě pro studenty této školy.“

Analýzou dokumentu Rozhodnutí Ministerstva průmyslu a obchodu o udělení autorizace pro profesní kvalifikace bylo ověřeno, že vybraný vzdělavatel je oprávněnou osobou, u které je možné konkrétní požadované zkoušky z profesních kvalifikací složit (Autorizovaná osoba, 2018).

Dalším důležitým kritériem pro výběr vzdělávacího zařízení byla, podle stejného respondenta, vzdálenost od organizace. „*Určitě jsme nechtěli, aby zaměstnanci ztráceli čas dalším dojížděním*“ (R1, 2020). Respondent dále uvedl, že výběr konkrétních lektorů nechala organizace zcela v kompetenci vzdělávacího zařízení. Podle R2 (2020) se jednalo o lektory, kteří měli zkušenosti s různými specializovanými kurzy pro dospělé. Jako příklad je možné uvést vyhlášku č. 50/1978 Sb., kterou nemůže vzdělávat nikdo jiný než ten, kdo již absolvoval tuto vzdělávací aktivitu a má úplné střední nebo vysokoškolské vzdělání.

Z rozhovorů s dalšími respondenty vyplynulo, že vybraní lektoři měli snahu vysvětlit látku tak, aby jí účastníci pochopili. Opakovali, hledali jiné způsoby, jak složitou látku vysvětlit. „*Stalo se nám, v této skupině, že bylo nějaké téma, bylo to složitější, my jsme to pořádně nechápali, tak znovu jsme si zavolali pana ředitele, který nám to znovu vysvětlil, abychom to lépe pochopili. Tak to bylo spíš daný časově. Jo, že toho času bych já osobně potřeboval trochu více na tu školu*“ (R4, 2020).

Výběr vzdělavatele, resp. lektora byl v tomto případě velmi jednoduchý. Mělo se jednat o autorizovanou osobu, která je vzdělavatelem, aby bylo možné účastníky v rámci kurzu nejen připravit na získání profesní kvalifikace, ale také jim dát možnost tuto profesní kvalifikaci na stejném místě i získat. Samotní lektoři byli zkušení pedagogové vzdělávacího zařízení, kteří připravovali žáky v rámci denního studia, ale měli i jisté zkušenosti, a především pochopení pro dospělé účastníky vzdělávací akce.

#### 4.6.5 Organizační zabezpečení vzdělávací akce

V rámci této podkapitoly se práce věnuje především prostředí, ve kterém přípravný kurz probíhal. R1 (2020) v rozhovoru vysvětloval, že organizace zvažovala, zda bude přípravný kurz probíhat v organizaci XY nebo v nedalekém

vzdělávacím zařízení. Nakonec se rozhodli pro vzdělávací zařízení, jejich učebny a prostory dílny. Zaměstnanci se museli přesunout z organizace do školy, než nastoupili k výuce. „Škola je umístěna v těsné blízkosti firmy a možná také bylo pro zaměstnance příjemnější, nechat za sebou veškeré pracovní povinnosti a záležitosti a měli čas soustředit se přímo na to učení.“

Jak uvádí kapitola 2.3.5, pro úspěšnou vzdělávací akci je důležité, aby měli účastníci klid na učení, dostatek vzduchu a dobré světlo. To potvrzuje ve své odpovědi i R4 (2020): „*De facto škola probíhala po, zhruba od té půl třetí (...) a to tam ti žáci už nebyli, takže tam jsme byli de facto sami, takže klid tam byl na to, na tu přípravu, nebo na to učení.*“ R6 (2020) ještě doplňuje, že nebyli nijak rušeni. Když byl těžký vzduch, otevřeli si okno. „*A když někdo chtěl na záchod, tak řekl kantorovi a ten ho pustil.*“ Stejný respondent ještě dodal, že v budově vzdělávacího zařízení byl k dispozici i automat na pití, který mohli účastníci využít o přestávkách, které v průběhu výuky dělali. Dvě až tři přestávky, zhruba po deseti minutách.

#### 4.6.6 Finanční zabezpečení vzdělávací akce a dohoda o zvýšení kvalifikace

V další části rozhovoru s R1 (2020) jsme se věnovali financování vzdělávací akce. Protože náklady na tuto, poměrně rozsáhlou, vzdělávací akci, nebyly naplánované, hledala organizace XY i jiné zdroje. Podařilo se jim získat dotaci z Evropských fondů, ze které uhradili vzdělavateli část nákladů. V rozhovoru respondent dále uvedl: *Museli jsme vlastně poptat a vyžádat si nabídku školy, započítat cenu za složení kvalifikačních zkoušek, připočíst mzdové náklady zaměstnanců na účast v tom přípravném kurzu, na zkoušce, na dobu přípravy a další podobné věci. Naštěstí jsme tedy (...) nemuseli řešit cestovné a dopravu.* Analýza dokumentu Kalkulace nákladů slova respondenta potvrdila. Dokument je přílohou č. 10 této práce.

Organizace XY po zaměstnancích nevyžadovala žádnou spoluúčast na financování vzdělávání, jak v rozhovoru uvedl R1 (2020): „(...) zaměstnanci vložili svůj volný čas spojený s přípravou, vlastně to učení, takže nějakým způsobem jsme se dohodli, že finance po nich chtít nebudeme.“ Jak ale respondent dále uvedl, organizace XY měla jisté obavy, aby zaměstnanci poté, co získají úplnou profesní kvalifikaci, z organizace neodešli. Proto přistoupili ke sjednání dohody o zvýšení kvalifikace se zaměstnanci, účastníky této vzdělávací akce „Zavázali jsme si zaměstnance, aby tři roky po ukončení vzdělání zůstali ve firmě. (...) zákon umožňuje pět let, ale postupovali jsme tak, že jsme si dané zaměstnance zavázali zhruba na takový počet let, který trvá právě to vzdělání na toho elektrikáře.“

Analýza dokumentu Dohoda o zvýšení kvalifikace a setrvání v pracovním poměru zaměstnavatele potvrdila závazek setrvání v organizaci po skončení vzdělávací akce v délce 36 ti měsíců. Z dohody pro zaměstnance vyplývá závazek dokončit vzdělávání ve stanoveném termínu. V případě, že to tak nebude, nebo že zaměstnanec ukončí pracovní poměr ještě před zvýšením kvalifikace, má povinnost do 30 ti dnů ode dne nesplnění této povinnosti uhradit vynaložené náklady zaměstnavateli. Dohoda připouští i možnost, že se strany dohodnou jinak. Zaměstnavatel se v dohodě zavazuje zajistit ve prospěch zaměstnance úhradu nákladů na zvýšení kvalifikace. Zároveň se zavazuje poskytnout zaměstnanci v souladu s příslušnými ustanoveními Zákoníku práce po dobu studia a účasti na vzdělávání pracovní volno s náhradou mzdy (Organizace XY, 2015b).

Tuto informaci potvrzují v rozhovorech i další účastníci. „Ano, byl s námi sjednaný, (...) kdybychom chtěli odstoupit, tak teď Vám neřeknu přesně, že by tam byl nějaký poplatek, že bysme to museli zaplatit, kdybychom to chtěli jako ukončit. Potom už nebylo jednoduchý (...) odejít“ (R3, 2020). Respondent R6 (2020) k tomu uvádí: „No,



*byla tam výhoda v tom, že vlastně jsme se nemuseli bát, že bychom přišli o práci, že? Že jsme měli na ty roky jistou práci. Jo, měli jsme tam volný dny, před těma zkouškama. (...) myslím dva dny, že tam bylo. A před tou závěrečnou, tak tam byli čtyři, pět, pět dní, jo.“*

R1 (2020) přidává úvahu, že na začátku vzdělávací akce, organizaci v podstatě vůbec nedošlo, že jim díky poskytnutým volným dnům budou chybět poměrně velké kapacity v rámci výroby. Aby bylo možné účastníkům kurzu volné dny poskytnout, museli jiní zaměstnanci pracovat přesčas a někdy i samotní účastníci, přestože se potom ještě museli připravovat na zkoušky z profesní kvalifikace.

V souvislosti s teorií uvedenou v kapitole 2.3.6 lze soudit, že kalkulace nákladů byla provedena v souladu s uvedenou teorií. Dokonce byla využita v teorii zmíněná možnost využití dotačních prostředků z ESF. Organizace XY před začátkem vzdělávací akce přistoupila ke sjednání kvalifikační dohody, a to z důvodu obav, že zaměstnanci z organizace XY odejdou a vynaložené náklady nebudou mít žádnou přidanou hodnotu. Také dohodu o zvýšení kvalifikace teorie nabízí, nicméně neupozorňuje na možnost chybějící kapacity v rámci výroby, právě díky čerpání dohodnutého volna, což ohrožuje plnění závazků vůči zákazníkům.

#### 4.6.7 Hodnocení a evaluace vzdělávací akce

Kapitola 2.3.7 uvádí, že správně provedené hodnocení je inspirativní, motivační a dává zpětnou vazbu. Jak vyplynulo z rozhovoru s R1 (2020) organizace XY své zaměstnance, účastníky kurzu, v průběhu vzdělávací akce nijak moc nehodnotila. *„Občas jsme se jich zeptali v práci, jak se vede, ale víceméně to bylo asi vše.“*

Z rozhovoru s R2 (2020) vyplynulo, že vzdělavatel přistupoval k hodnocení účastníků v průběhu vzdělávací akce zodpovědněji a podle získaných informací upravovali v průběhu konání přípravného kurzu i výuku. *„(...) jednotliví ti uchazeči mohli vyjádřit svoje pocity, vztahující se k některým oblastem a my jsme z toho potom analyzovali i věci, kde jsme potřebovali i více zabrat, nebo naopak jsme si řekli, tohle mají zvládnuté (...) tady je situace taková, tady je potřeba přitlačit třeba na ty elektronické dovednosti (...).“* Z rozhovoru dále vyplynulo, že zpětná vazba byla důležitá i v rámci praktické výuky, přímo na dílně, kde odborný výcvik probíhal. *„(...) bylo strašně důležité, aby on si uvědomil, v rámci té zpětné vazby, kterou jsme vyvíjeli, že dokáže tu svoji operaci, kterou dělá fyzicky, tak aby jí dokázal popsat. Aby si to zhmotnil, protože se to vázalo i na spoustu bezpečnostních záležitostí (...) aby vůbec dokázal vyhodnocovat rizika.“*

Z rozhovorů s dalšími respondenty vyplynulo, že (R4, 2020) jim v průběhu praxe bylo zdůrazňováno, co si mají pohlídat, na co se soustředit, co mají dobře a co mají špatně. *„Takže nás hlídali a v podstatě nás upozorňovali na naše chyby.“* Další respondent (R5, 2020) v rozhovoru uvádí, že probíhalo ústní hodnocení k tomu, co udělali, napsali, vyrobili nebo zapojili. Uvádí také, že pokud měl někdo problém, byla snaha ze strany lektorů účastníka navést tak, aby si k výsledku došel sám. *„(...) tak k tomu měl snahu Tě nějak dokopat. Samozřejmě, pokud viděl, že Ti to nepálí, tak samozřejmě Ti to nějak napůl řekl, a pak Ti to došlo. A pak, když jsi to dělal podruhý, tak už jsi to dělal sám.“*

Co se týká hodnocení vzdělávací aktivity samotnými zaměstnanci, uvádí interní směrnice požadavek na hodnocení spokojenosti s realizovaným kurzem. Cílem je zhodnotit úroveň školící agentury, přednášejícího, pomůcek, poskytnutých materiálů i samotného prostředí daného kurzu. Hodnocení se provádí z důvodu možnosti sjednání nápravy či odstranění zjištěných

nedostatků. Směrnice dokonce stanovuje, aby byla hodnocena účinnost vzdělávací akce. Účinností se rozumí, zda byl naplněn cíl dané akce. Nadřízení pracovníci hodnotí, zda zaměstnanec uplatňuje své poznatky v praxi. K hodnocení organizace XY využívá formulář, který je přílohou směrnice (Organizace XY, 2017b).

Vyplněný formulář k této vzdělávací akci nemá organizace XY k dispozici. To potvrdily i rozhovory s respondenty, ze kterých vyplynulo, že hodnocení vzdělávací akce s účastníky neproběhlo. *„Myslím, že nějaká interní směrnice (...) určuje, jak by to hodnocení mělo vypadat, ale popravdě se obávám, že ne. Jednak, byla to jednorázová akce, a hlavně ve finále byla úspěšná a zaměstnancům se podařilo, vlastně to vzdělání získat. Takže hodnocení by určitě bylo pozitivní“* (R1, 2020). Respondent R5 (2020) uvedl, že se jich možná v práci někdo zeptal, jak jsou spokojení, ale žádný formulář nevyplňovali. To, že se organizace zeptala účastníků ústně, jak se jim daří, potvrzují v rozhovorech i ostatní respondenti.

Na otázku poskytnutí zpětné vazby k přípravnému kurzu odpověděl R4 (2020), že studium probíhalo rychle. On sám by potřeboval více času, a to především v rámci praktické výuky. *„Tak vlastně my jsme tam měli nějaký čtyři hodiny v týdnu, tak alespoň dvakrát v týdnu, těch osm hodin.“* Jeho tvrzení podporuje i R3 (2020), který uvádí, že *„(...) my jsme to stejně nepochopili (...) dali nám výkres, že máme zapojovat, tak jako nebrali ohled, že to fakt neumíme (...) někdy nám řekli, musíme jet dál, vrátíme se k tomu potom, a to pro nás prostě, pro nás to bylo hrozně těžký.“* Stejný respondent ještě navíc dodává, že získanou kvalifikaci v práci nevyužívá.

Pokud porovnáme skutečné hodnocení vzdělávací akce s teorií kapitoly 2.3.7, dá se uvést, že vzdělavatel prováděl formativní hodnocení, kterým

účastníkům pomáhal zaměřit pozornost na témata důležitá k získání zkoušky z profesní kvalifikace. Dalo by se také uvést, že organizace XY získávala ústní hodnocení v průběhu vzdělávací akce, když se ptala, jak jsou zaměstnanci spokojeni se vzdělávacím kurzem. Problém je ale v sumativním, finálním hodnocení. Organizace XY byla spokojena s konečným výsledkem vzdělávacího kurzu, který účastníky dobře připravil na získání zkoušky z profesní kvalifikace, nicméně nevyžádala si zpětnou vazbu účastníků na samotný přípravný kurz pro elektrikáře a v rozporu s organizační směrnicí vedoucí pracovníci nevyhodnotili účinnost této vzdělávací akce.

#### 4.6.8 Hodnotící standard profesní kvalifikace

V této a následujících podkapitolách se již práce věnuje získání zkoušek z profesní kvalifikace. Z rozhovoru s R2 (2020) vyplynulo, že NSK uvádí hodnotící kritéria, která zájemce musí, v rámci získání profesní kvalifikace, beze zbytku splnit. Znalosti hodnotí vzdělavatel, v tomto případě autorizovaná osoba, která provádí zkoušku. Analýza potvrdila, že autorizovaná osoba využívá k hodnocení formulář, který obsahuje hodnotící kritéria včetně parametrů přesně tak, jak je stanovuje NSK. Ve formuláři je dále prostor pro poznámky hodnotitele, hodnocení ve smyslu ANO/NE a způsob ověřování znalostí. Část hodnotícího formuláře tvoří přílohu 11 této práce. Celý hodnotící formulář může být k dispozici při obhajobě této diplomové práce.

#### 4.6.9 Přihláška a pozvání k vykonání zkoušky z profesní kvalifikace

Z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že bylo nutné podepsat formulář, kterým se ke zkoušce z profesní kvalifikace přihlašovali. „*Formuláře jsem podepisoval, protože se posílaly někam na Ministerstvo školství nebo vzdělávání, nebo někam na kraj.*“ R6 (2020) doplňuje, že formulář zařizovala autorizovaná osoba,

jeden formulář dostal zájemce o složení zkoušky z profesní kvalifikace a druhý byl odeslán do organizace XY.

Další část rozhovoru se týkala pozvánky ke zkoušce z profesní kvalifikace. Z rozhovoru s R1 (2020) vyplynulo, že pozvánky předávala autorizovaná osoba dopisem, tedy písemnou formou s tím, že pozvánka se zároveň předkládá ministerstvu průmyslu, které udělovalo a schvalovalo jejich autorizaci. Zároveň doplňuje, že je nutné dodržovat všechny, legislativou stanovené, požadavky.

Uvedené informace potvrzuje v rozhovoru i R4 (2020): „*Byla pozvánka, pro každého, kdy a v kolik hodin, kam se má dostavit ke složení této zkoušky.*“ Stejný respondent ale doplňuje, že o termínu zkoušky věděli hned od začátku přípravného kurzu, protože byl součástí harmonogramu.

Z uvedených informací lze vyhodnotit, že legislativou stanovené požadavky na přihlášku i na pozvánku ke zkoušce z profesní kvalifikace byly naplněny.

#### 4.6.10 Způsoby ověřování příslušné profesní kvalifikace

Způsob ověřování příslušné profesní kvalifikace stanovuje hodnotící standard NSK. Podle tohoto standardu si autorizovaná osoba připravila Konkrétní zadání pro zkoušku dle zákona 179/2006 Sb. Zadání obsahovalo písemnou část v podobě dvou testů a úkol pro praktickou zkoušku Praktický úkol se skládal ze sedmi definovaných požadavků, například na zapojení světelného obvodu, připojení kabelu, sestavení seznamu nářadí apod. (Autorizovaná osoba, 2015).

Jak již bylo výše zmíněno v kapitole 4.6.8, autorizovaná osoba ověřuje znalostí ve svém hodnotícím formuláři. Analýzou dokumentu hodnotící

formulář (příloha č. 11) bylo zjištěno, že došlo k písemnému ověřování, ústnímu zdůvodnění, ústnímu zdůvodnění nad schématy, praktickému předvedení nebo praktickému předvedení na výkresu. Důležité je uvést, že každé kritérium je ověřováno kombinací dvou výše uvedených kritérií.

Z rozhovorů s R4 (2020) vyplynulo, že v jednom dni byli prozkoušeni dva zájemci o získání profesní kvalifikace. *„V první části byla teorie plus v druhé byla praxe, nějaké zapojení, nějaké instalace nebo elektroinstalace.“*

Z uvedených informací lze vyvodit, že způsoby ověřování příslušné kvalifikace odpovídají jak teorii uvedené v kapitole 3.3, tak legislativním požadavkům.

#### 4.6.11 Doba přípravy na zkoušku a doba pro vykonání zkoušky

V této části se práce zabývá dobou přípravy na zkoušku a dobou pro vykonání zkoušky. Teorie kapitoly 3.4 se zabývá dobou, kterou musí zájemci o získání zkoušky z profesní kvalifikace mít k dispozici těsně před vykonáním zkoušky a dobou stanovenou pro samotný výkon zkoušky. Z rozhovoru s R4 (2020) vyplynulo, že v první části zkoušky dostali testy, které museli vyplnit. Poté se odebrali k vykonání praktické zkoušky, v rámci které dostávali ještě doplňující otázky od autorizované osoby, na které odpovídali ihned, tedy bez přípravy.

Co se týká délky samotné zkoušky, z rozhovoru s R2 (2020) vyplynulo, že průměrná délka zkoušky se pohybuje okolo osmi hodin. To potvrzuje v rozhovoru i R5 (2020), který říká že bylo dané rozmezí od šesti do dvanácti hodin. R4 (2020) uvádí, že zkouška z profesní kvalifikace trvala zhruba pět hodin. Mimo to z rozhovorů vyplynulo, že zájemci o získání zkoušky z profesní kvalifikace se na zkoušku připravovali i několik dní. *„No, na tu jednu profesní, tak já jsem se vlastně na to připravoval tak ty tři dny“* (R6, 2020). R2 (2020) ještě dodává,

že výkon zkoušky dokonce není vázán na pracovní den. *„Ta zkouška může probíhat i třeba v sobotu a neděli“.*

Pokud provedeme porovnání s teorií kapitoly 3.4, tak písemná a praktická zkouška proběhla v souladu s uvedenou teorií. Co se týká ústního ověřování, proběhlo bez přípravy, spíše v rámci rozhovoru během praktického předvedení. Co se týká délky trvání samotné zkoušky, uváděli respondenti dobu spíše ke spodní hranici limitu stanoveného NSK.

#### 4.6.12 Osvědčení o získání profesní kvalifikace

Z provedených rozhovorů se všemi respondenty vyplynulo, že zájemci o získání profesní kvalifikace byli úspěšní. Z rozhovorů dále vyplynulo, že o tom, zda byli u zkoušky úspěšní se dozvěděli ještě v den konání zkoušky. *„Já myslím, že nám to řekli ústně, ale samozřejmě to bylo potvrzeno písemně, že jsi dostal formulář o tom, že jsi tu dílčí zkoušku jako provedl, a to ti dali pak podepsat, takže jsi s tím seznámen“* (R5, 2020).

R4 (2020) v rozhovoru uvedl, že samotné osvědčení jim bylo předáno zástupci vzdělavatele i zástupci organizace XY. Analýzou osvědčení bylo zjištěno, že obsahuje všechny požadované údaje, tak jak je popsáno v kapitole 3.5. Mimo to obsahuje osvědčení také odpovídající úroveň Evropského rámce kvalifikací (EQF), které je popsáno v kapitole 1.3 této práce, a to jak v českém, tak anglickém jazyce. To zcela podporuje uvedenou teorii, že kvalifikační úrovně umožňují srovnávat kvalifikace z různých zemí a institucí. Profesní kvalifikace Montér elektrických instalací je na úrovni tři v rámci EQF. Kopie osvědčení je přílohou číslo 12 této práce.

#### 4.6.13 Závěrečné zkoušky v oborech středního vzdělání s výučním listem

V této kapitole se práce věnuje závěrečnému kroku, ke kterému mohli zájemci o získání ÚPK přistoupit až tehdy, když se jim podařilo úspěšně absolvovat zkoušky ze všech pěti profesních kvalifikací. R2 (2020) v rozhovoru uvedl, že zájemce o získání ÚPK, tedy o získání výučního listu, musí přeložit přihlášku k závěrečné zkoušce a k ní přiložit osvědčení o všech pěti absolvovaných zkouškách. „*Normálně to bývá vysvědčení, tříleté, výroční (...) tzn., je to rovnocenný doklad k tomu, aby mohl přistoupit k té závěrečné zkoušce.*“ Stejný respondent ještě doplňuje, že přistoupit k závěrečné zkoušce mohou ti, kteří získali všech pět profesních kvalifikací, v podstatě v kterékoliv škole v rámci České republiky. Samozřejmě pokud se kvalifikace váže na učební obor, který škola vyučuje.

R1 (2020) v rozhovoru uvedl, že k závěrečným zkouškám se zaměstnanci již připravovali sami doma. R2 (2020) doplnil informaci, že zájemci o získání ÚPK mohli ještě před samotnou závěrečnou zkouškou navštívit konzultace se vzdělavatelem, ve kterých si sami zvolili téma podle svých slabých a silných stránek.

K tématu konání samotného konání závěrečné zkoušky R5 (2020) uvedl, že o termínu konání zkoušek byli informováni e-mailem, ale i v písemné podobě, dopisem. Uvedl, že se jednalo o klasické závěrečné zkoušky, kterých se zúčastnili s ostatními žáky. „*Takže normálně do gala, v obleku, holky v šatech*“. R6 (2020) ještě dodal, že závěrečné zkoušky se skládaly ze tří částí, a to písemné, ústní a praktické. Praktická přitom probíhala v jiný den, ještě před konáním písemné a ústní závěrečné zkoušky. V rámci praktické zkoušky dostal každý své schéma, podle kterého měl zapojit žárovky, jističe a vše propojit pomocí kabelů. R5 (2020)



uvedl, že písemná zkouška se konala formou testu. V testu bylo možné vybírat odpovědi A, B nebo C, a na některé otevřené otázky bylo nutno odpovědět delší větou. Písemný test trval zhruba hodinu. Otázku k ústní zkoušce si losovali. „(...) a tu otázku si zpracovává někde na potítku, patnáct minut, a potom následně probíhá ústní zkouška“ (R2, 2020).

Závěrečné zkoušky probíhaly před zkušební komisí. R4 (2020) uvedl, že v komisi bylo pět členů. „Byl tam předseda komise, což byl z nějaké jiné školy. Pak tam byli dva mí učitelé, ředitel a zástupce ředitele.“ Na otázku, kdy se účastníci dozvěděli, že byli u závěrečné zkoušky úspěšní, zazněla od respondentů odpověď, že ještě ten den. „To jsme si tam počkali, až všechny vyhodnotí, a to jsme se dozvěděli, že všeci jsme prospěli. To nám řekli hned ten den“ (R3, 2020).

Analýza údajů výučního listu ověřila, že výuční list obsahuje všechny náležitosti tak, jak jsou uvedené v kapitole 3.6. Kopie výučního listu tvoří přílohu č. 13 této práce. Z rozhovoru s R1 (2020) vyplynulo, že předání výučních listů proběhlo slavnostně a bylo i určitým poděkováním samotným účastníkům i zástupcům vzdělavatele za dobrou práci. „To poděkování bylo postaveno tak, že jsme pozvali úspěšné zaměstnance, úspěšní byli vlastně všichni, do restaurace nedaleko firmy. Pozvali jsme i lektory a zástupce školy a tam došlo k slavnostnímu předání výučních listů. No a následně následoval dobrý oběd, trocha piva, vína a pak jsme oslavovali to dlouhé a náročné období.“

#### 4.7 Shrnutí

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat proces získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací v rámci firemního vzdělávání ve výrobní organizaci XY. Naplnění tohoto cíle představuje kapitola 4.6 Analýza zjištěných dat procesu získání úplné profesní kvalifikace v organizaci XY.

Analýzou dat bylo zjištěno, že proces získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací proběhl v organizaci XY velmi podobně tomu, jak uvádí literatura druhé a třetí kapitoly. Samotný proces začal zjištěním problému, jehož vhodným řešením bylo vzdělávání. Organizace XY se rozhodla využít možnosti nabízené NSK a zajistit pro své zaměstnance přípravný kurz, který jim pomohl získat potřebné znalosti a dovednosti k absolvování zkoušky z profesní kvalifikace. Následným opakováním procesu získali zaměstnanci organizace celkem pět profesních kvalifikací, které stanovuje NSK, aby byli oprávněni přistoupit k vykonání závěrečné zkoušky a získání potřebného vyučení v oboru elektrikář.

V dalším kroku proběhla analýza vzdělávacích potřeb, která měla za úkol zjistit aktuální úroveň znalostí a dovedností zaměstnanců získaných v rámci předchozího dosaženého vzdělání nebo v rámci praxe. Tyto znalosti bylo nutné porovnat s kvalifikačními standardy NSK, které stanovují cílovou úroveň znalostí a dovedností. Porovnání obou úrovní představovalo základ pro určení obsahu a studijního plánu přípravného kurzu. V procesu získání ÚPK byla důležitá volba vzdělavatele. Organizace XY si stanovila, že vzdělavatel musí být zároveň autorizovanou osobou, u které mohou zaměstnanci nejen projít přípravným kurzem, ale také následně vykonat všechny potřebné zkoušky. Kritérium splnila škola, která sídlí v blízkosti organizace, a která v rámci svých vzdělávacích programů připravuje žáky na vyučení, nejen v oboru elektrikář. Zmíněná blízkost vzdělávacího zařízení rozhodla, že přípravný kurz se konal přímo v prostorách tohoto zařízení, v učebnách nebo dílnách. Celkové náklady na vzdělávání hradila firma, nicméně se zaměstnanci byla sjednána kvalifikační dohoda.

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci dostávali v průběhu přípravného kurzu konkrétní zpětnou vazbu, která je směřovala k odstranění

chyb, které dělali, a upozorňovala je na témata, na která je nutné se zaměřit s ohledem na zkoušky z profesní kvalifikace i závěrečné zkoušky. Dále z průzkumu vyplynulo, že organizace nedala zaměstnancům formální možnost hodnotit přípravný kurz, jeho organizaci, lektory, obsah apod., ačkoliv to ukládá interní směrnice.

Průběh zkoušek z profesní kvalifikace je dán platnou legislativou, která určuje formální náležitosti, a Národní soustavou kvalifikací. Ta stanovuje hodnotící standardy, tedy způsobilosti, které je nutné ověřit. Stanovuje také, jakým způsobem ověření probíhá. Ke konkrétním kvalifikacím zde najdeme doporučenou délku přípravy na zkoušku i zkoušky samotné. Z výzkumu vyplynulo, že průběh zkoušek z profesní kvalifikace odpovídal stanoveným požadavkům, pouze s malou výjimkou, že zaměstnanci neměli stanovený čas na přípravu na ústní zkoušku. Za úspěšné složení kvalifikačních zkoušek obdrželi zaměstnanci osvědčení o získání profesní kvalifikace, jehož analýza potvrdila, že obsahuje všechny zákonem stanovené formality. Získaná osvědčení o získání profesních kvalifikací zaměstnanci předložili spolu s přihláškou vzdělavateli, který jim následně umožnil vykonání závěrečné zkoušky, a tedy získání úplné profesní kvalifikace v oboru elektrikář.

## 5 Diskuze

Diskuze je věnována zhodnocení provedeného výzkumu a zabývá se možnými nepřesnostmi výzkumu. K diskuzi práce také uvádí dobrovolnost k účasti ve vzdělávání dospělých.

Jako vhodné techniky sběru dat pro analýzu procesu získání úplné profesní kvalifikace byl zvolen rozhovor podle návodu a analýza dokumentů. Výzkumný vzorek pro realizaci rozhovorů tvořilo šest respondentů. Celkem čtyři z nich byli zaměstnanci organizace XY, kterým se podařilo úplnou profesní kvalifikaci v rámci firemního vzdělávání v organizace XY získat. Zaměstnanci pracují ve směnném režimu, což zkomplikovalo možnost osobního setkání a samotné realizace rozhovorů. Navíc přáním organizace XY bylo, aby se rozhovory konaly mimo jejich pracovní dobu. Na straně těchto respondentů také panovala obava, zda budou umět odpovědět na všechny kladené otázky, protože už si nepamatují, co přesně se v rámci přípravného kurzu učili. Jejich obavy byly postupně odvráceny v rámci telefonického rozhovoru, kdy došlo k přesnějšímu vymezení oblasti otázek a sdělení několika příkladů otázek, které mohou v rámci rozhovoru padnout. Pomohlo také ujištění, že pokud nebudou chtít na některou z otázek odpovědět, tak odpovídat nemusí. Co se týká sladění termínů rozhovorů, nakonec respondenti vyšli vstříc a někteří dorazili před začátkem pracovní doby a někteří byli ochotni vést rozhovor po ukončení jejich běžné pracovní doby.

Určitou nepřesnost v odpovědích respondentů způsobila i jistá nervozita, obava mluvit otevřeně o celé akci s tím, že bude existovat hlasový záznam. Opět pomohlo opakované vysvětlení využití získaných informací a samozřejmě dohodnutá anonymita všech poskytnutých dat.

Možnou nepřesnost v odpovědích respondentů přinesl i časový odstup od konání této rozsáhlé vzdělávací akce. Pokud by to podmínky dovolily, bylo by vhodné, pro získání přesnějších výsledků, zařadit jako další techniku sběru dat přímé pozorování. Nicméně výzkum prováděný v takovémto rozsahu je náročný pro organizaci XY, účastníky výzkumu i samotného výzkumníka.

Jak bylo zmíněno na začátku této kapitoly, k diskuzi je i dobrovolnost zaměstnanců k účasti v této vzdělávací akci. Kapitola 2.2 uvádí, že motivací pro účast ve vzdělávací akci často bývá požadavek zaměstnavatele. Získání úplné profesní kvalifikace podle NSK v organizaci XY je přesně tento případ. Účastnili se zaměstnanci vzdělávací akce dobrovolně, nebo je tížila možná ztráta zaměstnání? Doufali, že si je firma podrží, když investuje do jejich vzdělání? Navíc s nimi byla sjednána kvalifikační dohoda, což už velmi komplikovalo případné ukončení účasti v této vzdělávací akci nebo samotný odchod z organizace XY. V dalších výzkumech by tedy bylo zajímavé zaměřit se na samotnou motivaci zaměstnanců organizace XY k účasti ve vzdělávacích akcích.

## Závěr

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat proces získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací v rámci firemního vzdělávání ve výrobní organizaci XY. Aby došlo k naplnění stanoveného cíle, věnovala se práce nejdříve teoretickému vysvětlení funkce Národní soustavy kvalifikací. K vysvětlení celého procesu je bezpodmínečně nutná teoretická znalost jak profesních kvalifikací, tak kvalifikačních standardů a autorizované osoby. Nutné je sumarizovat možnosti získání úplné profesní kvalifikace a vysvětlit i skládání profesních kvalifikací do úplné profesní kvalifikace. Následující část práce se zabývala teoretickým ukotvením vzdělávání dospělých, a to včetně firemního vzdělávání. Protože v rámci firemního vzdělávání bylo zaměstnancům umožněno připravit na se samotné získání profesní a úplné profesní kvalifikace, je další část věnována projektování vzdělávací akce a jejím jednotlivým krokům. Projektování vzdělávací akce je jedním ze stěžejních teoretických východisek pro výzkumnou část diplomové práce. Druhým teoretickým východiskem je pak samotné získání profesní a úplné profesní kvalifikace. Získání v tomto případě znamená úspěšné složení zkoušek z profesních kvalifikací a závěrečné zkoušky.

Pro dosažení cíle práce byl zvolen kvalitativní výzkum. Konkrétně explanatorní případová studie, která vysvětluje případ tím, že rozvádí jednotlivé příčinné řetězce, které je u případu možné identifikovat. K provedení výzkumu byly zvoleny dvě techniky sběru dat, a to rozhovor podle návodu a analýza dokumentů.

Provedená analýza procesu získání úplné profesní kvalifikace nás dovedla ke zjištění, že získání úplné profesní kvalifikace v organizaci XY probíhalo velmi podobně tomu, co doporučuje odborná literatura. Je zde nutné připomenout, že

v samotném procesu získání profesní a úplné profesní kvalifikace není možné se odchýlit od požadavků stanovených platnou legislativou. Organizace XY by ve svých procesech měla dodržovat nejen zákonné požadavky, ale také požadavky, které plynou z organizačních směrnic.

A provedené analýzy vyplynulo několik důležitých zjištění. Prvním z nich je samotná komunikace cíle vzdělávací akce zaměstnancům. Někteří na začátku vzdělávací akce nevěděli, co je skutečným cílem a čeho mají díky přípravnému kurzu dosáhnout. K vysvětlení došlo až v průběhu výuky, a to ze strany vzdělavatele, nikoliv organizace XY. Dalším zjištěním je, že zaměstnanci neměli možnost hodnotit vzdělávací akci po jejím skončení. Ačkoliv interní směrnice stanovuje požadavek na formální písemné hodnocení absolvované vzdělávací akce zaměstnanci. Pokud by organizace dala zaměstnancům možnost hodnotit vzdělávací akci, dozvěděla by se, že někteří ze zaměstnanců by uvítali více času na přípravu, a to především v praktické výuce. Více času znamená až dvojnásobnou časovou dotaci. Tuto zásadní informaci by organizace XY mohla využít při projektování dalšího podobného kurzu. Interní směrnice stanovuje také vyhodnocování účinnosti, tzn. jak zaměstnanci využijí získané znalosti a dovednosti v praxi. Ani toto vyhodnocení organizace neudělala, a tudíž nezískala informace o tom, že někteří ze zaměstnanců v rámci své praxe získané znalosti a dovednosti vůbec nevyužívají. Dalším zjištěním je, že zaměstnanci neměli možnost využít stanovený čas na přípravu k ústní zkoušce z profesní kvalifikace. Odpovídali bez přípravy, v rámci praktické výuky. I přes tato zjištění se dá vyvodit, že se jednalo o mimořádnou vzdělávací, která skončila úspěšným získáním úplné profesní kvalifikace všemi účastníky. Poslední poznámka se vztahuje k plánování výrobních kapacit, které v rámci vzdělávací akce v organizaci XY výrazně chyběly kvůli přípravě zaměstnanců na složení zkoušek

z profesní a úplné profesní kvalifikace. Toto téma je důležité vzít na zřetel při samotném plánování vzdělávací akce.

Cílem této práce bylo analyzovat proces získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací v rámci firemního vzdělávání ve výrobní organizaci XY. Mohu konstatovat, že cíl byl naplněn.



## Seznam použité literatury

Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Praha: Grada.

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada.

Autorizovaná osoba. (2018). *Rozhodnutí Ministerstva průmyslu a obchodu o udělení autorizace pro profesní kvalifikace*. Místo XY: Autorizovaná osoba.

Autorizovaná osoba. (2015). *Konkrétní zadání pro zkoušku dle zákona 179/2006 Sb.* Místo XY: Autorizovaná osoba.

Bárta, L. (2019). *Sami v moři konkurence*. Praha: Albatros Media.

Barták, J. (2015). *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Bartoňková, H. (2010). *Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.

Beneš, M. (2014). *Andragogika*. Praha: Grada.

Brabcová, J. (2018). Postřehy ze života a praxe NSK. *Andragogika v praxi*. 18, 21.

Česko. (1978). *Vyhláška č. 50/1978 Sb. Vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu o odborné způsobilosti v elektrotechnice*. Citováno dne 1.1.2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1978-50#p5>

Česko. (2006a). *Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) ve znění pozdějších předpisů*. Citováno 8. října 2019. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>

Česko. (2006b). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Citováno 3.2.2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-62?text=z%C3%A1kon%C3%ADk+pr%C3%A1ce>

Česko. (2004). *Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. Citováno 3.2.2020. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon>

DNK ČR. (2014). *KTD – Úplné zobrazení záznamu*. Citováno dne 28.10.2019. Dostupné z: [https://aleph.nkp.cz/F/?func=direct&doc\\_number=000001515&local\\_base=ktid](https://aleph.nkp.cz/F/?func=direct&doc_number=000001515&local_base=ktid)

Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Praha: Regleta.

Dvořáková, Z. a kol. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.

Evropská komise. (2008). *Vysvětlení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení*. Citováno dne 25. listopadu 2019. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp_cs.pdf)

European Union. (2018). *The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility*. Citováno dne 28.10.2019. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1296>

Fiala, B. (2018). Měření výsledků vzdělávání na základě inovovaného Kirckpatrickova modelu. *Andragogika v praxi*. 19/20, 23.

Gavora, P. (2000). *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido.

Hartl, P. (1999). *Kompedium pedagogické psychologie dospělých*. Praha: Karolinum.

Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.

Hůrka, P., Morávek, J., Schmied, Z., Trylč, L., Eliáš, K., & Bezouška, P. (2014). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014*. Praha: Anag.

Jandourek, J. (2008). *Průvodce sociologií*. Praha: Grada.

Kazík, P. (2008). *Rukověť dobrého lektora. Praktické tipy a návody pro začínající i zkušené přednášející*. Praha: Grada.

Kazík, P. (2017). *Rukověť dobrého interního lektora pro efektivní vzdělávání ve firmách a jiných organizacích*. Praha: Grada.

King, N. Using interviews in qualitative research. In Cassell, C., & Symon, G. (2004). *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. London: Sage. Citováno 11. února 2020. Dostupné z: <https://smpncilebak2011.files.wordpress.com/2011/11/essential-guide-to-qualitative-in-organizational-research.pdf>

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. 3. vydání. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

- Kolář, Z. & a kol. (2012). *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada.
- Kociánová, R. (2012). *Personální řízení – Výhodiska a vývoj*. Praha: Grada.
- Končítíková, G. (2015). *Podnikové vzdělávání Baťa*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati.
- Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Kosíková, V. (2011). *Psychologie ve vzdělávání a její psychodidaktické aspekty*. Praha: Grada.
- Kroupová, K. a kol. (2016). *Slovník speciálněpedagogické terminologie*. Praha: Grada.
- Langer, T. (2016). *Moderní lektor: Průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada.
- Macháček, I. (2010). *Zaměstnanecké benefit. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck.
- Malach, A., a kol. (2004). *Jak podnikat po vstupu do EU*. Praha: Grada.
- Měšťanová, M. (2014). Úvodní slovo. *Newsletter NSK2*. Citováno 21. prosince 2019. Dostupné z: [http://www.sektoroverady.cz/Media/Default/TiskoveZpravy/NSK2\\_Newsletter\\_listopad\\_2014\\_3.pdf](http://www.sektoroverady.cz/Media/Default/TiskoveZpravy/NSK2_Newsletter_listopad_2014_3.pdf)
- MPSV ČR. (2017a). *Národní soustava povolání*. Citováno 13. října 2019. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/>
- MPSV ČR. (2017b). *Využití Národní soustavy povolání pro zaměstnavatele a personalisty*. Citováno 13. října 2019. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/vyuziti-pro-zamestnavatele-a-personalisty>
- MPSV ČR. (2019). *Projekty EU*. Citováno 29. prosince 2019. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/projekty-eu>
- MŠMT ČR. (1997). *Hamburská deklarace a agenda pro budoucnost*. Citováno dne 15.8.2019. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/hamburska-deklarace-a-agenda-pro-budoucnost-hamburk-1997>
- MŠMT ČR. (2013 – 2019a). *Pro žadatele o udělení autorizace*. Citováno 6.11.2019. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pro-zadatele-o-autorizaci?highlightWords=autorizace>

MŠMT ČR. (2013 – 2019b). *Pro uchazeče o uznání profesní kvalifikace*. Citováno 23.11.2019. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pro-uchazece-o-uznani-profesni-kvalifikace>

MŠMT ČR. (2013 – 2019c). *Základní povinnosti autorizovaných osob*. Citováno 23.12.2019. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/uploads/231/Autorizace/1\\_Povinnosti\\_AOS.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/231/Autorizace/1_Povinnosti_AOS.pdf)

MŠMT ČR. (2013 – 2020). *Nářízení vlády č. 689/2004 Sb. o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání*. Citováno 10.1.2020. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/37898>

Mužik, J. (2000). *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: ASPI Publishing.

Nováčková, R. (2018). Proč tolik NSK. *Andragogika v praxi*. 18, 16.

Nováčková, Z. (2013). *Jedinečná příležitost ke změně profese*. Citováno 21. prosince 2019. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/Clanky/jedinecna-prilezitost-ke-zmene-profese>

Novotný, P. (2008). *Profesní vzdělávání dospělých*. In Rabušicová, M., & Rabušic, L. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.

NSK2. (2015). *Tisková zpráva: Národní soustava kvalifikací vstoupila v život, její výsledky využívá již více než 1 100 zaměstnavatelů*. Citováno 21. prosince 2019. Dostupné z: <http://www.sektoroverady.cz/Media/Default/TiskoveZpravy/TZ%2017.%202.%202015.pdf>

NÚV a TREXIMA. (2006 – 2014a). *Národní soustava kvalifikací: Časté dotazy*. Citováno 6. října 2019. Dostupné z: [http://www.narodnikvalifikace.cz/caste-dotazy/\\$1785](http://www.narodnikvalifikace.cz/caste-dotazy/$1785)

NÚV a TREXIMA. (2006 – 2014b). *Montér elektrických rozvaděčů*. Citováno 9. ledna 2020. Dostupné z: [www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-576-Monter\\_elektrickyh\\_rozvadecu/dalsi-informace](http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-576-Monter_elektrickyh_rozvadecu/dalsi-informace)

NÚV. (2018). *Definování, formulování a používání výsledků učení. Evropská příručka*. Citováno 6. listopadu 2019. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vysledky\\_uceni\\_publicace\\_CEDEFOP\\_2017\\_cz.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vysledky_uceni_publicace_CEDEFOP_2017_cz.pdf)

NÚV. (2019). *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací*. Citováno 8. října 2019. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/NSK/metodika/Metodika\\_NSK\\_2019.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/NSK/metodika/Metodika_NSK_2019.pdf)

NÚV. Aktuality. (2019). Národní soustava kvalifikací má od MŠMT zelenou. Citováno 23. prosince 2019. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/aktuality/1004-narodni-soustava-kvalifikaci-ma-od-msmt-zelenou>

NÚV. (2011 – 2019a). *Úrovně kvalifikací*. Citováno 25. listopadu 2019. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqf/urovne-kvalifikaci>

NÚV. (2011 – 2019b). *Úplná profesní kvalifikace*. Citováno 23. listopadu 2019. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/uplna-profesni-kvalifikace>

NÚV. (2011 – 2020). *Zkoušky z profesních kvalifikací*. Citováno 21. února 2020. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/zkousky-z-profesnich-kvalifikaci>

Otáhal, P. a kol. (2018). *MBA studium v podmínkách české praxe: Současnost a budoucnost vzdělávání manažerů v ČR*. Praha: Grada.

Organizace XY. (2015a). *Výcvik a jeho zabezpečení*. Město XY: Organizace XY.

Organizace XY. (2015b). *Dohoda o zvýšení kvalifikace a setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele*. Město XY: Organizace XY.

Palán, Z. (2002). *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského.

Pavlík, O., Chaloupka, L., & Kohout, K. (1997). *Vzdělávání dospělých. Výtah z dokumentů a publikací*. Praha: Akademie J. A. Komenského.

Peška, J., & Kadlec, M. (2018). Národní soustava kvalifikací v roce 2018. *Andragogika v praxi*. 18, 17.

Plamínek, J. (2014). *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky, zadavatele – 2., rozšířené vydání*. Praha: Grada.

Podlahova, L. & kol. (2012). *Didaktika pro vysokoškolské učitele: Vybrané kapitoly*. Praha: Grada.

Pol, M., & Hloušková, L. Celoživotní učení a vzdělávání dospělých v politických dokumentech. In Rabušicová, M., & Rabušic, L. (2008). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.

- Prášilová, M. (2006). *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton.
- Prokopenko, J., & Kubr, M. a kol. (1996). *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada.
- Průcha, J., & Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. Praha: Grada.
- Průcha, J. (2014). *Andragogický výzkum*. Praha: Grada.
- Rabušicová, M., Rabušic, L., & Šeďová, K. (2008). Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých In Rabušicová, M., Rabušic, L. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.
- R1. (2020). *Rozhovor vedený s respondentem 1 manažerem organizace dne 27.2.2020*. Místo XY: Organizace XY.
- R2. (2020). *Rozhovor vedený s respondentem 2 lektorem dne 25.2.2020*. Místo XY: Organizace XY.
- R3. (2020). *Rozhovor vedený s respondentem 3 účastníkem dne 25.2.2020*. Místo XY: Organizace XY.
- R4. (2020). *Rozhovor vedený s respondentem 4 účastníkem dne 25.2.2020*. Místo XY: Organizace XY.
- R5. (2020). *Rozhovor vedený s respondentem 5 účastníkem dne 25.2.2020*. Místo XY: Organizace XY.
- R6. (2020). *Rozhovor vedený s respondentem 6 účastníkem dne 28.2.2020*. Místo XY: Organizace XY.
- Rohlíková, L., & Vejvodová, J. (2012). *Vyučovací metody na vysoké škole: Praktický průvodce výukou v prezenční i distanční formě studia*. Praha: Grada.
- Skalková, J. (2007). *Obecná didaktika – 2., rozšířené a aktualizované vydání*. Praha: Grada.
- Sklenák, V. a kol. (2001). *Data, informace, znalosti a internet*. Praha: C. H. Beck.
- Slavík, M. a kol. (2012). *Vysokoškolská pedagogika: Pro odborné vzdělávání*. Praha: Grada.

Šikýř, M. (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty: 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada.

Švaříček, R., Šedová, K., & kol. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada.

Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada.

Valenta, J. (2013). *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. Praha: Anag.

Vodák, J., & Kucharčíková, A. (2011). *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada.

Zormanová, L. (2017). *Didaktika dospělých*. Praha: Grada.

## Seznam zkratk

AO	Autorizovaná osoba
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EQF	European Qualifications Framework, Evropský rámec kvalifikací
ESF	Evropský sociální fond
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NSK	Národní soustava kvalifikací
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání
PK	Profesní kvalifikace
PO	Požární ochrana
ÚPK	Úplná profesní kvalifikace
5S	5 základních pravidel, kterými by se měla řídit organizace usilující o zavedení štíhlé, přehledné a čisté výroby
R1	Respondent 1, manažer organizace XY
R2	Respondent 2, lektor vzdělávacího zařízení, resp. autorizované osoby
R3, R4, R5, R6	Respondent 3, 4, 5 a 6 účastníci vzdělávací akce, zaměstnanci organizace XY



## Seznam příloh

Příloha č. 1: Kvalifikační úrovně EQF .....	98
Příloha č. 2: Část návodu k rozhovorům .....	100
Příloha č. 3: Vzor informovaného souhlasu .....	101
Příloha č. 4: Popis pracovního místa elektromechanik .....	102
Příloha č. 5: Příklad otevřeného kódování textu .....	103
Příloha č. 6: Vybrané části rozhovorů s respondenty .....	105
Příloha č. 7: Obsah přípravného kurzu .....	112
Příloha č. 8: Časový harmonogram přípravného kurzu .....	113
Příloha č. 9: Studijní plán přípravného kurzu .....	114
Příloha č. 10: Kalkulace nákladů na vzdělávací akci .....	115
Příloha č. 11: Hodnotící formulář profesní kvalifikace .....	116
Příloha č. 12: Kopie osvědčení .....	118
Příloha č. 13: Kopie výučního listu .....	120

## Příloha č. 1 Kvalifikační úrovně EQF

Úroveň EQF		Deskriptory popisující úroveň kvalifikací	
Úroveň	Znalosti	Dovednosti	Kompetence
Úroveň 1	základní všeobecné znalosti	základní dovednosti požadované k provádění jednoduchých úkolů	pracovat nebo studovat pod přímým dohledem ve strukturovaném prostředí
Úroveň 2	základní faktické znalosti v oboru práce nebo studia	základní kognitivní a praktické dovednosti požadované při používání relevantních informací za účelem plnění úkolů a řešení běžných problémů s použitím jednoduchých pravidel a nástrojů	pracovat nebo studovat pod dohledem s určitou mírou samostatnosti
Úroveň 3	znalosti faktů, zásad, procesů a obecných pojmů v oboru práce nebo studia	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při plnění úkolů a řešení problémů výběrem a použitím základních metod, nástrojů, materiálů a informací	nést odpovědnost za splnění úkolů v práci nebo ve studiu
			při řešení problémů přizpůsobovat své chování okolnostem
Úroveň 4	faktické a teoretické znalosti v širokých souvislostech v oboru práce nebo studia	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při řešení specifických problémů v oboru práce nebo studia	schopnost řídit sebe samého v rámci pokynů v oblastech práce nebo studia, které jsou obvykle předvídatelné, ale mohou se měnit
			dohlížet na běžnou práci jiných osob a nést určitou odpovědnost za hodnocení a zlepšování pracovních či vzdělávacích činností
Úroveň 5	rozsáhlé a specializované faktické a teoretické znalosti v oboru práce nebo studia a uvědomování si hranic těchto znalostí	rozsáhlá škála kognitivních a praktických dovedností požadovaných při rozvíjení tvůrčích řešení abstraktních problémů	řídit a kontrolovat pracovní či vzdělávací činnosti, při nichž dochází k nepředvídatelným změnám
			posuzovat a rozvíjet své vlastní výkony a výkony ostatních

<b>Úroveň 6</b>	pokročilé znalosti v oboru práce nebo studia zahrnující kritické chápání teorií a zásad	pokročilé dovednosti prokazující zvládnutí oboru a smysl pro inovace, jež jsou požadovány při řešení složitých a nepředvídatelných problémů ve specializované oblasti práce nebo studia	řídít složité technické nebo odborné činnosti či projekty a nést odpovědnost za rozhodování v kontextu nepředvídatelné pracovní nebo vzdělávací náplně
			nést odpovědnost za řízení odborného rozvoje jednotlivců a skupin
<b>Úroveň 7</b>	vysoce specializované znalosti, z nichž některé jsou v popředí znalostí v oboru práce nebo studia, sloužící jako základ originálního myšlení nebo výzkumu	speciální dovednosti požadované při řešení problémů ve výzkumu a/nebo při inovacích s cílem rozvíjet nové znalosti a postupy a integrovat poznatky z různých oblastí	řídít a transformovat pracovní nebo vzdělávací kontexty, které jsou složité, nelze je předvídat a vyžadují nové strategické přístupy
	kritické uvědomování si znalostí v oboru a na rozhraní mezi různými oblastmi		nést odpovědnost za přispívání k profesním znalostem a postupům a/nebo za posuzování strategických výkonů týmů
<b>Úroveň 8</b>	znalosti na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia a na rozhraní mezi obory	vysoce pokročilé a specializované dovednosti a techniky, včetně syntézy a hodnocení, požadované při řešení kritických problémů ve výzkumu a/nebo inovacích a při rozšiřování a novém definování stávajících znalostí nebo odborných postupů	vykazovat značnou autoritu, inovační potenciál, samostatnost a akademickou a odbornou integritu a trvalé odhodlání přicházet s novými myšlenkami a vyvíjet nové postupy na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia, včetně výzkumu

## Příloha č. 2 Část návodu k rozhovorům

Výzkumná oblast	Konkretizace procesu	Konkretizace oblasti	Co zkoumat	Vzor možné otázky R1 (manažer)	Vzor možné otázky R3, R4, R5, R6 (Účastníci vzdělávací akce)	Vzor vhodné otázky R2 (Lektor)
Projektování vzdělávací akce	Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb	Identifikace problému	Situace ve firmě	Můžete prosím vysvětlit, co bylo důvodem pro rozhodnutí poskytnout zaměstnancům možnost získat ÚPK v rámci firemního vzdělávání? Poskytoval zavedený systém vzdělávání nějakou možností?	Firma pro zájemce připravila vzdělávací kurz, jehož cílem bylo získání úplné profesní kvalifikace v oboru elektrikář. Vy jste se toho kurzu účastnil. Jak jste se o kurzu dozvěděli? Musel jste se nějak přihlásit?	Znali jste situaci v organizaci XY? Jak jste se dozvěděli o zájmu organizace XY spolupracovat při přípravě a samotném získání ÚPK pro jejich zaměstnance?
		Analýza vzdělávacích potřeb	Zda, jak, kdo provedl analýzu vzdělávacích potřeb, s jakým výsledkem	Jak jste zjistili, že je problém řešitelný vzděláváním? Co jste se rozhodli udělat? Jak jste zjistili, v čem je nutné pracovníky vzdělat? Jak byla zjišťována úroveň znalostí a dovedností zájemců o získání ÚPK?	Bylo od Vás zjišťováno, jaké znalosti a dovednosti máte ještě před zahájením vzdělávání? Měli jste sami nějaké přání nebo požadavek, co se v dané oblasti naučit? Dozvěděli jste se o výsledku analýzy? Co konkrétně chtěla organizace udělat?	Byli jste, jako vzdělavatel, přizváni k analýze vzdělávacích potřeb v organizaci? Jak jste analýzu prováděli? Kdo se účastnil? Jak jste analyzovali výsledek a k čemu jste výsledek využili? Dozvěděli jste se, co bylo výsledkem analýzy, kterou firma udělala? Co z výsledku vyplývalo pro vás, jako vzdělavatele?

## Příloha č. 3 Vzor informovaného souhlasu

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s žádostí o spolupráci na výzkumném projektu, který je součástí mé magisterské diplomové práce s názvem **Získání úplné profesní kvalifikace ve výrobní organizaci XY**. Tento výzkum je založen na designu kvalitativní metodologie a bude probíhat formou rozhovoru. Zvukový záznam rozhovoru bude zaznamenáván na nahrávací zařízení. Pokud s účastí na výzkumu souhlasíte, připojte prosím podpis, kterým vyslovujete souhlas s níže uvedeným prohlášením.

Prohlášení

Prohlašuji, že v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně soukromých údajů, souhlasím s účastí na výše uvedeném výzkumném projektu. Řešitelka výzkumu mě informovala o podstatě výzkumu a seznámila mě s cíli, metodami a postupy, které budou při výzkumu používány. Souhlasím s tím, že všechny získané údaje budou anonymně zpracovány, použity jen pro účely výzkumu a že výsledky výzkumu mohou být v magisterské diplomové práci anonymně publikovány. Jakákoliv možná identifikace mé osoby bude odstraněna i z přepisu rozhovoru; záznam rozhovoru bude sloužit výhradně této činnosti, nebude poskytován třetí straně.

Měl/a jsem možnost vše si řádně, v klidu a v dostatečně poskytnutém čase zvážit, měl/a jsem možnost se řešitele/ky zeptat na vše, co jsem považoval/a za pro mě podstatné a potřebné vědět. Na tyto mé dotazy jsem dostal/a jasnou a srozumitelnou odpověď. Jsem informován/a, že mám možnost kdykoliv od účasti na výzkumu odstoupit, a to i bez udání důvodu.

Tento informovaný souhlas je vyhotoven ve dvou stejnopisech, každý s platností originálu, z nichž jeden obdrží moje osoba a druhý řešitelka výzkumu.

Jméno, příjmení a podpis řešitelky výzkumu: Bc. Štěpánka Kulichová \_\_\_\_\_

Účastník výzkumu:

V \_\_\_\_\_ dne: \_\_\_\_\_ Podpis: \_\_\_\_\_

## Příloha č. 4 Popis pracovního místa elektromechanik

Popis pracovního místa			
Název pozice	Elektromechanik	Sub Job Family	Production
Job Family	Manufacturing	Odd./Org. Jednotka	Výroba XY
Country / Loc.	Česká republika / Místo XY	Podřízena funkci	Dílenský mistr
Tarifní třída (plán)	Tarifní třída XY	Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	74121
GRIP	Grip XY		
Účel pracovního místa	Montáž výrobku XY		
Požadavky na pracovní pozici			
Doporučené vzdělání	SOU – obor elektro		
Doporučená praxe	Vyučen – bez praxe		
Certifikáty, odborné znalosti	Požadavek vyhl. 50 – § 5		
Osobnostní předpoklady	Schopnost práce v týmu		
Zdravotní způsobilost	Pracovníci musí absolvovat zdravotní prohlídky (vstupní, periodické, výstupní, případně mimořádné a následné) požadované pro pozici elektromechanika I. V případě výkonu práce na pracovišti se zvýšeným rizikem, musí před zařazením na pracoviště absolvovat prohlídky v rozsahu určeném Krajskou hygienickou stanicí.		
Řídící znalosti, zkušenosti	NR		
Počet podřízených zaměstnanců	NR		
Priority	Úkoly pracovníka v rámci oblasti zodpovědnosti		
1	Montážní práce na výrobku XY a přípravné práce		
2	Zapojování elektrotechnických schémat podle výkresové dokumentace		
3	Vizuální a manuální kontrola zapojených elektrotechnických schémat		
4	Obsluha jednoduchých strojů a zařízení nutných k výrobě výrobku XY		
5	Příprava a výroba kabelové konfekce		
6	Evidence – klíčové ukazatele, dodržování pravidel 5S		
7	Další úkoly přidělené nadřízeným pracovníkem vztahující se k vykonávané činnosti		
Hlavní kritéria pro hodnocení výkonu			
Přizpůsobení se týmové práci a schopnost vykonávat zadané úkoly.			

## Příloha č. 5 Příklad otevřeného kódování textu

Citace v rozhovoru	Umístění citace (vztaheno k výtiskům rozhovorů)	Přidělený kód	Poznámky
"... na druhou stranu samozřejmě museli být motivováni... osobní touha... představa firmy... jestli vůbec mají schopnost se vzdělávat ... technický otázky"	R2, str. 3	Chuf se učit	Diskuze: teorie neřeší motivaci pracovníků. Z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že musela být. Doplnit do teorie, diskuze.
" ... musí tam být ten zájem z jejich strany ..."	R1, str. 2		
"Podle mého názoru jsem je přesvědčil, že o studium mám zájem.... Firma do mě investuje ... přiučím se do budoucna "	R4, str. 1		
" ... dělám v týhle firmě už nějaký rok ... zájem, chápat, co vlastně dělám ... čas jsem měl volný... "	R4, str. 2		
" ... abych tomu lépe rozuměl a mohl radit těm daným lidem na dílně ... "	R5, str. 1		
" ... takový bonus a taková záchrana, že jsem to chtěl kdysi dělat, a nakonec to dělám. Takže bylo to takový, jako po letech vrácení se k něčemu, co jsem chtěl, ale nedostal ... splnění snu ... to byl takový přínos ... "	R5, str. 1		
" ... chtěl jsem vědět, jak to s tou elektrickou je ... jak to funguje ... jistič nebo pojistky ... na co jsou ty věci ... "	R5, str. 2		

"... psychomotorické záležitosti...potřebná k tomu, aby zvládli ty činnosti..."	R2, str. 4	Co mám a co získám?	Zaměstnanci doufali v udržení se ve firmě, v případě krize, nedostatku práce (opět souvislost s motivací)
" ... dohodli jsme se se zvdělavatelem, jaká úroveň vstupních znalostí je nutností... "	R1, str. 2		
" ... připravený ke složení zkoušky konkrétní profesní kvalifikace..."	R1, str. 3		
" ... vlastně jsme se nemuseli bát, že bychom přišli o práci ... "	R5, str. 6		
"... standardy v podstatě kopírují školní vzdělávací program... dovednosti, které na sebe musí navazovat... obsah vychází právě z těch standardů... na tom NSK..."	R2, str. 5 - 6	Co se učit?	Studium probíhalo rychle, potřebovali by více času. Výuka 1x týdně 4 hodiny, návrh 2x týdně 4 hodiny. Někteří by potřebovali více praxe (Ú3, str. 11).
" ... byla zahrnuta teorie plus praxe v daném oboru a na konci toho byla vlastně udělaná teoretická zkouška a praktická zkouška, na základě ní jsme byli posunuti do dalšího, v uvozovkách, kola..."	R4, str. 2		
" ... věděl jsem, že to čistě bude jenom odborná záležitost ... většinou praxe bylo více, jak teorie ..."	R4, str. 3		
" ... snaží dávat jen to podstatný, že Tě nezatěžovali až tak moc, že ví, že jsou věci, který asi nepotřebuješ úplně vědět, jen takový podstatný věci, který potřebuješ do života a pro ten výkon práce ... "	R5, str. 4		



## Příloha č. 6 Vybrané části rozhovorů s respondenty

Část rozhovoru s R1

T: Ahoj, ještě jednou Ti děkuji za to, že sis udělal čas a že jsi ochotný se zapojit do výzkumu, jak probíhá získání úplné profesní kvalifikace podle Národní soustavy kvalifikací v rámci vzdělávání ve firmě, ve výrobní organizaci XY. Jak jsem již avizovala, dnes spolu uděláme rozhovor, který se bude týkat Tvé účasti v procesu získání úplné profesní kvalifikace. Jak bylo dohodnuto, rozhovor je zcela anonymní, nikde nebude figurovat Tvé jméno, jména Vašich kolegů, stejně tak nebude uveden ani název organizace. Rozhovor si budu s Tvým souhlasem nahrávat na hlasový záznamník mobilního telefonu. Můžeme si to takto odsouhlasit?

*R1: Ano, souhlasím.*

T: Tak děkuji. Moje první otázka. Můžeš mi, prosím, vysvětlit, co bylo důvodem pro rozhodnutí poskytnout zaměstnancům možnost získat úplnou profesní kvalifikaci v rámci firemního vzdělávání?

*R1: Tak pamatuji si, že firma měla dlouhodobě nedostatek kvalifikovaných pracovníků v oblasti elektro. Byl to pro nás problém, který jsme postupem času už nebyli schopni řešit žádným nábořem. A myslím si, že to trvalo možná 2 kritické roky, kdy jsme využívali přesčasů, služeb agentur, ale nedostatek pracovníků byl tenkrát všude. Snažili jsme se nalákat čerstvé absolventy odborných škol, ale těch, kteří se rozhodli pro náš závod bylo relativně málo.*

T: A poskytoval zavedený systém vzdělávání nějakou možnost?

*R1: Tak máme zavedený systém vzdělávání, analyzujeme potřeby, plánujeme vzdělávací akce, ty akce potom realizujeme, nicméně v této konkrétní oblasti nám zavedený systém moc nepomohl.*

T: A jak jste zjistili, že je problém řešitelný vzděláváním?

*R1: Tak řešili jsme to včetně možnosti, kterou nabízí NSK. Co to vlastně obnáší. Zkusili jsme si udělat průzkum mezi zaměstnanci, zda by někdo měl zájem se vzdělávat a pak jsme šli do toho.*

Část rozhovoru s R2:

T: Jak jste stanovovali studijní plán, tzn. časovou posloupnost, kdy co se bude učit, jakou formou studia?

R2: *My jsme přistoupili ke kurzu, tzn. jevílo se nám to i jako takové nejšetrnější k těm zaměstnancům, protože ten kurz se stanovoval i na základě jejich pracovního zatížení, protože oni vlastně ten kurz měli jako součást svého zaměstnání a bohužel, tak to je ve společnosti, ve firmách, pracují i na některé směny, takže my jsme museli to mít nastavený. A v tom právě i ta firma přistoupila k tomu vzorně, že vlastně sjednotila těch deset zaměstnanců potom do jednoho směnového prostoru, takže jsme nemuseli je dělit na jednotlivé skupiny, třeba po pěti, po dvou nebo po třech. Ale měli jsme celou, desetičlennou skupinu, která vstupovala jako desetičlenný celek vždycky do té konkrétní vzdělávací aktivity. Ať už to byl kurz pro hromosvody, elektroinstalace, montéra atd. elektroniku.*

T: A byl tedy stanovený nějaký pravidelný čas, kdy chodili?

R2: *Ano, měli jsme stanovený pravidelný čas, protože od toho se zase odvíjí ve vazbě na to zase pedagogové, kteří prováděli. To jsou, ve směs to byli v podstatě pedagogové, kteří v podstatě na škole připravují žáky v denním studiu pro absolvování učebního oboru elektrikář, v tomhle případě.*

T: Když jste zmínil ty lektory, vybíral jste lektory třeba s ohledem na to, jestli už mají nějakou zkušenost nejenom s žáky, ale třeba i s dospělými lidmi?

R2: *Ano, my to v rámci výuky samozřejmě, v kapitole doplňkových činností, děláme, nebo dělali jsme kurzy pro různá zaměření, ať už to byli teda přípravy pro jejich specializaci, ale potom zejména z vyhlášky 50/1978 Sb., která v podstatě komplexně obsahuje normativy a nařízení vyhlášky, které se vztahují právě k tomu, aby mohl ten zaměstnanec potom, nebo ten absolvent, vykonávat profesi elektro. To spadá do vyhrazených činností, tzn. nemůže jí dělat nikdo jiný než ten, který absolvuje tu vzdělávací aktivitu. Tzn. v tomhle případě buď to je určen, maturitním vysvědčením nebo vysokoškolským vzděláním, anebo právě jde tou cestou profesní kvalifikace a úplné kvalifikace a potom závěrečné zkoušky.*

T: A když se zeptám na osnovu a anotaci, existovala osnova a anotace? Jak se tvořila?

R2: *Osnova a anotace se tvořila právě souborem předpokládaných dovedností, které musel ten absolvent, nebo ten, kdo se připravoval k absolvování té jednotlivé dílčí profesní kvalifikace, které musel splnit. I tam to vychází právě z těch standardů, které jsou nastaveny v rámci těch jednotlivých profesních kvalifikací na tom NSK. Potažmo tedy na Ministerstvu Průmyslu a obchodu.*

Část rozhovoru s R3:

T: Dobře. Řekněte mi, z jakých materiálů vlastně jste se učili, připravovali do té školy?

R3: *To nám dali ve škole. Vlastně všechny podklady, učebnice. Nebo nám vytiskli jako... z čeho se máme učit nám všechno vytiskli oni. Takže ze školy jsme se učili z těch učebnic, a hlavně teda na praxi, a když jsme chodili jako do školy, jako do, jak to mám říct, byla praxe, že jsme zapojovali třeba, a pak byla škola, a to jsme si zapisovali jako i sami, že nám ukazovali na projektoru, že nám to všechno vysvětlovali, a zapisovali jsme si i sami. Takže jako naše zápisky byly, aj od nich ze školy.*

T: A jak vlastně probíhala ta výuka? Vy jste říkal, že jste chodil do školy, tzn. že škola plus jste nějak měli zadáno, co se budete učit doma? Nějakou teorii?

R3: *No, to spíš na ty zkoušky jsme se učili hlavně doma. Když mělo být před zkouškou, tak jsme v práci dostali den volna, abychom se naučili na tu zkoušku, ale takhle jako doma jsme si třeba něco přečetli, nebo takhle, ale hlavně to vysvětlovali nám v té škole, že doma jsme si jenom přečetli o čem to bylo, nebo takhle. Že po nás jako nechtěli přímo ať se naučíme hnedka na tu další hodinu, to nee. Vždycky to s námi probírali jak na té praxi, tak i v té výuce.*

T: Takže přípravy byla jenom na ty zkoušky? Řekněme následné. A jak vlastně probíhala ta výuka, byla teoretická nebo i praktická výuka přímo v té škole?

R3: *Obě byly, ale jako že, já teď nevím přesně jak to bylo, jeden týden ... my jsme to měli nějak rozdělené, že jeden týden jen ve škole, ta výuka, že nám to prostě jenom všechno vysvětloval, a pak za týden byla ta praktická, že jsme si to jako zapojovali a různý ty.*

T: A probíhala nějaká výuka přímo na pracovišti, tady?

R3: *Ne, na pracovišti nee.*

Část rozhovoru s R4:

T: Jasně. Celé to vzdělávání určitě stálo organizaci hromadu peněz, řekněme. Museli jste vy, jako zaměstnanci, hradit nějakou částku za vzdělávání?

R4: *Ne, nehradili jsme vůbec nic.*

T: Ani třeba poplatky za ty kvalifikační zkoušky?

R4: *Ne, všechno firma hradila za nás.*

T: Řekněte mi, sjednávali s vámi nějaký závazek? Řekněme nějakou kvalifikační dohodu?

R4: *Určitě tam byla nějaká lhůta, po kterou jsme museli v té firmě vydržet. Myslím otázka dvou let. Protože zhruba ta jedna zkouška stála cca 20 tisíc. Takže zhruba nějakých, od pasu, 100 tisíc, možná míň, ale částka tam byla nějaká, že ta firma určitě si to podrží tím, že toho člověka si zaváže, aby tady v té firmě zůstal, ne se vyučit a pak odejít, firmě by to asi bylo bezpředmětný.*

T: Jasně, takže takovou dohodu jste sepsali, podepsali se zaměstnavatelem. Když si vzpomenete na samotný průběh toho kurzu, když jste se připravovali řekněte na tu dílčí kvalifikační zkoušku, nebo profesní zkoušku, byli jste v průběhu nějakým způsobem hodnoceni? Nebo dostávali jste zpětnou vazbu od lektorů, na čem třeba ještě zapracovat, nebo že je to všechno dobrý, nebo?

R4: *Spíš tam bylo zejména tam důležité u tady toho oboru ta praxe. Teorie taky, to je taky v pořádku, aby člověk věděl, co si může dovolit, co si dovolit nemůže, ale de facto v té praxi, v průběhu té praxe nám zdůrazňovali, že tohleto u těch závěrečných zkoušek bude, tohle si pohlídejte, tady na to se soustředte, tady to máte dobře, tady to máte špatně. Takže nás hlídali a v podstatě nás upozorňovali na naše chyby.*

T: A nějaké třeba průběžné testy? Nebo něco takového neprobíhalo z té teorie?

R4: *Průběžné testy? Nevzpomínám si, že by nějaké probíhaly.*

T: Dobře. A z druhé strany, měli jste šanci jako účastníci vzdělávání nějak hodnotit ten kurz, přípravný kurz pro elektrikáře? Hodnotit, jak probíhal, jeho organizaci, lektory atd.?

R4: *Sám za sebe, teďka si nevzpomenu, jestli jsem hodnotil. Ale z mého hlediska, já jsem byl spokojený i ze strany školy, i ze strany firmy, jak se o nás postarala.*

T: Dobře. My se teď dostáváme zhruba, nebo už jsme za půlkou toho našeho rozhovoru, už jsem se spoustu věcí dozvěděla. A teď bych ráda přistoupila přímo k těm zkouškám,

k samotnému získání těch kvalifikací. Tak, jenom shrnu, že vlastně probíhalo 5 zkoušek z profesní kvalifikace a poté následovala závěrečná zkouška se získáním výučního listu. Když se zaměřím teď na tu profesní kvalifikaci, na tu dílčí zkoušku, jak vlastně probíhala, jaký druh zkoušky to byl?

*R4: Tak, probíhalo to jeden den, na té zkoušce jsme vždycky byli po dvou. V první části byla teorie plus v druhé části byla praxe, nějaké zapojení, nějaké instalace, nebo elektroinstalace. Zhruba ta zkouška probíhala plus minus 5 hodin. Dejme tomu, že na teorii jsme měli hodinu. Pokud se stalo, že jsme byli dříve, tak nás učitele zkontrolovali, že je to v pořádku a vlastně přišlo vyhodnocení, jestli jsme tu zkoušku udělali, jestli ano, nebo ne.*

Část rozhovoru s R5:

T: Dobře. A jak dlouho ta zkouška, stále mluvím o té dílčí zkoušce, trvala? Vykonání celé té zkoušky? Byl to jak dlouhý čas?

*R5: Tak asi 7 hodin nebo kolik tam bylo. Možná víc. Tam bylo asi míň, tam bylo 6–12 hodin, nějaké rozmezí tam bylo.*

T: Takže poměrně náročná zkouška.

*R5: Čas tam byl. Prostor.*

T: A jak jste se dozvěděli, jestli jste byli úspěšní, u té zkoušky? A kdy jste se to dozvěděli?

*R5: No já mám pocit, že jsme se to dozvěděli hned ten den.*

T: Jako formou? Řekli vám ústně nebo nějaká písemná forma?

*R5: Já myslím, že nám to řekli ústně, ale samozřejmě to bylo potvrzeno písemně, že jsi dostala formulář o tom, že jsi tu dílčí zkoušku jako provedla, a to ti dali pak podepsat, takže jsi s tím seznámena.*

T: A za každou, vlastně úspěšně absolvovanou zkoušku jste obdrželi nějaké osvědčení?

*R5: Takový jako diplom za to dostaneš. Vysvědčení dílčí.*

T: Jakým způsobem vám bylo předáváno toto osvědčení?

*R5: No, já mám pocit, že to bylo. Někdy nám to bylo předávaný, možná jednou, dvakrát ve škole přímo, jednou dokonce v práci, nějak veřejně, ředitelstvím nějak, tys myslím u toho taky párkrát byla, ne? (smích) Asi tak. No jako veřejně.*

T: Dobře. Když to vezmu, museli jste udělat 5 těch profesních zkoušek, získat pět osvědčení, pak jste mohli přistoupit k té závěrečné zkoušce, abyste získali výuční list. Probíhala ještě nějaká příprava na závěrečnou zkoušku?

R5: *No myslím, že klasická příprava, jak když mají žáci ve škole, závěrečný zkoušky. Nějaký volno tam bylo.*

T: Myslím, nějaká třeba podpora, co se naučit, nebo nějaké dodatečné..

R5: *Přímo na té škole? Jo, asi nějakým způsobem, měli snahu poradit, co by jako tam mohlo být. Tyhle věci tam můžou být stoprocentně, tahle by tam mohli být okrajově. Jako aby si tě zavedli k tomu. Máš soubor třeba 60 otázek a samozřejmě 60 otázek na testech nebude, že? Budeš tam mít třeba jen 4 otázky. Takže tyhle jsou prioritní, tyhle se učte, tyhle by tam mohli být okrajově. Tak abychom věděli stoprocentně, že tohle je jako k tomu povolání, stoprocentně top, co musíte vědět. A z tohodle byste třeba mohli vědět nějakých padesát procent, tak nějak.*

Část rozhovoru s R6:

T: A organizovala firma třeba ještě nějaký další vzdělávací kurz, který by směřoval jenom k těm závěrečným zkouškám? Že by Vás připravoval jenom na tu závěrečnou zkoušku?

R6: *Nee.*

T: Nic neprobíhalo. Dobře. A jak ses ty sám učil na tu zkoušku? Jako dlouho ses připravoval na ty závěrečné zkoušky?

R6: *Na ty závěrečný, vlastně, zkoušky, jo tak nám učitel, taky, rozdal nám vlastně papíry a tam bylo několik těch otázek, co by mohl si vlastně vybrat, na těch závěrečných zkouškách. No a potom vlastně řekl, jaký bude vlastně ta praxe, jako co se bude zapojovat, a tak my jsme vlastně se na tu připravovali, podle toho. Že jsme měli, já teďka nevím, jestli tam bylo 40 nebo 60 otázek, teď si nevzpomenu, no 30 určitě jich tam bylo, z těch právě nám řekli, že si můžeme jako jednu vybrat.*

T: A losovali jste? Vybírali jste nějaké číslo?

R6: *Vybírali jsme, jsme si právě připadal, jsem si zavzpomínal, jak ve škole, když jsem byl. Měli jsme vlastně tydle, že? A tahali jsme lístečky vlastně z misky. Takže ono to vlastně probíhalo, že my jsme byli ve třídě a teď si nás vlastně po jednom volali a probíhalo to tak, vlastně, že tam byl stoleček, naproti seděl ten učitel a my jsme vlastně seděli naproti němu a teď on se nás ptal z těch otázek, že a my jsme mu odpovídali a mezitím druhý už šel taky do té třídy a psal vlastně, ono se to vlastně skládalo, byli vlastně taky ústní, písemný a praktický. No a tam vlastně to probíhalo tak, že ten mistr, jeden jako tam šel, do té třídy, seděl naproti němu učitel, vzadu byla ta komise a teď on vlastně Vám pokládal ty otázky a mezitím druhý klučina si sedl ke stolku a psal vlastně,*

*vybral si z té misky vlastně nějakou otázku a na to se tam začal připravovat, jako, že? Měl tam jako k dispozici ještě volný papír, a po to dobu vlastně, co já jsem dostával vlastně, co jsem dělal ty ústní, tak on si mohl zatím jako vypracovat něco na tym papírku, ještě si mohl, že? A potom vlastně přešel místo mě jako k tomu stolku a já jsem šel dělat jako tohle. A tak jsme se točili.*

T: Takže ústní, praktická i ta písemná se konaly v jeden den?

*R6: Tam byli, nee, to bylo vlastně. Tam byly ústní vlastně a písemný, byly v jeden den. A praktický byly v jinej den.*

T: A nejdříve byla praktická a pak teprve písemná a ústní nebo obráceně?

*R6: My jsme měli, my jsme měli nejdřív tohle. Nejdřív byla praktická. Praktická, protože. Nejdřív byla praktická a tam to vlastně probíhalo tak, že jsme dostali každej, každej dostal na tym stojanu, aby vlastně zapojil, že, podle nějakého schéma, aby zapojil, tohle, že? Tam byli nějaký žárovičky, nějaký jističe, a aby to prostě jako vydrátoval, propojil kabelama. Takže měl každej schéma a každý měl svůj stojan a pak vlastně se to na závěr vyhodnocovalo potom. No a ty písemný a ústní, tak ty právě probíhali taky zvlášť a to právě, jeden, jak jsem říkal, že šel ke stolečku, tam vlastně učitel mu pokládal ty otázky a jo, že já jsem si vlastně vybral z misky, já jsem si vybral z misky otázku a šel jsem si vlastně si ji vlastně vypracovat a druhý kolega, a potom jsem šel, až jsem vlastně udělal ty otázky, tohle, že? Potom jsem šel na tu ústní a mezitím šel druhý kolega a ten šel zase se připravovat. A zase se mezitím připravoval, než já jsem jako udělal ty ústní.*

T: Perfektní. A říkal jsi, že všichni jste byli úspěšní, takže dodatečně ještě gratuluji.

*R6: Jo, děkuji.*

## Příloha č. 7 Obsah přípravného kurzu

<b>Přípravný kurz k získání profesní kvalifikace</b>	
<b>Montér elektrických instalací 26-017-H</b>	
1.	Aplikování základních pojmů a vztahů v elektrotechnice
2.	Dodržování bezpečnosti při obsluze a práci na elektrických zařízeních a ochrana před úrazem elektrickým proudem
3.	Dimenzování, jištění a kladení elektrických vedení
4.	Používání technické dokumentace a norem při instalacích elektrotechnických rozvodů
5.	Volba postupu práce, nářadí, pomůcek a měřidel pro montáž, zapojování a opravy instalací
6.	Provádění elektrických instalací, jejich montáže a zapojování
7.	Diagnostikování poruch elektrických instalací
8.	Poskytování první pomoci při úrazu elektrickým proudem



## Příloha č. 8 Časový harmonogram přípravného kurzu

Přípravný kurz k získání profesní kvalifikace		
Montér elektrických instalací 26-017-H		
Termín	Čas	Počet hodin
11.11.	14:15–18:15	4 hodiny
18.11.	14:15–18:15	4 hodiny
25.11.	14:15–18:15	4 hodiny
02.12.	14:15–18:15	4 hodiny
09.12.	14:15–18:15	4 hodiny
16.12.	14:15–18:15	4 hodiny
13.01.	14:15–18:15	4 hodiny
20.01.	14:15–18:15	4 hodiny
27.01.	14:15–18:15	4 hodiny
03.02.	14:15–18:15	4 hodiny

Zkouška z profesní kvalifikace			
Montér elektrických instalací 26-017-H			
Termín	Čas	Počet hodin	Počet účastníků
16.02.	12:00–20:00	8 hodin	2
17.02.	12:00–20:00	8 hodin	2
18.02.	12:00–20:00	8 hodin	2
19.02.	12:00–20:00	8 hodin	2
20.02.	12:00–20:00	8 hodin	2

## Příloha č. 9 Studijní plán přípravného kurzu

Přípravný kurz k získání profesní kvalifikace		
Montér elektrických instalací 26-017-H		
Termín	Plán výuky	Výuka
11.11.	Základní el. Pojmy a zákony, veličiny, jednotky, vztahy mezi nimi	Teoretický výklad, prezentace v učebně školy
18.11.	Řízení jednosměrných, stejnosměrných a střídavých obvodů, druhy výkonů, práce, řízení, zákony	Teoretický výklad, prezentace v učebně školy
25.11.	Vyhláška č. 50/78 Sb. práce na el. Zařízeních, účinky el. Proudů a první pomoc při úrazu	Teoretický výklad, prezentace v učebně školy
02.12.	Prostředky ochrany při poruše elektro instalace, první pomoc, funkce a použití	Teoretický výklad, prezentace v učebně školy
09.12.	Schématické el., technické značky, jištění, zapojení zás. obvodů	Teoretický výklad, prezentace v učebně školy
16.12.	Zapojování zásuvkových obvodů, zapojení vypínače č. 1, AG	Praktická výuka v dílnách školy
13.01.	Příklady instalace v koupelnách, umývacích prostorech, ovládání světel z více míst	Praktická výuka v dílnách školy
20.01.	Zapojení schodišťových automatů a zapojení paměťových relé (impulzní)	Praktická výuka v dílnách školy
27.01.	Zapojování impulsních relé, schodišťových automatů, zásuvky s přepěťovou ochranou	Praktická výuka v dílnách školy
03.02.	Zapojení přepěťové ochrany B., C., montáž chráničů, měření odporu	Praktická výuka v dílnách školy

## **Příloha č. 10 Kalkulace nákladů na vzdělávací akci**

**Položky, zahrnuté do kalkulace nákladů na získání jedné profesní kvalifikace**

<b>Popis položky</b>	<b>Náklady v Kč</b>	<b>Poznámka</b>
Přípravný kurz pro získání jedné kvalifikační zkoušky	Kč xxx	Cena stanovena dodavatelem vzdělávací kurzu
Zkouška z profesní kvalifikace	Kč xxx	Cena stanovena autorizovanou osobou
Mzdové náklady zaměstnanců na účast ve vzdělávací aktivitě	Kč xxx	Je nutné počítat hrubou mzdu včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců
Mzdové náklady na přípravu na zkoušku z profesní kvalifikace	Kč xxx	Mzdové náklady na 2 pracovní dny, kdy mají zaměstnanci volno na přípravu na zkoušku, včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců
Náklady na studijní materiály	Kč xxx	Knihy, případné kopie apod., praktické pomůcky

**Položky, které je nutné zahrnout do kalkulace nákladů na získání úplné profesní kvalifikace**

<b>Popis položky</b>	<b>Náklady v Kč</b>	<b>Poznámka</b>
Mzdové náklady na závěrečné zkoušky	Kč xxx	Mzdové náklady na 5 pracovních dnů, kdy mají zaměstnanci volno na přípravu na zkoušku, včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců
Náklady na studijní materiály	Kč xxx	Knihy, případné kopie apod., praktické pomůcky

# Příloha č. 11 Hodnoticí formulář profesní kvalifikace

Jméno kandidáta	Přijmení kandidáta	Datum narození
Mázev školy	Adresa školy	Datum realizace
Místo realizace	Přijmení hodnotitele	Výsledek hodnocení Podpis hodnotitele
Jméno hodnotitele		

## HODNOTICÍ FORMULÁŘ

### 26-017-H Montér elektrických instalací

Hodnoticí kritéria	Parametry	Poznámky hodnotitele	hodnocení A/N	Způsob ověřování
<p>a) Uvést vztahy mezi elektrickým napětím, proudem, odporem, výkonem a práci pro stejnosměrný a střídavý proud (Ohmův zákon, odpor vodiče, stejnosměrný a střídavý proud, výkon a práce stejnosměrného proudu, zdánlivý, jalový a činný výkon střídavého proudu, impedanční, účinník, jednotky elektrických veličin)</p> <p>b) Vysvětlit principy řešení jednoduchých elektrických obvodů (s odpory a impedancemi řazenými</p>	<p>- Správnost definice vztahů mezi základními elektrickými veličinami a aplikací Ohmova zákona při výpočtu elektrických obvodů. Hodnotí se dovednost vysvětlit rozdíl mezi jalovým, činným a zdánlivým výkonem střídavého proudu. Vysvětlení pojmů impedance a účinník. Předvedení správného zapojení měřících přístrojů pro měření zdánlivého výkonu.</p> <p>- Správnost vyjmenování Kirchhoffových zákonů včetně nákresu schéma a výpočtu proudu i napětí. Uchazeč vypracuje</p>	<p>TEST DEFIKICE VZTAHŮ MEZI ZÁKLADNÍMI VELIČINAMI ELEKTRICKÝMI - TEST OBLIČKY VYSVĚTLIL PRŮMYŠL. PŘÍKLADY VÝKON A ČINNÝ VÝKON, IMPEDANČNÍ MĚŘENÍ, ÚČINNÍK A VYSVĚTLIL POSLÁNY PRŮM. ZÁKLADNÍM MĚŘENÍM A PŘEDVÁŽEL 67. JEDNICEM A, Z, I, P TEST DEFIKICE VZTAHŮ MEZI ZÁKLADNÍMI VELIČINAMI - TEST OBLIČKY</p>	A	<p>Písemné ověření a ústní zdůvodnění</p> <p>Písemné ověření a ústní zdůvodnění</p>

sériově a paralelně, s využitím typických schémat zapojení (Kirchhoffovy zákony)	samostatně v časovém limitu 15 minut	nad schémata
<p>c) Popsat rozdělení a značení elektrických sítí (uvezení druhů elektrických sítí z hlediska ochrany před úrazem elektrickým proudem (sítě TN, TT, IT, SELV, PELV, FELV, rozdíly mezi sítěmi TN-C a TN-S))</p>	<p>- Správnost popisu rozdělení a značení elektrických sítí. Správnost vysvětlení rozdílů mezi soustavami TN a TT</p>	<p>Písemné ověření a ústní zdůvodnění nad schémata</p>
<p>d) Uvést a popsat způsoby značení vodičů a svorek (poznávací barvy na vodičích a jejich značení na výkresech, značení svorek na výkresech jejich grafické značky, rozdíly mezi soustavami DC a AC, mezi vodiči izolovanými a holými)</p>	<p>- Správnost vysvětlení a popisu značení vodičů a svorek. Správnost formulace rozdílů mezi soustavami DC a AC</p>	<p>Písemné ověření a ústní zdůvodnění nad schémata</p>
<p>e) Popsat stupně ochrany krytem pomocí IP kódu (účel a funkce ochrany před dotykem živých částí krytem, význam jednotlivých číslic a písmen IP kódu, stupně ochrany před vniknutím pevných cizích těles a před dotykem nebezpečných částí, stupně ochrany před škodlivými účinky vody, přidáváná písmena IP kódu)</p>	<p>- Správnost vysvětlení stupňů ochrany krytem pomocí IP kódu. Správnost použití odborné terminologie pro jednotlivá písmena a číslice</p>	<p>Písemné ověření a ústní zdůvodnění</p>

Je třeba splnit všechna kritéria.

26-017-H Montér elektrických instalací

## Příloha č. 12 Kopie osvědčení

ČESKÁ REPUBLIKA

Autorizovaná osoba:

..... Číslo autorizace.....

*(obchodní firma nebo název, sídlo a číslo autorizace autorizované osoby)*

s autorizací udělenou dne: ..... pod spisovou značkou: .....

autorizujícím orgánem: Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

Na Františku 32/110 15 Praha 1

Autorizovaný zástupce autorizované osoby: .....

*(jméno, popřípadě jména, příjmení, případný akademický  
titul a vědecká hodnost autorizovaného zástupce)*

# OSVĚDČENÍ O ZÍSKÁNÍ PROFESNÍ KVALIFIKACE

.....  
*(jméno, popřípadě jména, a příjmení a případný akademický titul a vědecká hodnost)*

.....  
*(ročné číslo, bylo-li přiděleno, jinak datum narození, a místo narození)*

**vykonal(a) dne** ..... **v** .....

před autorizovanou osobou **úspěšně zkoušku**

podle § 18 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání  
a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání),  
ve znění zákona č. 53/2012 Sb.

**a získal(a) profesní kvalifikaci:**

**Montér elektrických instalací (26-017-H)**

*(název a číselné označení (kód) profesní kvalifikace)*

Patisk zakázán

SEVT - 49 502 5

B.N.B. 614 2014

Získaná profesní kvalifikace se týká těchto povolání:

## Montér elektrických instalací

Držitel(ka) tohoto osvědčení prokázal(a) tyto odborné způsobilosti:

Aplikování základních pojmů a vztahů v elektrotechnice.

Dodržování bezpečnosti při obsluze a práci na elektrických zařízeních a ochrana před úrazem elektrickým proudem.

Dimenzování, jištění a kladení elektrických vedení.

Používání technické dokumentace a norem při instalacích elektrických rozvodů.

Volba postupu práce, nářadí, pomůcek a měřidel pro montáž, zapojování a opravy instalací.

Provádění elektrických instalací, jejich montáž a zapojování.

Diagnostikování poruch elektrických instalací.

Poskytování první pomoci při úrazu elektrickým proudem.

Odpovídající úroveň Evropského rámce kvalifikací (EQF)

Corresponding level of the European Qualifications Framework (EQF) 3

V ..... dne .....  
(místo a datum vydání osvědčení)

.....  
(podpis autorizovaného zástupce)

..... Číslo autorizace .....  
(obchodní firma nebo název a sídlo autorizované osoby)



# Příloha č. 13 Kopie výučního listu

ČESKÁ REPUBLIKA

Číslo: AB

Číslo protokolu o závěrečné zkoušce: 3  
Číslo vysvědčení o závěrečné zkoušce: AB

## VÝUČNÍ LIST

(bez vysvědčení o závěrečné zkoušce neplatný)

(jméno a příjmení)

narozený(á) dne ..... v .....

rodné číslo .....

ukončil(e)

úspěšně vzdělávací program středního vzdělání v oboru vzdělání 26-51-H/01 Elektrikář .....

dne .....

ve Š .....

a podle § 58 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), získal(a) střední vzdělání s výučním listem.



ředitel(ka) školy .....  
předseda(bývalý) zkoušební komise

SEVT - 49 863 5

B.N.B. 990 2014



Závěrečná zkouška byla vykonána v souladu se zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), a podle vyhlášky č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem.

Pečisk zkušebis