

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM
2010 – 2013**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zdeněk Jančí

**Rekvalifikace v dalším vzdělávání dospělých -
- kurz barman**

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Mariana Sirotová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

**BACHELOR COMBINED-TIME STUDIES
2010 - 2013**

BACHELOR THESIS

Zdeněk Jančí

**Retraining in further Adult Education–
course Bartender**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor:
Mgr. Mariana Sirotová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 3. března 2013

Zdeněk Jančí

Poděkování

Chtěl bych poděkovat Mgr. Marianě Sirotové, Ph.D. za pomoc, ochotu a cenné rady při vedení mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pohledem lektora kurzu vzdělávání dospělých na jednu z možných variant dalšího vzdělávání dospělých profesní skupiny pracovníků gastronomie. Popisuje konkrétní formu vzdělávání dospělých – Rekvalifikační kurz barman. Práce obsahuje analýzu názorů účastníků na učební texty, se kterými pracovali, a na základě této analýzy předkládá návrh možné výukové publikace pro rekvalifikační kurzy barman. Dále nastiňuje, že nutnost vzdělávat se, rozvíjet své dovednosti a schopnosti v souvislosti s uplatněním na trhu práce, je stále větší nutností.

Klíčové pojmy

Barman, nápojová gastronomie, rekvalifikace, rozhovory, technika výroby, vzdělávání, vzdělávání dospělých.

Annotation

This bachelor's thesis deals with one possible option of further training of adult workers in the field of gastronomy as seen from the point of view of the lecturer of the course. It describes one particular form of adult workers training - Retraining course for barmen. Included is an analysis of the participants' opinions of the textbooks they worked with and based on the analysis a proposal is made for a possible instructional publication pertaining the retraining courses for barmen. Also, it outlines the role of further qualification of the workers, the necessity of further development of their abilities and skills in order to prove successful on the labour market.

Key words

Adult workers training, barman, drink gastronomy, interviews, retraining, technology of production, training.

OBSAH

| | |
|--|----|
| ÚVOD..... | 8 |
| 1 VZDĚLÁVÁNÍ..... | 10 |
| 2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH..... | 11 |
| 2.1 Definice dospělosti | 11 |
| 2.2 Vzdělávání dospělých v českém vzdělávacím systému | 11 |
| 3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ | 13 |
| 4 METODY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH..... | 15 |
| 4.1 Pojem metoda, klasifikace metod..... | 15 |
| 4.2 Vybrané metody vzdělávání dospělých..... | 17 |
| 4.3 Učební text jako výuková pomůcka | 23 |
| 5 REKVALIFIKACE A REKVALIFIKAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ..... | 25 |
| 6 ANALÝZA VZDĚLÁVACÍ AKCE | 29 |
| 6.1 Popis rekvalifikačního kurzu Barman | 30 |
| 6.2 Analýza názorů účastníků rekvalifikačního kurzu na učební texty, se kterými pracovali | 33 |
| 6.3 Výuková publikace „Technika práce barmana“ | 39 |
| ZÁVĚR..... | 59 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ | 61 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ..... | 64 |
| SEZNAM PŘÍLOH | 66 |

ÚVOD

Vzdělání je chápáno jako jedna z nejdůležitějších hodnot v životě člověka. Zvláště při ztrátě zaměstnání si člověk uvědomí, že vzdělávat se celoživotně je nutností dnešní moderní doby. Ztrátou zaměstnání jsou nejvíce ohroženi lidé s nižší kvalifikací a úrovní vzdělanosti. Aby člověk na trhu práce obstál, musí mít co největší záběr svých vědomostí a dovedností a tyto musí neustále aktualizovat a rozšiřovat.

Toto téma bakalářské práce bylo vybráno proto, neboť další vzdělávání dospělých je v dnešní době téměř nutností a klade se na něho velký důraz. To je hlavní důvod, proč se o vzdělávání dospělých zajímáme. Cílem bakalářské práce je představit jednu z možných variant dalšího vzdělávání dospělých, konkrétně rekvalifikační kurz barman. Barmanství je v dnešní době velmi populární a módní trend. Na mnohých středních školách gastronomického zaměření se u učebních oborů kuchař-číšník výuka barmanství provádí formou povinných i nepovinných předmětů, popř. je nabízena prostřednictvím placeného barmanského kurzu. Tady je však problém, že v tak krátkém čase nejsou žáci schopni vstřebat velké množství nových informací. Chybí především větší hodinová dotace na praktickou část se skutečnými autentickými ukázkami, problém je i v neplnoletosti žáků a s tím spojen zákaz konzumace alkoholu. Toto u dospělé populace odpadá. Být dobrým barmanem je věda. Člověk za barovým pultem není jen výčepním a podavačem nápojů. Je člověkem, který hosta vychovává, stará se o zlepšení barové kultury a o zážitky z pití ušlechtilých nápojů. Barman ví, pro jakou příležitost koktejl míchá, jaké zvolí míchací médium a jaké suroviny ve správném poměru použije. Připravit dobrý koktejl je umění. Účelem není jen hosta napojit, ale měl by i nasytit jeho smysly jako je zrak a čich. Barman je rovněž diplomat a to nejen svým chováním a vystupováním, ale i zevnějškem, hlavně oblečením. Barman musí umět zvládat různé typy hostů, umět jednat s hosty nezkušenými a nesmělými, ale i s hosty, kteří si myslí, že jsou v baru jako doma.

Bakalářská práce dává pohled na důležitost dalšího vzdělávání dospělých formou rekvalifikačních kurzů, konkrétně rekvalifikačního kurzu barman. Cílem práce je charakterizovat rekvalifikační kurz barman, jeho pojetí, organizaci a postup výuky. Hlavní pozornost se zaměří na kvalitu vzdělávacího procesu z pohledu dostatečného

a správného materiálního zabezpečení, konkrétně vybavení účastníků učebními texty pro tento rekvalifikační kurz.

Na základě kvalitativního šetření – rozhovory s účastníky kurzu a zkušeností z realizace rekvalifikačního kurzu, vyplynula potřeba vytvoření uceleného výukového materiálu. Výsledkem této práce je zpracování výukové publikace „Technika práce barmana“ pro účastníky následných rekvalifikačních kurzů barman.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ

Máme-li přiblížit pojem **vzdělávání** v širším slova smyslu, označíme ho jako proces. Kohout (2007, s. 22) říká: „*Vzdělávání lze definovat jako proces všestranné humanizace a kultivace člověka zahrnujícího procesy socializace, enkulturace a personalizace. Vzdelávání je tak chápáno velice široce, nejde jen o hromadění vědomostí, ale o široce pojatý rozvoj člověka s cílem umožnit mu co nejoptimálnější zapojení do života společnosti, o pochopení příčin a následků včetně tvorby nových hodnot*“.

Plamínek (2010) tvrdí, že vzdělávání je záměrné, organizované učení, které je výsledkem vědomého úsilí vzdělavatele, lektora, edukátora. Na straně vzdělávaného, edukanta nebo účastníka vzdělávání, může probíhat na úrovni vědomí i nevědomí. Nejlepší vzdělávací programy skrývají pod vrstvou učení, např. pod hledáním řešení určitého problému nebo sporu, i nevědomou vrstvou vytváření a rozvíjení určitých tendencí, jež mohou později vést ke vzniku návyků. Tak mohou nastartovat třeba návyk přemýšlet v souvislostech (u zmíněného řešení problémů) nebo vidět kauzu očima protistrany.

Vzděláváním si osvojujeme znalosti, dovednosti, postoje. Vzdělávání probíhá formou učení během výuky získáváním zkušeností, dovedností, návyků. Pojem **vzdělání** pak označuje závěr, zhodnocení a výsledek tohoto procesu. Vzdělání je systém vědomostí člověka rozvíjejícího jeho poznávací a praktické činnosti, kterými se kultivují jeho vlastnosti a ovlivňují jeho postoje. Teorií vzdělávání se zabývá **didaktika**. Ta zkoumá postupy a cíle výuky. Pojem vzdělávání provází populaci po celý život. Provází ji od vzdělávání počátečního až po vzdělávání dospělých. Nezahrnuje pouze nové vědomosti, dovednosti a návyky, ale též celkovou kultivaci člověka, což lze považovat za jeden z nejdůležitějších momentů rozvoje lidské osobnosti.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

2.1 Definice dospělosti

Co vlastně znamená výraz **dospělý člověk**? Podle vědců a odborníků nelze tento pojem jednoznačně definovat. Lze jej charakterizovat z několika pohledů. Na tuto otázku se snaží odpovědět i celá řada autorů, jako jsou Palán (1997), Vágnerová (2007) či Vyhnánková (2007). Výstižně se snaží charakterizovat pojem Mužík (2005) a to tak, že dospělým člověkem se rozumí jedinec, který je fyzicky a mentálně dozrálý a odpovědný, ukončil vzdělání a pohybuje se již na trhu práce. Např. dle Palána (1997, s. 30) *„je to člověk, který ukončil přípravu a vstoupil na pracovní trh nebo je nyní v domácnosti. Dospělost minimálně znamená sociální, citovou, biologickou, sociologickou, mentální zralost. Dospělý člověk je ekonomicky nezávislý, nezávislý na rodičích, identifikuje a uspokojuje individuální sociální potřeby, přijímá odpovědnosti za výkon rodičovských, sociálních a pracovních rolí.“*

Obecně lze tedy říci, že dospělý jedinec je ten, který dosáhl věku 18-ti let a je odpovědný za svoje jednání a chování. Přikloňme se ale k názoru, že dovršením určitého věku dospělost automaticky nepřichází. Je nutné, aby si člověk především dokázal uvědomit odpovědnost za své činy, za své chování.

2.2 Vzdělávání dospělých v českém vzdělávacím systému

V této podkapitole se seznámíme s různými druhy vzdělávání dospělých, které se uplatňují v České republice.

Strategie celoživotního učení ČR vznikla ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání a je základním dokumentem pro ostatní průřezové a dílčí koncepce a politiky v této oblasti. Představuje ucelený koncept celoživotního učení, který byl schválen vládou ČR usnesením č. 761 ze dne 11. července 2007. Ambicí tohoto dokumentu je postupně stanovit dosažené cíle (podpora aktivního občanství, osobního rozvoje a vzdělávání, sociální soudržnosti a konkurenceschopnosti obyvatel ČR), které mohou být podpořeny finančními prostředky z evropských fondů v programovém období 2007 – 2013. (VETEŠKA, 2011)

Strategie celoživotního učení (CŽU) je dokumentem, který má v sobě zakomponovanou strategii CŽU pro oblasti počátečního, všeobecného i odborného vzdělávání, terciárního vzdělávání a dalšího vzdělávání. Má za úkol, aby rozvoj CŽU v ČR byl v souladu s Lisabonskou strategií EU. Sledujeme-li vývoj v této oblasti, musíme konstatovat, že v ČR došlo a průběžně dochází v poslední době k rozsáhlým změnám. Škola, zvláště odborně zaměřená, je postavena do centra pozornosti a je z ní budována instituce, která slouží občanům jako vzdělávací centrum. Musí se ještě více zapracovat na rozvoji kontaktů a následně vztahů vzdělávací centra – úřady práce – podnikatelská sféra a popř. vedení obcí.

Co mohou jednotlivé typy škol nabídnout v rámci vzdělávání dospělých: Základní a střední školy mohou poskytnout v rámci kurzu získání základního vzdělání těm osobám, které základního vzdělání nedosáhly. Střední školy nabízí získání středního odborného (výuční list) nebo úplného středního odborného vzdělání (maturitní vysvědčení). Vysoké školy a vyšší odborné školy poskytují studium za účelem získání diplomu a s tím spojeného titulu. Všechny vzdělávací aktivity mohou být realizovány různým typem vzdělávání: prezenčním studiem, distančním studiem, kombinovaným studiem, dálkovým studiem, večerním studiem a externím studiem. Vzdělávání k dosažení určitého stupně vzdělání je pouze jednou částí vzdělávání dospělých. Díky koordinaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) je státem podporována a regulována oblast **rekvalifikačního vzdělávání**.

3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání je považováno za proces souvislého získávání, prohlubování a rozšiřování vědomostí, dovedností a kvalifikací člověka nejen v rámci jeho profese, ale i v osobním životě. Celoživotní vzdělávání můžeme podle současných potřeb chápat jako celoživotní proces, ve kterém se každý z nás přizpůsobuje změnám ekonomického, kulturního, společenského a politického života.

„Pojem celoživotní vzdělávání – učení (CŽV) představuje zásadní koncepční změnu vzdělávání, změnu jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních institucích v rámci vzdělávacího systému, či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoliv během života.“ (PALÁN, 2008, s. 43)

Definice, co je to **celoživotní učení (CŽU)**, zazněla na konferenci OECD v Římě v roce 1994 v následujícím znění: *„CŽU je kontinuální proces, který stimuluje a zplnomocňuje jednotlivce k získávání všech znalostí, hodnot, dovedností a porozumění, které potřebuje v průběhu života, a k jejich používání se sebedůvěrou, kreativitou a uspokojením ve všech rolích, okolnostech a prostředcích.“ (BEŇO, online, cit. 2012-10-27)*

Na základě rozborů definic a názorů můžeme shrnout, že celoživotní vzdělávání je cílená, nepřetržitá vzdělávací činnost, jejíž úlohou je rozšiřovat vědomosti, zručnosti, způsobilosti a kompetence člověka.

CŽV zastřešuje všechny systémy vzdělávání, mezi něž patří **formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení**. Tyto systémy vzdělávání probíhají na všech stupních vzdělávání, tedy od předškolního přes základní, středoškolské až po vysokoškolské a další vzdělávání. CŽV tedy chápeme jako veškeré učení v nepřerušené rovině od narození až po smrt každého z nás.

Formální vzdělávání je proces záměrné činnosti, který se organizuje a uskutečňuje strukturovaně vzhledem na místo, cíle, čas a prostředky. Funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně

vymezeny. Formální vzdělávání zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělávání – základního, středního, vyššího odborného, vysokoškolského. Můžeme tedy říci, že formální vzdělávání v plném rozsahu zabezpečují vzdělávací instituce, zpravidla školy. Školy, které jsou certifikované na vzdělávání a které jsou nabytou kvalifikaci schopny potvrdit oficiálně uznávaným dokladem, certifikátem - vysvědčením či diplomem.

Neformální vzdělávání probíhá paralelně – vedle hlavních proudů vzdělávání. Je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou vzdělávajícímu jedinci zlepšit jeho pracovní uplatnění i společenské postavení. Realizuje se mimo formální vzdělávací systém, zpravidla v zařízeních podniků, soukromých vzdělávacích institucích a agenturách, nestátních neziskových organizacích, klubech, kulturních zařízeních, může však probíhat i ve školách. Můžeme sem zařadit např. jazykové kurzy, počítačové kurzy, zájmové aktivity různého charakteru, rekvalifikační kurzy. Neformální vzdělávání nevede k získání formálního stupně vzdělání. Obyčejně nemá na výstupu o ukončení oficiální doklad o získané kvalifikaci, je vydáno pouze tzv. osvědčení.

Informální vzdělávání - učení chápeme jako přirozenou součást každodenního života. Chápeme ji jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a postojů z každodenních činností v pracovním prostředí, ve volném čase, v rodinném životě. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, nesystematické, nekoordinované, je nahodilé, nemusíme si ho vůbec uvědomovat, nemusí být záměrné. Jako člověk ani nevíme, že se vzděláváme, přicházíme k novým vědomostem a dovednostem. Typickým příkladem může být každodenní sledování médií jako celku, dnes zvláště internetu. Máme-li laicky charakterizovat informální učení, tak v tomto případě můžeme tvrdit, že se učíme na každém kroku.

4 METODY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V této souvislosti si musíme uvědomit, že často dochází k zaměňování pojmů **forma** a **metoda**. Některá literatura navíc ještě specifikuje pojem **typ** (druh) vzdělávání. (PALÁN, 2008)

Zatímco formou je myšleno vnější organizační uspořádání a stavba vzdělávací akce (délka trvání, prostředí výuky, organizační uspořádání, zaměření vzdělávacího procesu), metodou rozumíme konkrétní nástroje využitelné v konkrétním vzdělávání. Palán (2008, s. 154) říká: „*Metodou rozumíme nejjednodušeji postup za určitým cílem. Ve vzdělávání dospělých můžeme metodu definovat jako způsob záměrného uspořádání činností a opatření pro realizaci vzdělávacího procesu a jeho účinnosti tak, aby se co nejefektivněji dosáhlo vzdělávacího cíle.*“ Pro bližší vysvětlení si můžeme uvést příklad. Atraktivní metodou vzdělávání dospělých je exkurze. Např. exkurze do pivovaru nebo jiného výrobního podniku za účelem poznání výrobních procesů, používaných technologií, přístupu k lidem atd. V rámci této formy můžeme vidět hned několik metod vzdělávání: přednášku, seminář, diskusi, instruktáž atd. Posledním zmiňovaným pojmem je typ vzdělávání. Typem vzdělávání (studia) rozumíme: prezenční studium, distanční studium, kombinované studium, dálkové studium, večerní a externí studium.

4.1 Pojem metoda, klasifikace metod

Pojem metoda vychází z řeckého slova *methodos*, což znamená cestu, aby se něčeho dosáhlo. Ve vzdělávání dospělých se jedná o základní didaktický – androdidaktický pojem. Je to způsob (postup) záměrného uspořádání činností a opatření pro zajištění realizace vzdělávacího procesu a jeho účinnosti směrem ke vzdělávanému (posluchači, studentu) tak, aby se co nejefektivněji dosáhlo vzdělávacího cíle.

Klasifikace metod vzdělávání dospělých je různá. Každý autor se jí věnuje podle svých specifických přístupů. Podle členění Mužíka (2004) jsou metody klasifikovány na: **teoretické** – za teoretické metody pak bereme ty metody, které zcela nebo převážně spočívají ve verbálním projevu lektora. Jde hlavně o monolog. Aktivita účastníka je dána relativně přísnými pravidly a dá se tedy konstatovat, že je víceméně doplňkem výuky. Tyto metody mají hluboké historické kořeny a i přes svoje nedostatky mají svoje

pevné místo ve vzdělávání dospělých. Jsou vhodné k předávání teoretických poznatků, informací a znalostí. Působí především na rozumovou stránku osobnosti jedince, kterou rozvíjejí. Můžeme sem zařadit metody: klasická přednáška, přednáška s diskusí, seminář. **Teoreticko-praktické** se zaměřují na analýzu problémů a jejich řešení, koncepční myšlení a rozhodovací mechanismy. Jejich cílem není jen o problému hovořit a diskutovat, ale i vést účastníka k přímému jednání, řešení a k rozhodování na případech, jež se co nejvíce přibližují k denní praxi účastníků. Zde můžeme zařadit metody diskusní, problémové, projektové, programovanou výuku. **Praktické metody** jsou založené na skutečnosti, že u účastníka vzdělávání již existuje vzdělanostní a znalostní základ. Tyto metody směřují k získávání či rozvoji praktických dovedností a zkušeností, zpravidla pro reálný výkon profese. Jsou značně individuální, využívají rozvoj vědomostí i dosažené zkušenosti účastníků. Odehrávají se obvykle přímo v podnicích nebo speciálních výcvikových střediscích odborných institucí. Příklady praktických metod jsou instruktáž, koučing, mentoring, rotace práce, stáž, exkurze.

Podle Palána (2008) je v současnosti časté třídění metod podle způsobu interakce na frontální, skupinové a individuální. Z interakce vychází i členění metod na: **monologické** - jedná se o předávání informací monologem (přednáška), **dialogické** - informace se předávají dialogem dvou stran (diskuse, rozhovor, dramatizace), **problémové**: situační-případové studie, inscenační-hraní rolí, ekonomické-podnikatelské hry a **praktické** - jedná se o nácvik a výcvik zručností a dovedností, různé pokusy, laboratorní činnosti, práce na simulátorech a trenažérech.

Jak můžeme vidět ze dvou případů, klasifikace metod je velmi složitá a komplikovaná. Každý teoretik má své specifické přístupy. Kritériem klasifikace může být počet účastníků, fáze vyučovacího procesu, stupeň inovace, intenzita změny, vztah k praxi, místo výkonu, interakce mezi lektorem a účastníkem vzdělávání nebo-li míra aktivity a samostatnosti vzdělávaných. Podle výše uvedené klasifikace rozdělíme metody na dialogické, výkladově-ilustrativní, problémové a můžeme přidat kategorii prakticky názorné metody. Na základě tohoto pohledu si v další kapitole popíšeme nejvýznamnější zástupce metod vzdělávání dospělých.

4.2 Vybrané metody vzdělávání dospělých

První popisovaná metoda patří do klasifikace metod výkladově-ilustrativních. Používá se tam, kde je problematika pro účastníky nová a nelze tak využít jejich předchozích zkušeností a znalostí. Podmínkou úspěšnosti použití této metody je kultivovaná řeč lektora a jeho způsob prezentace. Předávání informací směřuje obvykle k většímu počtu účastníků – vzdělávaných. K nejvýznamnějším a nejznámějším zástupcům patří **přednáška**. Podle Palána (2008) je klasická metoda přednášky v andragogice často diskutována a mnohdy označována za nevhodnou. Její efektivita záleží na způsobu a kvalitě jejího využití a zejména na charakteristice akce, při níž je používána. Jde o metodu, která je postavena na základech monologického projevu lektora. Vhodnost jejího nasazení je tam, kde potřebujeme vyložit problematiku většímu počtu účastníků úsporně, uceleně a v krátkém čase, probírané téma je aktuální, náročné a není zpracované ve studijních materiálech. Výhodou přednášky je nenáročnost na prostorové podmínky a vybavení. Naproti tomu nevýhodou je obtížná zpětná vazba a pasivní role posluchače. Ten pouze naslouchá. Z toho mohou pramenit obtíže s udržení pozornosti, aktivizace a motivace účastníků. Nevýhodou jsou i kladené nároky na školitele. Stojí na něm úspěch či neúspěch celé akce. Přednášku můžeme rozdělit na tři části: úvod, jádro, závěr. Úvod by neměl být dlouhý. Dochází v něm k seznámení s cílem školení a zmotivování účastníků. Jádro obsahuje souvislý výklad. Tvoří ho základní informace, myšlenky a příklady. Součástí jádra by měly být otázky, které zajistí kontakt s účastníky a důležitou zpětnou vazbu. Účinnost výkladu zvyšuje také opakování důležitých myšlenek v jiném kontextu. Závěr přednášku vhodně zakončí. Lektor shrne probírané téma, vyzvedne hlavní myšlenky a poděkuje účastníkům za pozornost. Pokud chce lektor zvýšit pozornost účastníků a tím i pozvednout efektivnost přednášky, musí použít v přiměřené výši názorných ukázek – vizuálních pomůcek.

Přednáška bývá často spojována s diskusí a to zejména proto, že je nezbytné v určitých časových intervalech měnit styl práce účastníků. Do výuky jsou tedy více zapojeni i účastníci. V tomto případě se jedná o metodu vzdělávání dospělých **seminář**. Toto zapojení může mít různé podoby, např. řízenou diskusi nebo čtení referátů zpravidla na jedno téma.

Pokud chceme u účastníků rozvíjet samostatné myšlení, vytvářet argumenty a úsudky, musíme využít metody dialogické. Zde se projevuje vyšší míra aktivity účastníků vzdělávání. Lektor má díky této aktivitě možnost získat zpětnou vazbu, nakolik účastníci porozuměli výkladu. K nejčastěji používaným dialogickým metodám patří **diskusní metody**. „*Jejich společným jmenovatelem je úmyslné rozvíjení myšlenek a jejich verbalizace ve skupině.*“ (PALÁN, 2008, s. 156) Tempo výuky se přizpůsobuje účastníkům a lektor – moderátor podněcuje a usměrňuje dialog. Jedná se o výuku prostřednictvím otázek, kde je důraz kladen spíše na pochopení než na zapamatování. Typická forma diskuse je **řízená diskuse**. Téma je dáno předem, aby se všichni účastníci mohli dostatečně připravit. Výuka prostřednictvím řízené diskuse je založena na řízeném a usměrňovaném dialogu účastníků a moderátora. Velké nároky jsou kladeny na přípravu účastníků, stejně tak i na moderátora. Ten musí rychle, správně a mnohdy korektně reagovat na odpovědi účastníků, popř. na nepředvídané zvraty během diskuse. Další diskusní metodou je **panelová diskuse**. Ta bývá součástí seminářů či konferencí. Je to diskuse odborníků na dané téma (panel) kde se před posluchači každý zúčastněný odborník vyjadřuje k tématu a diskusi takto rozvíjí. Metoda slouží především pro vzájemnou výměnu názorů mezi odborníky nebo odborníky a posluchači.

V současnosti jsou velmi populární metody, které jsou orientované na interaktivní výuku, do níž jsou zapojeni především vzdělávání jedinci. Ti většinou pracují v menších skupinkách na základě určitého zadání. Toto zadání se snaží co nejrychleji, nejlépe a nejefektivněji vyřešit. Jádrem těchto metod je reálný problém. Tyto metody souhrnně nazýváme **metody řešení problému**. Rozdělit je můžeme na ty, které stimulují tvorbu nových nápadů, sem např. patří brainstorming a na metody komplexního řešení problému, sem např. patří případové studie. Podle Bednařikové (2007) by měla být problémová situace, kterou lektor předkládá účastníkům taková, aby byla blízká realitě, přiměřeně obtížná, aby byla pro účastníky řešitelná, měla by mít alternativní řešení. Dále je důležitá její srozumitelnost, přehlednost a zvládnutelnost v čase, který má lektor k dispozici. Je vhodné, aby se opírala o předchozí zkušenosti účastníků.

Typickou metodou pro tvorbu nových nápadů je brainstorming. V překladu se jedná o „bouři mozků“ neboli „burzu nápadů“. Jde o velmi oblíbenou techniku a společně s brainwritingem tvoří základní arsenál mnoha vzdělavatelů a lektorů. Obě techniky řadíme k nástrojům směřujícím ke stimulování kreativity, nových nápadů. „*Jejich cílem je získat maximální množství nápadů k řešení určitého problému, který se zpravidla nedaří vyřešit běžnými cestami.*“ (PALÁN, 2008, s. 157) Pro dosažení tohoto cíle jsou stanovena přesná pravidla: zákaz kritiky, kvantita nápadů převyšuje kvalitu, vítané je i to, co vypadá jako nemožné, umět si svobodně pohrávat s myšlenkami. Nápad jednoho účastníka může zlepšit nápad druhého. Jen uvolněná skupina může bez obav z možných postihů vyprodukovat potřebná kreativní řešení. Lektor by měl odpovídat za dodržování pravidel, komentovat nápady – má roli moderátora a hledat mezi nimi vazbu, klást otázky a přinášet vlastní nápady. Účast by měla být dobrovolná. Průběh brainstormingu: rozcvička s cílem uvolnit atmosféru a připravit účastníky na vlastní jádro setkání. Skupina formuluje odpovědi na nahodilé, zcela nepodstatné téma. Poté následuje zadání řešeného problému a moderátor vyzve účastníky k diskusi. Ti si sdělují svoje nápady, návrhy a možná řešení. Průběh diskuse je viditelně zapisován na tabuli. Až se neobjevují žádné nové nápady, moderátor diskusi uzavírá. Následuje vyhodnocování výsledků, to zpravidla po přestávce.

Brainwriting je obdobou brainstormingu. Rozdíl spočívá v tom, že se provádí písemně. Nápady, náměty a myšlenky se zapisují na flip-chart. Dochází tak k naprosté eliminaci kritiky, na straně druhé se ztrácí mnoho synergických efektů vzniklých vzájemným obohacováním nápadů a myšlenek.

Další oblíbenou metodou vzdělávání dospělých je situační metoda neboli **případová studie**. Rozumíme tím rozbor fiktivního i reálného problému, jeho podrobné vylíčení doplněné o otázky k řešení. Problém zpravidla vylíčíme na 1 – 2 stranách. Účastníka přímo zapojujeme do hry, což je pro tuto metodu charakteristické. Posléze účastníci analyzují danou konkrétní situaci, diskutují o ní, hledají alternativní řešení a rozhodují se pro jedno z nich. Situace jsou většinou zpracovávány na základě skutečných událostí. Pokud existuje více skupin pracujících na stejné studii, každá prezentuje své návrhy a následně dochází k jejich vzájemnému srovnávání. Případové studie jsou nejvíce používány v lékařství, v sociálních vědách a managementu. Přestože

je tato metoda založena na aktivní účasti vzdělávaných, je tu úloha lektora nepostradatelná. Lektor moderuje a uvádí, požaduje ujasnění navržených řešení, poskytuje zpětnou vazbu, povzbuzuje, rekapituluje, dělá závěry. Je spíše poradcem než řídicím. Výhodou metody případových studií je, že pokud jsou dobře připraveny, pomáhají rozvíjet myšlení i schopnost nalézt řešení problému, její didaktické výstupy jsou nadstandardní a dospělí účastníci je ocení.

Při inscenační metodě neboli metodě **hraní rolí** se řeší problémy procvičováním reálné situace z praxe ve výukovém prostředí. Podle povahy případu jsou účastníkům přiděleny role, např. skutečných manažerů a řídicích pracovníků, jejich sekretářek apod. a požaduje se na nich, aby danou situaci hráli podle podobných principů jako v sociodramatu nebo skupinové terapii. Typické pro tuto metodu je použití videokamery, která natáčí průběh situace a umožňuje následně zhlédnutí a rozbor před účastníkem. Cílem je např. poukázat na zvláštnosti neverbální komunikace, kterých si lidé sami u sebe nevnímají, vztahy dominance a naopak pasivity při práci v týmu. Podle Palána (2008) mezi zásadní přínosy metody hraní rolí řadíme rozvoj interpersonálních vztahů, trénink schopnosti analyzovat problémy, rozhodování, uvědomění si vlastních chyb apod. Tato metoda se užívá typicky u manažerů, ale třeba i u nezaměstnaných, kteří si trénují např. přijímací pohovor pro novou pracovní pozici. Metoda je tedy zaměřena na osvojení si určité sociální role a žádoucích vlastností.

V závěrečné části této kapitoly se podíváme na kategorii **metod praktických**. U těchto metod dochází hlavně k rozvoji dovedností přes praktické vyučování nebo odborný výcvik. Mohou být také součástí např. výkladu, kde doplňují názorným efektem výuku a stimulují tak učební aktivitu vzdělávaného. K nejznámější metodě spadající do kategorie metod praktických, patří **instruktáž**. Je přiřazena ke vzdělávání při výkonu práce přímo na pracovišti. Využívá se při výuce dělnických profesí a provozně-obchodních profesí. Je zaměřena na formování motorických, případně senzomotorických dovedností účastníků vzdělávání. Ve vzdělávací praxi je hojně využívána jako součást praktického vyučování ve středních odborných učilištích a středních odborných školách. V podnikovém vzdělávání jako důležitá metoda zaškolení nových pracovníků. Na pracovišti probíhá nejčastěji tak, že zkušený pracovník zaučuje méně zkušeného pracovníka v oblasti pracovních postupů.

Vzdělávaný si tak svým pozorováním a napodobováním osvojuje postupy práce a poté je aplikuje při plnění svých úkolů. Přestože jde o spíše jednodušší či dílčí věci, instruktáž umožňuje rychlý zácvik pro jednorázové a krátkodobé působení či zastoupení. Mezi praktické metody můžeme dále zařadit **koučing, mentoring, rotaci práce, stáž, exkurzi**.

Koučování patří dnes mezi populární metody. Hlavní postava – kouč je odborník na motivování a zvyšování výkonnosti účastníka – koučovaného. Snaží se ho naučit maximálně využít svůj vědomostní, popř. dovednostní potenciál. Vztah mezi oběma stranami je postavený na uzavření kontraktu o nastavení systému a způsobu koučování.

Mentorování je obdobou koučování. Rozdíl spočívá v tom, že mentor účastníkovi – mentorovanému přímo radí, doporučuje, navádí, usměrňuje a stimuluje. Mentor bývá obvykle starší, zkušenější pracovník, který předává své dovednosti a znalosti mentorovanému. Mentora si zpravidla účastník volí sám.

Exkurze je metoda, kdy se vzdělávací aktivita dočasně přesune do prostředí praxe. Bývá často doplňkem jiným metodám, např. přednášce. Jejím účelem je názorné a praktické demonstrování probíraného tématu přímo na pracovišti, ve výrobě. Podle typu aktivity může dojít k zapojení senzomotorického učení, např. praktickým vyzkoušením, čímž se významně zvyšuje úspěšnost vzdělávací akce. Exkurze je náročná na přípravu a organizaci.

Poslední metodou, která stojí za povšimnutí, je metoda **demonstrování**. Využívá se převážně v souvislosti s profesním vzděláváním a je uváděna jako metoda vzdělávání mimo pracoviště. Znalosti a dovednosti se zprostředkovávají názorným způsobem a to převážně za použití audiovizuální techniky, výpočetní techniky, trenažérů, obsluhy jednotlivých zařízení ve výukovém pracovišti nebo dílnách. V rámci vzdělávání klade metoda demonstrování důraz na praktické využití znalostí a orientuje se na rozvíjení dovedností. Nespornou výhodou je to, že účastníci vzdělávání si procvičují svoje dovednosti v prostředí, které je bez rizik a je relativně bezpečné. Riziko je v tomto smyslu podmíněno vznikem případné závažnější škody a to i ve smyslu

ochrany zdraví. Nevýhodou je, že podmínky na cvičném pracovišti jsou jiné, jsou rozdílné jak na pracovišti reálném. Řešení úkolů v praxi může být složitější.

Volba metody není mnohdy pro lektora vůbec jednoduchá. Je závislá na konkrétní výukové situaci. Ovlivňuje ji také osobnost lektora, počet a charakteristika účastníků. Ve vzdělávání obecně platí, že neexistuje jediná správná nebo univerzální metoda. Stejně tak je to i při výuce dospělých. Určité metody se používají při předávání či osvojování vědomostí a znalostí, jiné při zvládnutí praktických dovedností a rozvoji schopností. Ideální metoda pro všechny, pro každý čas, pro každou situaci neexistuje. Každá má své výhody a nevýhody, své slabé a silné stránky. (MUŽÍK, 2005) Z toho vyplývá, že nikdy nepostačí jediná metoda, lepší výsledek dosáhneme kombinací minimálně dvou metod. Kombinací metod pomůžeme vzdělávané upoutat a více přimět k pozornosti. Vzdělávání je totiž aktivní, nikoliv pasivní proces.

Tabulka 1: Příklady vztahu cílů, forem a metody výuky

| Cíle výuky | Vhodné formy | Didaktické metody |
|----------------------------------|---|--|
| Doplnění a prohloubení vědomostí | Distanční vzdělávání Sebevzdělávání Přímá výuka | Přednáška Seminář Dialogické metody E-learning |
| Dovednost rozhodovat | Přímá výuka Kombinovaná výuka | Problémové metody Workshop Open SpaceTechnology Výcviková firma |
| Schopnost a dovednost komunikace | Přímá výuka Kombinovaná výuka | Problémové metody Koučink Studijní řešitel. činnost |
| Zdokonalit profesní návyky | Přímá výuka Kombinovaná výuka | Instruktáž Koučink Výcviková firma |

Zdroj: MUŽÍK, 2005, s. 158

4.3 Učební text jako výuková pomůcka

Učební pomůcka nebo také výuková pomůcka je libovolný předmět, který slouží k lepšímu vysvětlení a následně porozumění probírané látky. Umožní při správném metodickém začlenění do vzdělávacího procesu efektivněji dosáhnout vzdělávacího cíle. Podle Dostála (2008, s. 20) „*učební pomůcky úzce souvisejí s uplatňováním zásady názornosti při výuce. Zásada názornosti je z dnešního pohledu jedním ze základních pedagogických principů moderního vzdělávání. Uplatňuje se v nejrozmanitějších formách na všech úrovních vzdělávání.*“ Mezi výukové pomůcky patří například reálné předměty, napodobeniny, obrazy, symboly, mapy, atlasy, učební texty, učebnice, pracovní listy a další.

Máme-li charakterizovat učební text, můžeme říci, že se jedná o školní učební pomůcku pro žáky a studenty určenou k výuce, většinou svázanou do knihy nebo brožury. Každá kniha nebo brožura má svůj název a svého autora nebo skupinu autorů, jejichž jména jsou uvedena na titulní straně. Na další straně je uveden vydavatel, rok vydání, pořadové číslo vydání a je-li publikace oficiálně registrována, tak značka ISBN s registračním číslem. Následuje obsah, předmluva nebo úvod a za sebou jdoucí kapitoly jednotlivých učebních textů. Učební text je tištěný soupis všech potřebných informací, které si má účastník vzdělávání dostat do povědomí a následně je reprodukovat při zkoušení. Pro větší účinnost bývá učební text doplněn obrázky, fotografiemi, tabulkami a grafy.

Ne každý učební text je kvalitní. Pro mnohé české výukové publikace je problémem nepřiměřeně vysoká obtížnost jejich textu. To vyvolává negativní efekt na straně účastníků vzdělávání – ztrácí zájem, nerozumí obsahu. Mnohdy nejsou dodržovány výukové posloupnosti, správná terminologie. Výukový text tak ztrácí svoji funkci. Skalková (1999, s. 292) rozdělila funkce učebnice na funkce:

- *poznávací a systemizační*
- *upevňovací a kontrolní*
- *motivační a sebevzdělávací (stimuluje k samostatnému osvojování učiva)*

- *koordinační (mezi různými didaktickými prostředky)*
- *rozvíjející, výchovná*
- *orientační (pomocí obsahu, rejstříku, pokynů informuje žáky i učitele)*

Průkopníkem v oboru tvorby učebnic tak, jak je známe dnes, byl Jan Ámos Komenský. Nejznámější jeho dílo, jeho učebnice, je Orbis Pictus. Klasická tištěná učebnice má v oblasti vzdělávání nezastupitelné místo. Můžeme tvrdit, že otázka učebnic je i v době intenzivního nástupu e-learningu neobyčejně aktuální a živá. Vytisknutý kvalitní výukový text či dobrá učebnice je a vždy bude důležitým a nezastupitelným prostředkem ve vzdělávání a sebevzdělávání. Zvláště pak při vzdělávání dospělých, protože střední a starší generace lidí upřednostňuje tištěnou podobu výukových materiálů.

5 REKVALIFIKACE A REKVALIFIKAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Jak již bylo uvedeno, v dnešní době se čím dál více řeší pojem nezaměstnanost. Spousta lidí byla propuštěna z pracovního poměru ať už z důvodu organizačního nebo ekonomického té či oné firmy nebo podniku. Proto se společnost stále více zajímá o tuto problematiku jak nabídkou získání nového zaměstnání, tak i překvalifikováním na jiný obor, ve kterém by se mohl lépe uplatnit na trhu práce.

Požadavky na znalosti a dovednosti člověka v moderní společnosti se neustále mění. Aby dospělý člověk mohl fungovat jako pracovní síla, musí nutně neustále rozšiřovat a prohlubovat své dovednosti a znalosti. Už dávno pominuly doby, kdy člověk po celou dobu své ekonomické aktivity vystačil v podstatě s tím, co se v mládí naučil během přípravy na své budoucí povolání. Vzdělávání a formování pracovních schopností se v moderní společnosti stává celoživotním procesem. V tomto procesu stále větší a větší roli sehrávají úřady práce a zaměstnavatelé a jimi organizované vzdělávací aktivity, mezi něž především patří **rekvalifikace**.

Máme-li si vysvětlit pojem rekvalifikace, tak použijeme označení pro prosté zvýšení kvalifikace, získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Při určování obsahu se vychází z dosavadní kvalifikace žadatele, jeho zdravotního stavu, zkušeností a schopností, který má být rekvalifikován formou získání nových praktických a teoretických dovedností a návyků v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace je součástí aktivní politiky zaměstnanosti státu. (SIROVÁTKA, 2003)

Stát považuje rekvalifikace za velmi důležitý nástroj v boji proti nezaměstnanosti. Nabízí proto uchazečům a zájemcům o zaměstnání možnost absolvovat rekvalifikační kurzy, které jsou buď úplně, nebo částečně hrazené ze státního rozpočtu. Základní myšlenka je jasná: je levnější zaplatit lidem další vzdělání, aby mohli pracovat, platit daně, než vyplácet sociální dávky lidem, jejichž vzdělání jim neumožňuje najít v současné době žádné zaměstnání.

Položíme-li si otázku, v čem se rekvalifikační kurzy liší od jiných kurzů, tak odpověď je jednoznačná – rekvalifikační kurzy smí vyučovat pouze tzv. akreditovaná vzdělávací zařízení. Toto akreditované vzdělávací zařízení musí mít splněné podmínky dle Zákona č. 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a podle Vyhlášky č. 176/2009, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení. Znamená to, že všechny kurzy, které nabízí jako rekvalifikační, prošly hodnocením akreditační komise při Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy. Tato komise hodnotí předkládané osnovy kurzů, odbornou způsobilost realizačního týmu daného školicího střediska. Akreditované školící zařízení musí doložit, že má k dispozici všechny technické prostředky, které budou během výuky konkrétního rekvalifikačního kurzu zapotřebí. Rekvalifikace jsou upraveny a realizovány podle zákona. Jedná se o Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a Vyhlášku č. 519/2004 o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

Ze zákona tedy vyplývá, že rekvalifikaci smí poskytovat a provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy udělené MŠMT dle stanovených podmínek. Samotná prováděcí vyhláška MPSV a MŠMT č. 519/2004 stanovuje formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a náklady s ní spojené, které hradí úřad práce. Rekvalifikačnímu zařízení, které vykonává rekvalifikace, může úřad práce podle předem dané dohody plně hradit náklady, které jsou spojené s rekvalifikací. Musí však být předem splněné podmínky, jako je např. oboustranně podepsaná vzájemná smlouva. Absolvent rekvalifikačního kurzu získává certifikát o rekvalifikaci, ve kterém je popsáno, jakého kurzu se účastnil, kolik hodin probíhala výuka a na jakou pracovní pozici byl rekvalifikován. Tento certifikát získává absolvent pouze v případě, že úspěšně složí závěrečnou zkoušku. Certifikát proto případnému novému zaměstnavateli jasně dokazuje, že se účastník někde učil a že se to především naučil.

Volba vhodného oboru rekvalifikace vychází většinou z aktuální poptávky zaměstnavatelů v regionu, v němž chce uchazeč o zaměstnání pracovat. Uchazeč si vybírá obor, u něž je reálný předpoklad uplatnění. Pokud uchazeč nedokáže odhadnout,

ve kterém oboru kvalifikace by měl největší šance uspět, může se obrátit na Informační a poradenská střediska při úřadech práce na celém území ČR. Rekvalifikaci zajišťuje příslušný úřad práce v místě bydliště uchazeče o práci nebo zájemce o práci. Uchazeč nebo zájemce o práci má z hlediska zákona o zaměstnanosti jiné postavení ve smyslu zajištění podpory a pomoci ze strany úřadu práce při hledání zaměstnání. Z hlediska možnosti využití rekvalifikace je podstatné, že ji mohou využít obě kategorie. V souladu s příslušnými zákony má uchazeč o zaměstnání nárok na finanční podporu při rekvalifikaci. Tuto podporu vyplácí úřad práce ve výši 60% čistého měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání. Rekvalifikaci je nutné chápat jako další profesní vzdělávání, nikoliv jako studium ve školské síti, a tudíž z jeho účasti neplynou žádné studentské výhody. Absolvováním rekvalifikačního kurzu nelze získat žádný stupeň vzdělání.

Obecně jsou realizovány následující druhy rekvalifikací – **rekvalifikace specifická**, která je zaměřena na konkrétní profesi, v konkrétním podniku s tzv. příslibem zaměstnání. Tady má účastník rekvalifikace příslib zaměstnavatele o budoucím zaměstnání. Dále **rekvalifikace nespecifická**, kde není příslib konkrétního pracovního místa vyžadován. Účastník rekvalifikace je školen na získání znalostí a dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce. Mezi rekvalifikace zařazujeme i **motivační programy (kurzy)**, které napomáhají k profesní orientaci a k usnadnění vstupu do rekvalifikačního programu. Jako poslední **poradenské programy** jsou určeny pro specifické kategorie uchazečů o zaměstnání se zvláštní péčí. (PALÁN, 2008)

Všechny výše zmiňované rekvalifikační kurzy byly výčetem rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných úřadem práce. Existují však i rekvalifikační kurzy placené. V tomto případě si je uchazeč hradí ze svých prostředků v plné výši. Jsou nazývány veřejnými kurzy.

Některá vzdělávací centra, zvláště pak Centra celoživotního vzdělávání při středních odborných školách, nabízejí **rekvalifikace s výučním listem**. Po absolvování rekvalifikace je možné získat výuční list a vysvědčení o závěrečné zkoušce. Délka studia je zpravidla jeden rok. Tato služba je zpoplatněná. Finanční částka se odvíjí od náročnosti oboru a pohybuje se v rozmezí 15 až 30 tisíc Kč. Pro vydání výučního listu

je potřeba kromě potvrzení od lékaře o způsobilosti absolvovat rekvalifikační kurz ve vybraném oboru, především praxe v rekvalifikovaném oboru. Účastník kurzu musí splňovat a doložit požadovanou dobu praxe podle stupně dosaženého vzdělání, např. při základním vzdělání je zapotřebí 5 let praxe v rekvalifikovaném nebo příbuzném oboru, při ÚSO vzdělání 2 roky praxe. V průběhu roku se skládají dílčí zkoušky v požadovaném množství pro daný obor. Tyto musí mít účastník vykonané, aby mohl přistoupit k závěrečné zkoušce. Závěrečnou zkoušku podle jednotného zadání vykonává v termínu určeném vzdělávacím centrem, popř. střední odbornou školou. Po úspěšném vykonání závěrečné zkoušky obdrží účastník výuční list.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 ANALÝZA VZDĚLÁVACÍ AKCE

Analýza je základní metoda pro poznávání objektů, procesů a jevů, kterou se poznávaný objekt rozkládá na jeho jednotlivé části a zjišťují se tak vzájemné vztahy a souvislosti mezi nimi. Analýza vzdělávací akce je nástrojem, který nám pomáhá ověřovat efektivitu i kvalitu vzdělávací akce. Na základě výsledků pak můžeme stanovit opatření pro optimální zajištění cíle, kterým je v našem případě nějaká znalost, dovednost nebo požadovaný způsob chování.

V této souvislosti se setkáváme se dvěma pojmy, které je nutno si vysvětlit, **kvalita vzdělávání** a **efektivita vzdělávání**. Tuto problematiku řeší mimo jiné organizace Národní vzdělávací fond a ten **kvalitu vzdělávání** charakterizuje jako „úroveň zajišťující optimální uspokojování vzdělávacích potřeb. Obvykle je kvalita chápána jako splnění požadované úrovně nebo překročení požadavků odběratelů. Tím jsou myšleni účastníci, posluchači, firmy apod. Je tedy dána vzdělávacími cíli a stupněm jejich splnění a především výsledky, kterých bylo dosaženo ve vzdělávací činnosti. Dosažení či nedosažení požadované kvality je výsledkem celé řady faktorů podílejících se na vzdělávacím procesu. Jejím předpokladem je stálá inovace vzdělávacího procesu a služeb a tím dosažení konkurenceschopnosti v rámci národních vzdělávacích standardů.“ (NVF, online, 2013-01-31) Kvalita ve vzdělávání musí být neustále monitorována. Kvalitu ovlivňuje kvalifikovanost lektorů, jejich výběr a příprava, motivace účastníků vzdělávacího procesu, kvalita akreditace studijních programů, výběr přístupů, metod, forem a programů, dostatečné materiální zabezpečení a mnohé další.

Druhým pojmem je **efektivita vzdělávání**, kterou Národní vzdělávací fond definuje jako „poměr mezi přínosem vzdělávací akce a vynaloženými náklady, případně úsilím. Je nutné dosáhnout maximalizace výsledků při minimalizaci nákladů a hledat optimální vztah mezi vstupy (náročnost, náklady) a výstupy (efekt, přínos). Přínos pro jednotlivce je měřitelný stupněm jeho znalostí a dovedností, jeho uplatněním na trhu práce. Přínos pro firmu je měřitelný především ekonomickými parametry, jako např. zvýšení produktivity práce, zvýšení kvality, zrychlení přechodu na novou technologii apod.“ (NVF, online, 2013-01-31)

Můžeme jít na vzdělávací akci, lektor se nám bude věnovat individuálně, bude držitelem prestižního vzdělání, použije širokou škálu metod, ale organizátor zcela podcení materiálně technické zabezpečení. Nesprávně zvolí prostředí, chybí pomůcky, nezabezpečí výukové materiály. Toto vše značně ovlivní kvalitu i efektivitu vzdělávání. V případě opakování chyby ze strany organizačního pracovníka vzdělávací společnosti by mohlo časem dojít k odlivu klientů – účastníků vzdělávání a následně třeba i k zániku vzdělávací společnosti. Proto se zaměříme na kvalitu vzdělávacího procesu z pohledu dostatečného a správného materiálního zabezpečení, konkrétně vybavení účastníků výukovou publikací pro rekvalifikační kurz barman. Naším cílem bude potvrdit nebo vyvrátit, zda-li jsou učební texty pro vzdělávací akci, rekvalifikační kurz barman, vzhledem k účastníkům kurzu dostatečné.

6.1 Popis rekvalifikačního kurzu Barman

Barmanství je v dnešní době velmi populárním a módním trendem. Toto byl impuls pro mnohé vzdělávací agentury a střední školy, aby po získání všech potřebných akreditací začaly, po dohodě s úřadem práce, nabízet rekvalifikační kurz barman.

Pojetí a cíle vzdělávacího programu

Cílem tohoto vzdělávacího programu bylo předat účastníkům znalosti a dovednosti nejen zaběhlých standardů, ale především novinky světových trendů v barmanství a zároveň zatraktivnit a rozšířit inovativní přístupy v oblasti nápojové gastronomie. Kurz přispěl zásadní měrou k uspokojení potřeb vzdělání cílové skupiny. Poskytl adekvátní a efektivní zázemí, metodickou a odbornou přípravu pro tento obor s individuálními potřebami vzdělávaných. U absolventů rozvinul jejich možné uplatnění na trhu práce.

Charakteristika obsahu vzdělávacího programu

Program vzdělávání rekvalifikační kurz barman byl složen ze 7 modulů. Optimální trajektorii se postupně přecházelo od modulu B1 až po modul B7, kterému se budeme dále více věnovat.

Organizace výuky

Výuka jednotlivých modulů probíhala v pracovních dnech v odpoledních a večerních hodinách a rovněž o víkendu v sobotu. Doba výuky se částečně přizpůsobila potřebám a zájmu uchazečů. Účastníci kurzu měli k dispozici plně vybavené moderní učebny s odpovídajícím zázemím pro praktickou i teoretickou výuku.

Metodické postupy výuky a postupy hodnocení výuky

Každý modul byl koncipován formou povinných přednášek, seminářů a instruktáží. Převažovala praktická cvičení. Výsledky vzdělávání účastníků kurzu byly ověřovány během jednotlivých modulů formou písemných testů a praktických zkoušek. Po úspěšném absolvování všech modulů a složení závěrečných zkoušek obdrželi účastníci Certifikát o absolvování rekvalifikačního kurzu barman.

Profil absolventa

Barman umí připravit a podat široký sortiment míchaných alkoholických i nealkoholických nápojů a všech ostatních druhů nápojů v gastronomických zařízeních typu kavárna, cukrárna, vinárna, bar, diskotéka, klub, také na palubách lodí, letadel a ve vlacích. Barman dále umí připravit slavnostní tabule – bankety, rauty, recepce, umí zorganizovat práci za barovým pultem. Ovládá receptury vybraných míšených nápojů a volí správnou technologii výroby s použitím vhodného barového inventáře a to vše s respektováním hygienických předpisů a zásad bezpečnosti práce za barovým pultem. Umí zvolit kultivované vystupování, umí komunikovat s hostem.

Výsledky vzdělávání

Absolvent rekvalifikačního kurzu barman po jeho absolvování je schopen: komunikovat s hostem na požadované úrovni; připravit a vyrobit vybrané míšené nápoje za pomoci všech dostupných míchacích médií; zorganizovat práci v baru; správně zvolit a používat barový inventář; ovládat servis nápojů podle jejich charakteru; dodržovat hygienu práce barového provozu; dodržovat bezpečnost práce při všech činnostech za barovým pultem; skladovat a ošetřovat suroviny a nápoje používané v barmanství;

orientovat se v nových moderních pohledech na barmanské znalosti a dovednosti v rámci světových trendů a umí je uplatnit v praxi.

Možnosti pracovního uplatnění absolventa

Tento vzdělávací kurz zvyšuje statut odborníka pracujícího v restauraci, diskotéce, kavárně, lobby baru a doposud nekvalifikovaným uchazečům lépe umožňuje uplatnit se na trhu práce. Účastníci rekvalifikačního kurzu barman dostávají příležitost poznat a efektivně si osvojit nejen nové trendy, ale i doposud zaběhlé standardy a následně je uplatnit v další praxi. Absolvent je připraven vykonávat pozici comis de bar (pomocník na baru) popř. barman.

Tabulka 2: Identifikační údaje rekvalifikačního kurzu Barman

| | |
|--|---|
| Název programu dalšího vzdělávání | Rekvalifikační kurz Barman |
| Charakteristika programu | Získání nové nebo rozšířené odbornosti v nápojové gastronomii |
| Vstupní požadavky na uchazeče | Základní vzdělání |
| | Zdravotní průkaz pracovníka v potravinářství |
| Typ studia | Prezenční |
| Délka studia | 100 hodin |
| Počet účastníků | Max. 10 |
| Způsob ukončení | Písemná a praktická zkouška |
| Získaná kvalifikace | Odborný výkon práce barmana |
| Výstup | Certifikát o absolvování rekvalifikačního kurzu Barman |

Zdroj: autor práce

6.2 Analýza názorů účastníků rekvalifikačního kurzu na učební texty, se kterými pracovali

Hodnocení vzdělávací akce přímými účastníky je asi nejčastěji používanou cestou sledování kvality i efektivity školení. Jde v podstatě o sledování spokojenosti účastníků, a proto může být neobjektivní a subjektivně podbarvené. Nicméně v konečném faktu je určitou výpovědí o vzdělávací akci, která může obsahovat celou řadu dobrých a kvalitních podnětů ke zlepšení akce. Jejím hlavním cílem je zpětná vazba v podobě informací a to jak pro lektora, tak i pro organizátora vzdělávání. Abychom se co nejvíce přiblížili objektivnímu hodnocení, je nutné, aby byl účastník ztotožněn s cílem vzdělávací akce, s cílem rekvalifikačního kurzu barman. Na základě tohoto faktu pak hodnotí, zda-li bylo jeho očekávání splněno nebo ne, popřípadě zda-li prvky výuky, jakými jsou lektor, metody a formy, materiálně technické zabezpečení, k tomuto cíli přispěli.

V našem případě byla sledovaným kritériem oblast materiálně technického zabezpečení vzdělávací akce, konkrétně posouzení učebních textů pro kurz barman. Tyto učební texty byly převzaty od jiné vzdělávací agentury. Vzděláváním prošlo ve 2 kurzech celkem 18 účastníků. Všichni účastníci měli po celou dobu akce texty zapůjčené i pro účely domácí přípravy. Mohli z nich tedy čerpat informace jak při hodinách výuky, tak v rámci samostudia. Specifikem rekvalifikačního kurzu je, že zde standardně nedochází ze strany vzdělávací organizace k hodnocení formou dotazníku. Hodnotícím kritériem je úspěšně zvládnutý test a praktická závěrečná zkouška. Jde o jakýsi motivační element, který vede účastníky k tomu, aby se soustředili, z výkladu jednotlivých modulů si odnesli maximální množství informací a nejen v rámci samostudia načerpali ze zmiňované publikace – učebních textů vše potřebné, co během výkladu nezaznamenali.

Vzhledem k tomu, že během tří měsíců po ukončení kurzů došlo do vzdělávací instituce několik negativních ohlasů na nedostatečné učební texty, bylo rozhodnuto provést formou rozhoru s absolventy kurzu analýzu názorů na tuto výukovou pomůcku. Bylo sestaveno 6 uzavřených otázek:

- 1/ Domníváte se, že stávající předložené učební texty byly obsahově dostačující pro danou formu studia?
- 2/ Byl pro vás text srozumitelný?
- 3/ Zdál se vám učební text přehledný?
- 4/ Navodily ve vás vložené obrázky reálnou představu barového inventáře a pomůcek?
- 5/ Myslíte, že byste byli schopni z předloženého učebního textu učit se pouze samostudiem?
- 6/ Postrádáte v tomto učebním textu něco podstatného, co jste například během výuky slyšeli, ale v textu to chybělo?

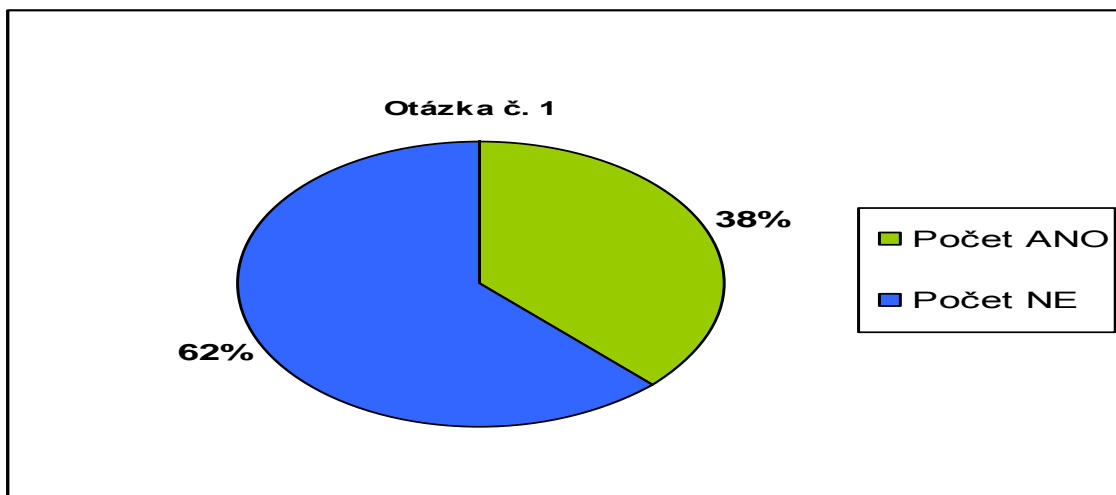
Otázky byly absolventům rekvalifikačního kurzu položeny prostřednictvím elektronické komunikace a to telefonicky nebo skypem. Z 18 možných respondentů odpovědělo na výše uvedené otázky 16 absolventů kurzu, 2 účastníci jsou dlouhodobě v zahraničí a nebylo na ně možné získat spojení.

Tabulka 3: Záznamový list s vyhodnocením odpovědí

| ÚČASTNÍK KURZU | Otázka č. 1 | Otázka č. 2 | Otázka č. 3 | Otázka č. 4 | Otázka č. 5 | Otázka č. 6 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | ANO | ANO | NE | ANO | NE | ANO |
| 2 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 3 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 4 | ANO | ANO | ANO | NE | ANO | NE |
| 5 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 6 | NE | NE | ANO | ANO | NE | ANO |
| 7 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 8 | ANO | ANO | ANO | ANO | NE | NE |
| 9 | ANO | ANO | ANO | NE | ANO | NE |
| 10 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 11 | ANO | ANO | NE | NE | NE | ANO |
| 12 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 13 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 14 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 15 | NE | NE | NE | NE | NE | ANO |
| 16 | ANO | ANO | ANO | ANO | NE | NE |
| 17 | x | x | x | x | x | x |
| 18 | x | x | x | x | x | x |
| Počet ANO | 6 | 6 | 5 | 4 | 2 | 12 |
| Počet NE | 10 | 10 | 11 | 12 | 14 | 4 |

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

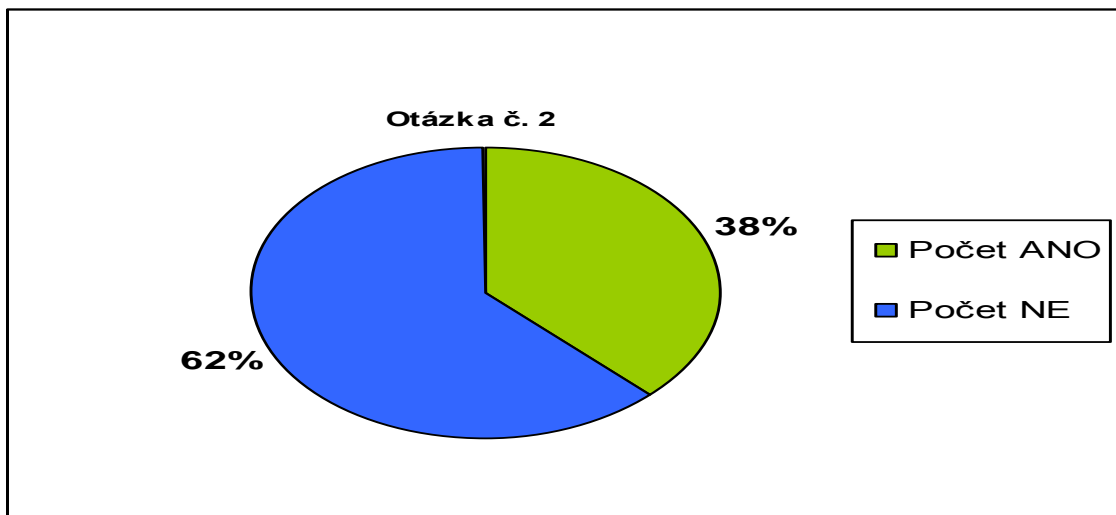
Graf 1: Otázka č. 1 - Domníváte se, že stávající předložené učební texty byly obsahově dostačující pro danou formu studia?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Z odpovědí absolventů kurzu vyplývá, že 62% dotázaných považuje předložené učební texty po obsahové stránce za nedostačující pro danou formu studia. Pouze 38% dotázaných vyhovovaly.

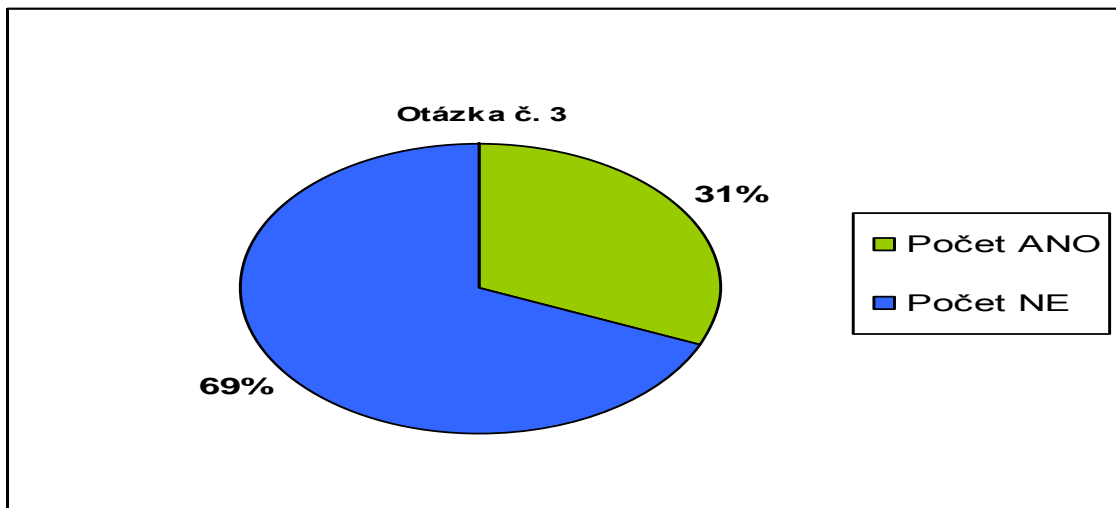
Graf 2: Otázka č. 2 - Byl pro vás text srozumitelný?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Stejně jako u otázky č. 1 vyšlo vyhodnocení otázky č. 2 následovně: 62 % dotázaných odpovědělo, že pro ně nebyl text dostatečně srozumitelný, 32 % tazatelů odpovědělo, že pro ně text srozumitelný byl.

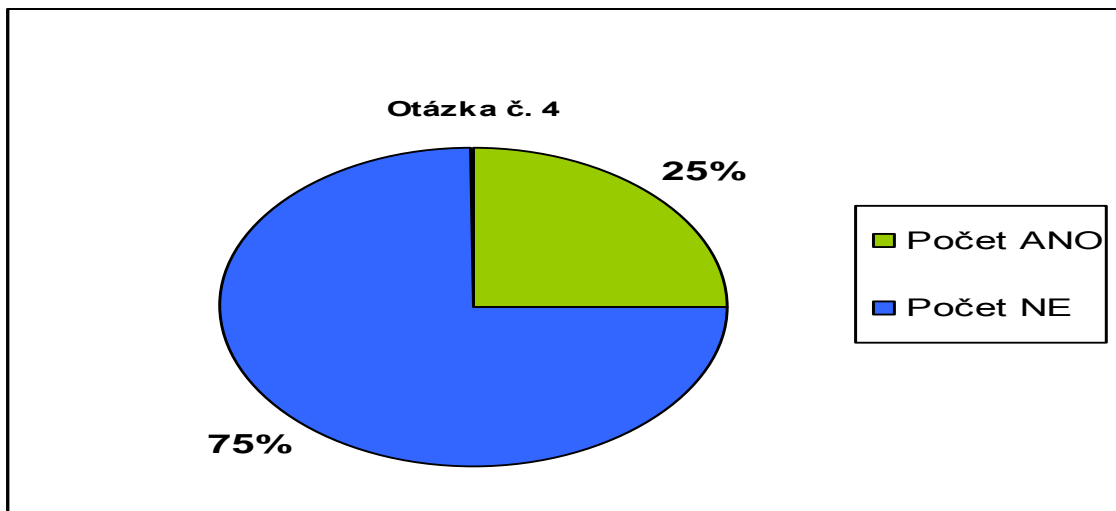
Graf 3: Otázka č. 3 - Zdál se vám učební text přehledný?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Na otázku ohledně přehlednosti textu odpovědělo 69 % účastníků, že pro ně text nebyl dostatečně přehledný, 31 % dotázaných odpovědělo, že text srozumitelný byl.

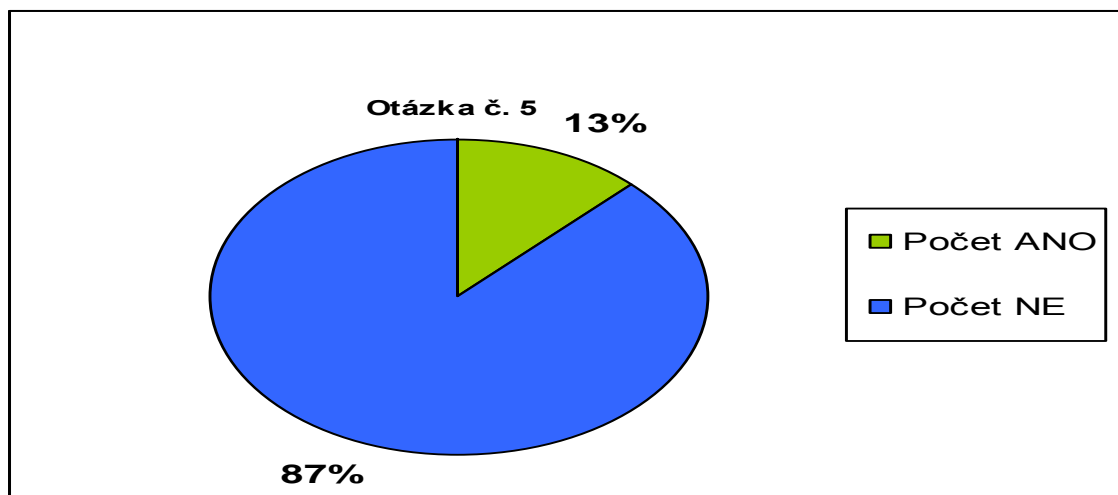
Graf 4: Otázka č. 4 - Navodily ve vás vložené obrázky reálnou představu barového inventáře a pomůcek?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Na otázku ohledně vložených obrázků barového inventáře a pomůcek odpovědělo 75 % tazatelů, že jim obrázky nenavodily reálnou představu. 25% absolventů kurzu obrázky vyhovovaly, tzn. že v nich navodily reálnou představu, jak ve skutečnosti vypadají.

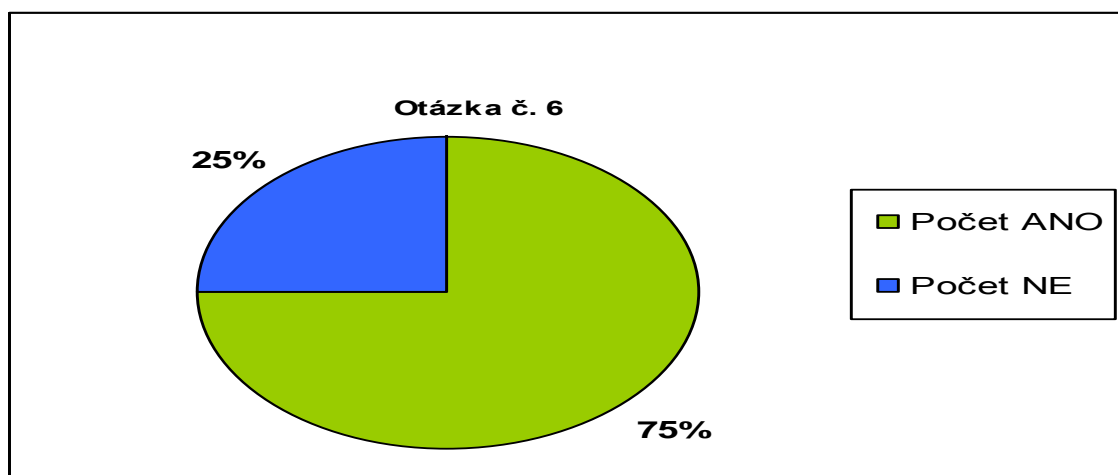
Graf 5: Otázka č. 5 - Myslíte, že byste byli schopni z předloženého učebního textu učit se pouze samostudiem?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Z odpovědí absolventů kurzu vyplývá, že 87 % dotázaných by se z předložených učebních textů nebylo schopno učit samostudiem. Pouze 13 % tazatelů by bylo schopno učit se z předloženého učebního textu formou samostudia.

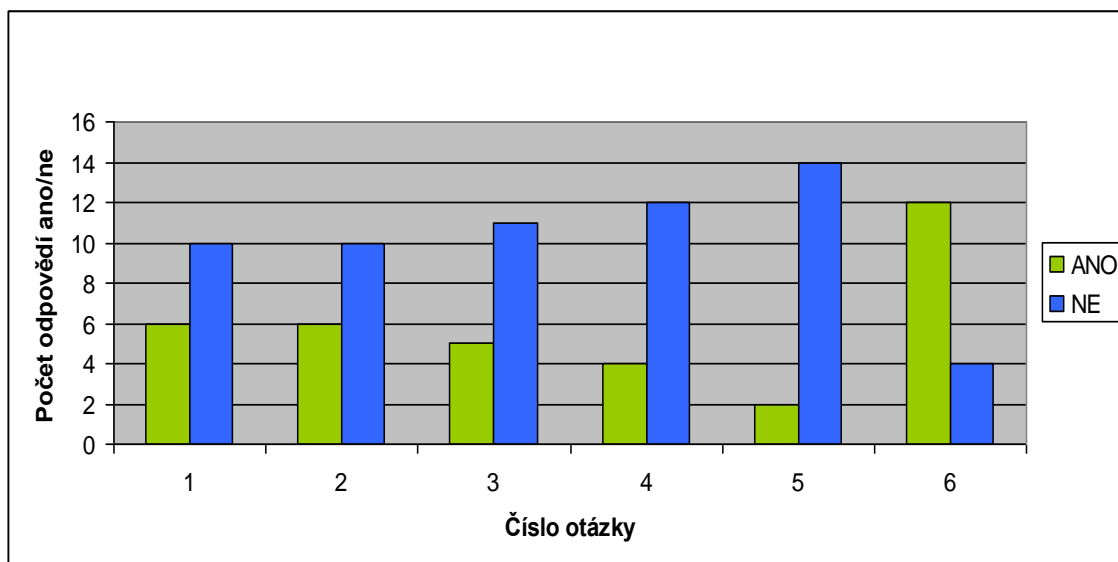
Graf 6: Otázka č. 6 - Postrádáte v tomto učebním textu něco podstatného, co jste například během výuky slyšeli, ale v textu to chybělo?



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Na poslední otázku, zda-li absolventi rekvalifikačního kurzu barman v předloženém učebním textu něco postrádali, co např. během výuky slyšeli, odpovědělo 75 % dotázaných, že postrádali. 25 % dotázaných odpovědělo, že nepostrádali.

Graf 7: Celkový pohled na odpovědi účastníků rekvalifikačního kurzu



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

- 1/ Domníváte se, že stávající předložené učební texty byly obsahově dostačující pro danou formu studia?
- 2/ Byl pro vás text srozumitelný?
- 3/ Zdál se vám učební text přehledný?
- 4/ Navodily ve vás vložené obrázky reálnou představu barového inventáře a pomůcek?
- 5/ Myslíte, že byste byli schopni z předloženého učebního textu učit se pouze samostudiem?
- 6/ Postrádáte v tomto učebním textu něco podstatného, co jste například během výuky slyšeli, ale v textu to chybělo?

Z grafu – celkového přehledu odpovědí účastníků rekvalifikačního kurzu barman vyplývá, že na všechny otázky bylo všemi tazateli odpovězeno. Ve všech případech odpověděla nadpoloviční většina dotázaných v neprospěch předložených učebních textů.

Dílčím závěrem analýzy názorů účastníků rekvalifikačního kurzu na učební texty, se kterými pracovali, je skutečnost, že tyto texty jsou dle posouzení účastníků vzhledem k obsahu, přehlednosti a srozumitelnosti **nedostatečné**. Z pohledu hodnocení kvality vzdělávání jsou **učební texty nekvalitní**.

Po zvážení všech aspektů došlo vedení vzdělávací společnosti k závěru, že dosavadní učební texty jsou nedostačující. Pro zlepšení kvality vzdělávání je nutné zpracovat novou výukovou publikaci s pracovním názvem „Technika práce barmana“. Návrh publikace je přiložen v následující kapitole.

6.3 Výuková publikace „Technika práce barmana“

Historie míšených nápojů

Určit dobu, resp. vznik skutečně prvního míšeného nápoje se historikům stěží podaří. Míchání nápojů má své kořeny ve starověkém Egyptě, v Římě i Řecku. Z historických pramenů víme, že tamní obyvatelé mísili vína s různými přísadami, mísili víno s vodou, míchali šťávy z rozmanitých plodů, do nichž přidávali koření a byliny. Přesný vznik míšených nápojů z lihovin nelze jen tak jednoznačně určit. Můžeme se opírat o hodnověrné písemně doložené podklady nebo si vyslechnout mnoho legend, které nejsou dostatečně podložené.

Historie novodobé mixologie se začala psát před více než 200 lety, kdy v novinách *The Balance and Columbian Repository*, vydávaných v Hudsonu ve státě New York, byl 13. května 1806 popsán stimulující nápoj, složený z alkoholu, cukru, vody a bitterů, který můžeme označit jako koktejl. Toto datum se stalo Světovým dnem koktejlu – *World Cocktail Day*. Američtí barmani té doby, pánové Jerry Thomas a Harry Johnson, se stali autory prvních odborných publikací. To se odehrálo v letech 1862 – 1882. (MIKŠOVIC, 2009)

V 19. století byl tedy výraz *cocktail* již dobře znám. Koktejly byly oblíbené především mezi zámožnější vrstvou společnosti a podávaly se v těch nejlepších hotelích a restauračních domech. Pokles jejich popularity přinesla 1. světová válka. Ironií však je, že nový rozmach koktejlů podnítila ve 20. letech 20. století prohibice ve Spojených státech. Černý trh s nelegálně vyráběným alkoholem vzkvétal a tak se množily nejen

v Americe, ale i v Evropě nové receptury koktejlů. Kolem roku 1930 již bylo pokládáno za klasiku 120 druhů míšených nápojů, které se pijí dodnes. (MIKŠOVIC, 2010)

Bušina (2011) uvádí, že zlatým věkem koktejlů bylo období jazzu, kdy vzniklo nejvíce míšených nápojů. Pily se především krátké lahodné nápoje na bázi ginu nebo whisky. 50. léta patřila dlouhým ovocným nápojům s rumem a ovocnou šťávou. V 60. letech snad v každém baru zněla nesmrtelná věta agenta 007 „Protřepat, ale nemíchat.“ V 70. a 80. letech se pily zase koktejly dlouhé, prodlužované, ledové, složitější. Přišly na řadu nové destiláty, např. tequila a celá plejáda nových likérů a sirupů. V současné době slaví úspěšný návrat koktejly složité, všech délek a druhů a připravované všemi dostupnými technikami přípravy.

Barový inventář

Základ moderní mixologie je tvořen progresivními pracovními metodami v návaznosti na pracovní pomůcky, nazývané barový inventář. Mezi barový inventář patří *pracovní nástroje* a *barové sklo*.

Pracovní nástroje

Základní pracovní nástroje se vyvíjejí podle potřeb současného baru. Podle Labounka (2009, s. 6) „*nejsou pracovní nástroje jen nutnou výbavou baru, ale i klíčem k úspěchu barmana při přípravě dokonalého míšeného nápoje.*“ V následujícím výčtu si představíme základní pracovní nástroje, nutné pro zvládnutí doporučených technik práce s míchacími médii.

Obrázek 1: Barové lžičky míchací



Mohou mít několik podob a existuje několik typů na promíchávání nápojů ať už ve džbánu, míchací sklenici nebo sklenici hosta.

Zdroj: autor práce

Obrázek 2: **Lžice na led**



Perforovaná masivní lžice pro dávkování ledu nebo ledové tříště. Volí se podle velikosti zásobníku na led. Pozornost při výběru věnujeme tvaru rukojeti a velikosti nabírací plochy.

Zdroj: autor práce

Obrázek 3: **Lopatka na led**



Svou velikostí by měla odpovídat velikosti nádoby na led tak, aby se s ní dobře nabíralo. Lopatka by měla být děrovaná, aby z ní mohla při nabírání ledu odtéci přebytečná voda.

Zdroj: autor práce

Obrázek 4: **Kleště na led**



Vyznačují se oboustrannými hroty sloužícími k snadnému uchopení jednotlivých kostek ledu.

Zdroj: autor práce

Obrázek 5: **Kleště na ovoce**



Volíme podle typu a velikosti ovocné ozdoby na sklenici.

Zdroj: autor práce

Obrázek 6: **Barové sítko /strainer/**



Umožňuje slít tekutinu z míchací sklenice nebo šejkru bez toho, aby vypadly kostky ledu.

Zdroj: autor práce

Obrázek 7: **Míchací /frapovací/ tyčinka**



Zdroj: autor práce

Slouží k promíchání kostek ledu, které následně ochladí stěny sklenice nebo šejkru.

Obrázek 8: **Barové nože a vidličky**



Zdroj: autor práce

Umožňují přípravu a krájení ovoce do nápojů a současně k napichování. Podélné ostří nožů bývá zoubkované nebo vlnité. Barové nože mívají vlnitou špičku, využitelnou jako vidličku.

Obrázek 9: **Barové nože speciální**



Zdroj: autor práce

Užívají se na krájení a vykrajování kůry citrusových plodů či jiného ovoce a zeleniny v barové praxi.

Obrázek 10: **Barové misky nerezové**



Zdroj: autor práce

Slouží k odkládání ovoce, zeleniny, koření a bylinek v barové praxi.

Obrázek 11: **Barové otvíráky**



Zdroj: autor práce

Všechny druhy otvíráků /na konzervy, na korunkové uzávěry/ včetně kleští potřebných na baru. Číšnický otvírák - nůž využívají převážně pracovníci v obsluze. V dnešní době preferovaný dvoufázový.

Obrázek 12: **Drtítko /mudler/**



Používá se k drcení, mačkání čerstvých surovin, jako např. citrusových plodů, bobulovin, bylinek a dalších přísad. Při práci nutno volit správnou velikost k danému míchacímu médiu.

Zdroj: autor práce

Obrázek 13: **Lisy na citrusové plody**



Pro okamžité vylisování potřebného množství šťávy z citrusových plodů.

Zdroj: autor práce

Obrázek 14: **Sekáček na led**



Užívá se k oddělení jednotlivých přemražených kostek ledu.

Zdroj: autor práce

Obrázek 15: **Strouhátka**



Využívá se převážně ke strouhání muškátového oříšku nebo tabulkové čokolády. Velikostně je menší než klasické kuchyňské struhadlo. Barové strouhátko mívá v horní části zásobník na uložení a uchování muškátového oříšku.

Zdroj: autor práce

Obrázek 16: **Stříkací lahve**



Stříkací láhev je obvykle skleněná baňka, opatřená zátkou se zúženou koncovkou pro snadné dávkování stříků a kapek.

Zdroj: autor práce

Obrázek 17: Sypátko nerezové



Nepostradatelný zásobník sypké hmoty /moučkový cukr, kakaový prášek, skořice apod./ používaný na baru.

Zdroj: autor práce

Obrázek 18: Srkací stébla ve stojánku



Srkací stéblo je nezbytnou součástí každého long drinku.

Zdroj: autor práce

Obrázek 19: Souprava misek na krustu /Margarita set/



Pomůcka na zdobení okraje sklenice cukrovou nebo slanou krustou nebo jinou vhodnou ingrediencí harmonizující s nápojem.

Zdroj: autor práce

Obrázek 20: Sítka



Využívají se při dvojitém cezení, tzv. double strain.

Zdroj: autor práce

Obrázek 21: Sifonová láhev



Retro návrat efektní výroby a následně dávkování domácí sodové vody.

Zdroj: autor práce

Obrázek 22: Plastové nádoby /Store´n pour/



Různé objemy a barevné rozlišení pro uchovávání a dávkování surovin jako např. ovocné šťávy, mléko, smetana.

Zdroj: autor práce

Obrázek 23: Nalévátko dávkovací



Usnadňuje práci barmana tím, že nemusí používat odměrku pro dávkování ingredience do míchacího média.

Zdroj: autor práce

Obrázek 24: Nalévátko plastové



Zpomaluje a tím usnadňuje přesnější odměření ingredience při dávkování do míchacího média.

Zdroj: autor práce

Obrázek 25: Odměrky kovové, skleněné



Skleněnou naléváme k určené rýsce, kovovou po okraj - vrchovatě.

Zdroj: autor práce

Obrázek 26: Prkénka na krájení



Dřevěná, umělohmotná nebo z nylonu. Plast se lépe udržuje.

Zdroj: autor práce

Obrázek 27: Džbánky skleněné



Různé objemy, určené pro servis i krátkodobé uchování vody, šťávy, mléka a smetany.

Zdroj: autor práce

Obrázek 28: Konvička nerezová



Určená pro servis i krátkodobé uchování horkých ingrediencí jako jsou káva, mléko, kakao, voda.

Zdroj: autor práce

Obrázek 29: Chladič na sekt, popř. zásobník ledu



Určený pro chlazení sektu ať už na baru či u stolu hosta, popř. ke krátkodobému skladování ledových kostek.

Zdroj: autor práce

Obrázek 30: Nádoba na inventář



Nerezová, plastová nebo skleněná, slouží k odkládání potřebného inventáře barmana na jeho pracovišti.

Zdroj: autor práce

Obrázek 31: Napichovátka



Bambusová, dřevěná, plastová, určená ke kompletaci ovocné ozdoby na sklenici.

Zdroj: autor práce

Obrázek 32: **Barový příručník**



Zdroj: autor práce

Patří do kategorie textilního inventáře. Je nezbytnou součástí barmanova vybavení.

Barové sklo (CBA, online, cit. 2012-09-28)

Představíme si některé ze základních typů sklenic, ve kterých jsou míšené nápoje podávány nebo se v nich přímo připravují. Pro jednotlivé skupiny míšených nápojů jsou doporučovány typy sklenic – tvarem i objemem, ale i design bývá různý. „Sklenice určují celkový vzhled míšeného nápoje, jeho styl a charakter. Barman si musí při výběru skla včas uvědomit funkci, kterou má barové sklo splňovat. Vedle své základní funkce musí plnit i funkci estetickou.“ (NOWICKY, 2010, s. 48)

Obrázek 33: **Koktejlková sklenice V Shape /koktejlka/**



Zdroj: autor práce

Je základní koktejlovou sklenicí. Objem má do 12 cl /obvyklá porce tzv. krátkého nápoje je 6 – 10 cl/. Charakteristickým znakem jsou šikmé stěny kalíšku a zejména dostatečně dlouhá nožka.

Obrázek 34: **Sklenice Martini Chiller**



Zdroj: autor práce

Je to vlastně sklenice V-Shape bez nožky uložená v další sklenici. Jedná se o velmi zajímavý trendový servis, kdy ve spodní části – baňce je nasypaná ledová tříšť a v horní sklenici je servírovaný koktejl.

Obrázek 35: **Sklenice Margarita /Coupette/**



Zdroj: autor práce

Je to speciální sklenice vyvinutá pro servis Frozen Margarity. Její tvar zajišťuje, že se část nápoje ukotví ve spodní části kalíšku a nepohybuje se.

Obrázek 36: Sklenice Old Fashioned /whisky/



Klasická oblíbená „whiskovka“, používaná převážně pro koktejly míchané přímo do sklenice hosta.

Zdroj: autor práce

Obrázek 37: Sklenice Collins



Je určena pro podávání míšených nápojů typu long. Objem sklenice Collins je 32 cl.

Zdroj: autor práce

Obrázek 38: Sklenice Hurricane



Je vedle Margarita Glass jednou ze sklenic, která je pojmenována po míšeném nápoji, který se v ní standardně podává. Svým tvarem připomíná lampu.

Zdroj: autor práce

Obrázek 39: Sklenice Highball



Je typem sklenice bez nožky. Původní objem 25 cl se dnes zvyšuje. Je tedy vhodná pro podávání dlouhých nápojů.

Zdroj: autor práce

Obrázek 40: Sklenice Goblet



Zásadně jakýkoli pohár nebo číše, v současné době často sklenka tulipánového, ale otevřeného tvaru. Objem 20 - 30 cl.

Zdroj: autor práce

Obrázek 41: Sklenice Shooter /Shot Glass/



Minitumbler často s těžkým dnem, masívní, pro servis známých a oblíbených minikoktejlů shooters. Odolnost je důležitá, protože shooters jsou obklopeny nejrůznějšími rituály, jež by křehké sklenky nevydržely.

Zdroj: autor práce

Míchací média

„Míchací média jsou inventář, ve kterém se míšené nápoje připravují. Volba míchacího média, tzn. jaké míchací médium bude použito pro přípravu určitého míšeného nápoje, je dáno jeho typem.“ (LABOUNEK, 2009, s. 20) Podle typu míšeného nápoje, druhu ingrediencí a také podle počtu připravovaných porcí si zvolíme vhodné míchací médium. Barmani proto musí mít za barem k dispozici taková míchací média, pomocí kterých jsou schopni připravit všechny míšené nápoje, nabízené hostům baru. Tedy odpovídající typy sklenic, do kterých se připravují míšené nápoje přímou cestou, několik míchacích sklenic včetně míchacího džbánu, různé typy šejkrů a mixéry. To vše v počtu s ohledem nejen na rozsah nabídky, ale i na počet hostů. Míchací média musí být velmi pečlivě udržována, neboť na jejich stavu závisí následně i kvalita namíchaného nápoje.

V rámci této kapitoly si představíme následující míchací média: sklenice hosta, míchací sklenice, šejkr třídílný klasický, Campari šejkr, Boston šejkr, šejkr dvoudílný francouzský, mixér nožový, mixér vrtulkový a míchací džbán.

Obrázek 42: Míchací média



Sklenice hosta

Sklenice hosta je míchací médium, ve kterém se nápoj jak připravuje, tak i podává. Při pohledu do historie mixologie se sklenice hosta jeví jako první míchací médium vůbec. Z celé řady barového skla se jako míchacího média nejvíce využívají sklenice typu Old Fashioned, Highball a Shooter. Při přípravě koktejlů v těchto typech skla je využita různá technika práce.

Obrázek 43: Sklenice hosta



Zdroj: autor práce

V případě dávkování ingrediencí do sklenice přímo na led, je tento způsob nazýván jako build on the rocks – stavění. Tady jsou kostky ledu nadávkovány do sklenice hosta kleštěmi na led. Následuje frapování, což je rychlé ochlazení sklenice. Použitý led při frapování je vysypán a je nadávkován led čerstvý. Jednotlivé ingredience jsou dávkovány na led. Odměrování ingrediencí je prováděno kovovými oboustrannými odměrkami. Tyto odměrky se nalévají vrchovatě. Po nadávkování se obsah promíchá barovou míchací lžičkou.

Druhá varianta přípravy míšených nápojů do sklenice hosta se nazývá straight way, čili přímá cesta. Led je nadávkován do sklenice hosta pomocí kleští na led, následuje frapování a vysypání ledu. Dále nadávkujeme suroviny pro mudlování: půl limety rozkrájené na kousky, 2 barové lžičky třtinového cukru. Toto lehce promačkáme mudlerem neboli drtítkem. Dalším krokem je nadávkování ledové tříště a ingredience. Obsah sklenice promícháme barovou míchací lžičkou. Po promíchání se sklenice doplní ledovou tříští vrchovatě.

Třetí variantou je postupné dávkování neboli stavění ingrediencí do sklenice na sebe pomocí speciální barové lžičky. Tato příprava využívá nejen barevnosti tekutin, ale i fyzikálních vlastností, konkrétně hustoty. Každá tekutina má svoji hustotu, některá je těžší /sirupy, smetana, likéry/, jiná lehčí /destiláty, minerální voda/. Do připravené

sklenice typu shooter se dávkuje první ingredience přímo z lahve pomocí dávkovacího nalévátka, požadovaného objemu. Speciální lžička je vložena do sklenice na hladinu první ingredience. Přes takto vloženou lžičku dávkujeme potřebný objem další ingredience. Stejný způsob používáme při dávkování poslední suroviny. Typům těchto minikoktejlů se v současnosti říká shooter's. Jsou také známy po názvem Púse Kafe nebo kolinka. V recepturách jsou jednotlivé suroviny uvedeny v pořadí, v jakém se mají nalévat.

Míchací sklenice

Míchací sklenice je považována za jedno z prvních míchacích médií po sklenici hosta před vynalezením šejkru. Mívá obvykle objem 50 cl, tvar kónický nebo válcovitý. Práce s ní spočívá v naplnění sklenice ledem za pomoci lžice na led. Sklenice je vyfrapována. Voda je z míchací sklenice vylita přes barové sítko – strainer. Všechny potřebné ingredience jsou nadávkovány cejchovanými odměrkami. Poslední surovina je dávkována stříkací lahví. Vše potřebné je promícháno v míchací sklenici barovou míchací lžičkou krouživým pohybem a zároveň zespona směrem nahoru. Nápoj je vylit z míchací sklenice přes strainer do předem vychlazené sklenice.

Obrázek 44: Míchací sklenice



Zdroj: autor práce

Druhým typem míchací sklenice je sklenice s hubičkou. Jednotlivé kroky při práci s ní jsou zcela totožné jako při práci s hladkou míchací sklenicí. Při uložení míchací sklenice na pracovní ploše dnem vzhůru, musí hubička směřovat doprava a při následné práci s ní doleva. K práci s míchací sklenicí je potřeba míchací lžička a barové sítko, které tak s míchací sklenicí tvoří set.

V míchací sklenici se připravují krátké míšené nápoje, jejichž ingredience se při promíchávání snadno spojují.

Šejkr třídílný klasický

Podle současných znalostí se šejkr s největší pravděpodobností vyvinul z míchací sklenice jejím přiklopením, zřejmě kovovým kónusem – tumblerem. Z této kombinace se vyvinul třídílný šejkr, dříve nazývaný Cobler šejkr. Třídílné šejkry se vyrábějí o objemu 0,2 – 1,0 litru z různých materiálů, nejčastěji kovu – nerezavějící oceli. Třídílný šejkr, nazývaný klasický, se skládá ze tří částí: těla, hlavy se zabudovaným sítkem

Obrázek 45: Šejk třídílný klasický



Zdroj: autor práce

a zátky. Výhodou třídílného šejkru je poměrně snadná manipulace, je vhodný jak pro začátečníky, tak i profesionály. Při práci s třídílným šejkrem existuje několik způsobů držení šejkru – od základního až po mistrovský hart shake.

Obecně všechny šejkry slouží k přípravě nápojů, které mají hůře mísitelné ingredience, jako jsou smetana, mléko, vejce, cukr. Nikdy se do šejkru nevkládají a nešejkrují sycené – perlivé vody a limonády!

Možné způsoby práce s třídílným šejkrem klasickým: kostky ledu jsou za pomoci lžice na led nadávkovány do kovového tumbleru šejkru. Následuje frapování pomocí kovové frapovací tyčinky a vylití vody z tumbleru přes strainer nebo lžičku na led, lopatku na led nebo vlastní sítko šejkru. Nadávkuje se všechny potřebné ingredience, šejkr se uzavře hlavou a pak zátkou. Hranou ruky se lehce uhodí na zátku, aby došlo k těsnému uzavření všech částí šejkru. Provádíme protřepání. Šejkr držíme buď zátkou dopředu nebo zátkou k sobě nebo sepnutýma rukama zátkou k sobě. Po důkladném protřepání provedeme vylití ze šejkru opět několika možnými způsoby. Je to závislé na druhu koktejlu. Můžeme vylévat přes sítko šejkru nebo strainer nebo vylijeme nápoj včetně ledu do předem vychlazené sklenice.

Po každém použití šejkr umyjeme, osušíme a rozložený se uloží na své místo, aby byl připravený k dalšímu použití. Velká péče se musí věnovat zejména údržbě spáry mezi hlavou a sítkem, která se velmi často zanáší.

Campari šejkr

Campari šejkr rovněž patří do kategorie třídílných šejkrů. Jeho tvar i styl práce s ním se značně liší od klasického třídílného šejkru. Campari šejkr se skládá ze skleněného kónického tumbleru, kovové hlavy se sítkem a gumovou manžetou a kovové zátky. Skleněný kónický tumbler dává tomuto šejkru zvláštní charakter, neboť při práci s tímto šejkrem obsah neprotřepáváme obvyklým způsobem, ale promícháváme krouživými pohyby. Campari šejkr může nahradit míchací sklenici. V Campari šejkru připravujeme krátké míšené nápoje.

Obrázek 46: Campari šejkr



Zdroj: autor práce

Boston šejkr

Již podle názvu si i laik odvodí, odkud tento pracovní nástroj barmana pochází. Ostatně, jako většina pomůcek, návodů a receptur z Ameriky. Dříve celokovový, dnes vyráběný z kovové části, které se říká tin a ze skleněné části. Kovový tumbler bývá mnohdy pokrytý různobarevným vinyllem, v tomto případě se tin nazývá vinylový. Vlastní práce s Boston šejkrem je velmi jednoduchá a pro komerční účely praktická a rychlá.

Obrázek 47: Boston šejkr



Zdroj: autor práce

Dávkování všech surovin - ledu a ingrediencí probíhá do skleněné části, která je již

předem vyfrapovaná. Tuto uzavřeme kovovým tinem. Lehkým, ale energickým sekutím hranou ruky dovršíme potřebné pevné uzavření a následuje protřepání. Sestava bude dokonale držet a těsnit pouze v případě, že byly obě části šejkru před začátkem práce suché. Výhodou je dlouhá dráha ledu, promíšený nápoj je tak rychle ochlazen a dokonale promíchán. Po promíchání šejkr neodkládáme na pracovní plochu, ale ihned úderem hrany pravé ruky se ze strany do kovové části šejkru pružně uhodí. Tímto úderem se části od sebe uvolní a nápoj se vylévá několika možnými způsoby vždy do předem vychlazené sklenice. První způsob vylévání je přes strainer, druhý vytvořeným otvorem – štěrbinou mezi skleněným tumblerem a tinem nebo se vylévá včetně ledu do připravené vychlazené sklenice. Poslední možná varianta servisu je ta, že skleněný tin je zároveň sklenicí hosta.

I v tomto případě po každém použití šejkr umyjeme, osušíme a rozložený uložíme na své místo, aby byl připravený k dalšímu použití.

Šejkr dvoudílný francouzský

Celokovový dvoudílný šejkr francouzský se skládá z vyššího kovového tumbleru a kovového uzávěru šejkru, tzv. hlavy. Práce s šejkrem dvoudílným je velmi rychlá a plynulá, neliší se však nijak zvláště od práce s Boston šejkrem. Tumbler naplníme ledem, vyfrapujeme, scedíme vodu za pomoci straineru, který v tomto případě vkládáme na rozdíl od práce s jinými šejkry, dovnitř tumbleru.

Nakonec nadávkuje všechny potřebné ingredience. Šejkr uzavřeme nasazením hlavy na tumbler a důkladně protřepeme. Vylití nápoje ze šejkru můžeme provést třemi variantami: otvorem mezi hlavou a tumblerem, sundáním hlavy a vylitím nápoje z tumbleru přes strainer nebo sundáním hlavy a vylitím nápoje z tumbleru včetně ledu a to vždy do předem vychlazené sklenice.

Obrázek 48: Šejkr dvoudílný francouzský



Zdroj: autor práce

Mixér nožový

Mixér nožový – blender, je jako míchací médium charakteristický převážně přípravou nápojů s ingrediencemi jako je čerstvé ovoce, zmrzlina, mléčné výrobky nebo vejce. Profesionální mixéry mají kovové tumblery nebo skleněné džbány, vybaveny titanovými noži, schopnými hladce rozmixovat i kostky ledu. Všechny potřebné suroviny nadávkuje do tumbleru nebo džbánu na kostky ledu nebo ledovou tříšť. Nádobu uzavřeme

Obrázek 49: Mixér nožový



Zdroj: autor práce

víkem a promixujeme až do kašovitě konzistence. Doporučená délka mixování je např. u mixéru Hamilton Beach 20 sekund, z toho 10 sekund při první stupni a 10 sekund při stupni druhém. Po promixování sejmeme víko, uchopíme džbán a nápoj nalijeme do předem vychlazené sklenice.

Po každém použití mixér umyjeme a rozložený položíme na určené místo, aby byl připravený k dalšímu použití. Dbáme zvýšené opatrnosti při manipulaci s ostrou nožovou vrtulí.

Mixér vrtulkový

Mixér vrtulkový – drink mixér, je míchací médium, ve kterém jsou nadávkové ingredience na ledové tříšti v kovovém nebo plastovém tumbleru promísены vrtulkou. Tumbler naplníme ledovou tříští /v tomto případě se nesmí používat ledové kostky/. Na tříšť nadávkuje potřebné suroviny. Po

Obrázek 50: Mixér vrtulkový



Zdroj: autor práce

nadávkování tumbler zavěsíme na mixér a tento spustíme. V drink mixéru nejčastěji připravujeme míšené nápoje typu frappé nebo milk shake. Po dokonalém promíchání sundáme tumbler z mixéru a nápoj vylijeme do předem vychlazené, popř. čokoládou vyzdobené sklenice.

Po každém použití mixér umyjeme a rozložený položíme na určené místo, aby byl připravený k dalšímu použití. Dbáme zvýšené opatrnosti při manipulaci s ostrou vrtulkou.

V některých zemích jsou ve vrtulkových mixérech připravovány i klasické míšené nápoje, které se jinak připravují v míchací sklenici nebo různých typech šejkrů.

Míchací džbán

Míchací džbán, zvaný také martini džbán, je míchací médium, ve kterém se připravuje více porcí míšeného nápoje. Míchací džbán má válcovitý tvar, mírně kónický o obvyklém objemu 1,5 litru. Některé míchací džbány mají hubičku upravenou tak, že její tvar zabraňuje vylití ledu spolu s namíchaným nápojem do sklenice hosta. Práce s míchacím džbánem je

obdobná jako práce s míchací sklenicí s hubičkou. Kostky ledu nadávkuje do míchacího džbánu, důkladně vyfrapujeme, provedeme slití vody přes strainer. Přidáme všechny ingredience podle dané receptury. Promícháme míchací lžičkou a následně nápoj vyléváme přes strainer do předem vychlazených sklenic. Velikost míchací lžičky i straineru musíme správně zvolit tak, aby odpovídala velikosti míchacího džbánu.

Při manipulaci a následném ošetřování džbánu dbáme zvýšené opatrnosti s ním z důvodu velkých rozměrů džbánu.

Obrázek 51: Míchací džbán



Zdroj: autor práce

Příprava krusty

Příprava krusty je zdobení sklenice. Vzhledem k tomu, že se jedná o technickou část přípravy a servisu míšených nápojů, je často v odborné literatuře zahrnována do kapitoly Technika výroby míšených nápojů. Proto i tato část je zahrnuta do této bakalářské práce.

Krusta – Crustas je především název kategorie míšených nápojů podle složení a způsobu jejich přípravy.

Obrázek 52: Krusta



Zdroj: autor práce

Z historického pohledu je nejznámější míšený nápoj Brandy Crusta, v provedení amerického barmana Harry Johnsona. Tomuto nápoji dominuje masivní spirála z citrónové kůry vložená do sklenky s nápojem, na níž je vytvořena krusta z krystalového cukru. (LABOUNEK, 2009)

V současnosti je termín krusta znám jako ozdoba sklenice, v níž se podává míšený nápoj. Krustu můžeme připravit dvěma způsoby:

- a) okraj sklenice otřeme řezem citronu nebo limety a lehce ponoříme do talířku s nasypaným krystalovým cukrem. Ještě nad talířkem poklepeme prstem na skleničku, aby přebytečný cukr opadal.
- b) k přípravě krusty použijeme profesionální sadu misek Margarita set. Ve vrchní části sady s houbou máme nalitý cukrový sirup nebo citrónovou šťávu, kde sklenici ponoříme a provedeme stejnoměrné navlhčení okraje. Dále pak ve spodní části sady vložíme sklenici buď do misky s cukrem nebo solí, to podle toho, jaký koktejl připravujeme. Opět ještě nad miskou poklepeme prstem z důvodu opadání přebytečné sypké ingredience. Tato příprava, zvláště pak pro komerční využití, je mnohem efektivnější, rychlejší a profesionálnější. Houbu v misce musíme pravidelně promývat a sypké směsi prosívat.

Kromě krusty cukrové nebo slané můžeme vytvořit kustu kokosovou, oříškovou, kávovou, čokoládovou, z nastrouhané kůry citrusových plodů, popř. z různých směsí koření. Kromě citrónové šťávy lze použít při výrobě krusty také sirupy nebo likéry. Díky těmto ingrediencím jsou krusty nejen barevně zbarvené, ale mají i různé chutě, což dodává koktejlům správnou harmonii.

ZÁVĚR

V jednotlivých částech bakalářské práce jsme se zabývali tématy problematiky vzdělávání, vzdělávání dospělých, celoživotním vzděláváním, rozebrali jsme možné metody vzdělávání dospělých. Zaměřili jsme se na jednu z možných aktivit a to rekvalifikační kurz. Účastníci rekvalifikačních kurzů nejčastěji od absolvování kurzu očekávají novou nebo lukrativnější nabídku zaměstnání, popřípadě jiné uplatnění na trhu práce, což může být i pozice osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).

Hlavním cílem této práce bylo charakterizovat rekvalifikační kurz barman, jeho pojetí, organizaci a postup výuky. Pozornost byla zaměřena především na kvalitu vzdělávacího procesu z pohledu dostatečného a správného materiálního zabezpečení, konkrétně vybavení účastníků učebními texty.

U 18 absolventů rekvalifikačního kurzu barman bylo provedeno kvalitativní šetření – analýza názorů na předložené učební texty. Pro vyhodnocení výzkumného šetření byla zvolena metoda rozhovoru s absolventy kurzu. Otázky byly položeny prostřednictvím elektronické komunikace. Tato metoda byla zvolena správně, umožnila totiž rychle a operativně získat potřebné výsledky pro jejich zpracování a vyhodnocení.

Ve výzkumném zhodnocení bylo zjištěno, že učební texty předložené účastníkům na počátku kurzu jsou vzhledem k obsahu, přehlednosti a srozumitelnosti nedostatečné. Z pohledu hodnocení kvality vzdělávání jsou učební texty nekvalitní.

V současné době, kdy rostou stále nové a nové gastronomické poznatky a informace, musí především odborní lektori hledat nové a účinnější cesty, formy a metody k dosahování stanovených vzdělávacích cílů. Účastníkům vzdělávání pak mohou tyto nově získané vědomosti a dovednosti předávat a rozvíjet tak jejich zájem o obor, který si vybrali v rámci rekvalifikace. Absolventi kurzu pak mají větší možnost po absolvování kurzu získávat kvalifikované pracovní pozice v moderních gastronomických zařízeních. Nabyté teoretické znalosti a praktické dovednosti si tak budoucí barman může přinést do reálného provozu a ihned bez problémů je využívat. Právě i tato odbornost barman se nedá jinak než praktickým nácvikem naučit a neustále zdokonalovat. Základem úspěchu je znalost receptur a především umění technicky

zvládnout přípravu a servis míšených nápojů. A právě technická stránka přípravy míšených nápojů způsobem „Step by step - krok za krokem“ je popsána v navrhované výukové publikaci „Technická práce barmana“ v rámci této bakalářské práce, coby výsledek této práce. Následující kapitoly jako Dělení míšených nápojů, Barmanské míry či Receptury míšených nápojů, jsou vhodnými tématy pro další práce.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky 1*. 3. vyd. Olomouc: UP, 2012. ISBN 80-2443-248-9.

BUŠINA, R. *Barmanem od A do Z*. 1. vyd. Brno: Littera, 2011. ISBN 978-80-85763-62-1.

DOSTÁL, J. *Učební pomůcka a zásada názornosti*. 1. vyd. Olomouc: Votobia, 2008. ISBN 978-80-7220-310-9.

KOHOUT, K. *Základy obecné pedagogiky*. 2. vyd. Praha: UJAK Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-38-9.

LABOUNEK, J. *Škola mixologie – Technika výroby míšených nápojů*. 1. vyd. Litovel: SOU Litovel, 2009. ISBN nepřiděleno.

MIKŠOVIC, A. *BAR-mixologie-historie-management*. 1. vyd. Praha: Consoff,s.r.o., 2009. ISBN 978-80-254-3983-8.

MIKŠOVIC, A. *Skripta tréninkového a rozvojového programu CBA,o.s. – Barbek Course*. 1. vyd. Brno: CBA,o.s., 2010. ISBN nepřiděleno.

MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9.

MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7328-220-9.

PALÁN, Z. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Daha, 1997. ISBN 80-902232-1-4.

PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK Praha, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. 1. vyd. Praha: ISV, 1999. ISBN 80-85866-33-1

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II*. 1. vyd. Praha: UK, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

VETEŠKA, J., VACÍNOVÁ, T. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých – andragogika na prahu 21. století*. 1. vyd. Praha: UJAK Praha, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

VYHNÁNKOVÁ, K. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. 1. vyd. Praha: UJAK Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

NOWICKI, Z. *Nowe vademecum barmana*. 1. vyd. Gdynia: Galion, 2010. ISBN 978-8390932-94-1

Seznam použitých internetových zdrojů

BEŇO, P. *Celoživotní učení. Definice dle OECD*. [online]. 2011-2012 [cit. 2012-10-27]. Dostupné z WWW: <http://praceavztahy.cz/wp-content/uploads/2011/12/CeloC5BEivotnC3AD-uC48DenC3AD-CC5BDU.ppt>

ČESKÁ BARMANSKÁ ASOCIACE. *Pravidla českých koktejlových soutěží CLASSIC CBA, o.s. platná od 01.ledna 2012*. [online]. 2012 [cit.2012-09-28]. Dostupné z WWW: <http://www.cbanet.cz/pravidlawcc.php>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Realizace rekvalifikačních kurzů*. [online]. 2013 [cit. 2013-01-31]. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>

PALÁN, Z. *Andragogický slovník*. [online] [cit. 2013-01-31]. Dostupné z WWW: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>

SIROVÁTKA, T. Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis*. 2003, roč. 39, č. 1, s. 37-53. [online] [cit. 2012-10-27]. Dostupné z WWW: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167_182_14mare20.pdf

NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Kvalita v dalším profesním vzdělávání*. [online] [cit.2013-01-31]. Dostupné z WWW: <http://old.nvf.cz/kvalita/slovník.htm>

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné z WWW: [http://www.sbcz.cz/cgi-](http://www.sbcz.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:SSBCA4/SBCA4143.HTM;ca435_2004_00)

[bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:SSBCA4/SBCA4143.HTM;ca435_2004_00](http://www.sbcz.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:SSBCA4/SBCA4143.HTM;ca435_2004_00)

Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004, Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, s. 10262-10325. Dostupné z WWW: <http://aplikace.msmt.cz/Predpisy1/sb190-04.pdf>

Zákon č. 179 ze dne 30. března 2006, Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 061, s. 2097-2113. Dostupné z WWW: <http://www.esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2006s179>

Vyhláška č. 519 ze dne 23. září 2004, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 178, s. 9943-9944. Dostupné také z WWW: <http://www.esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2004s519>

Vyhláška č. 176 ze dne 5. června 2009, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 053, s. 2312-2313. Dostupné také z WWW: <http://www.esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2009s176>

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Barové lžičky míchací..... | 40 |
| Obrázek 2: Lžice na led | 41 |
| Obrázek 3: Lopatka na led | 41 |
| Obrázek 4: Kleště na led | 41 |
| Obrázek 5: Kleště na ovoce | 41 |
| Obrázek 6: Barové sítko /strainer/ | 41 |
| Obrázek 7: Míchací /frapovací/ tyčinka..... | 42 |
| Obrázek 8: Barové nože a vidličky..... | 42 |
| Obrázek 9: Barové nože speciální | 42 |
| Obrázek 10: Barové misky nerezové | 42 |
| Obrázek 11: Barové otvíráky | 42 |
| Obrázek 12: Drtítko /mudler/..... | 43 |
| Obrázek 13: Lisy na citrusové plody | 43 |
| Obrázek 14: Sekáček na led..... | 43 |
| Obrázek 15: Strouhátka | 43 |
| Obrázek 16: Stříkací lahve..... | 43 |
| Obrázek 17: Sypátko nerezové | 44 |
| Obrázek 18: Srkací stébla ve stojánku | 44 |
| Obrázek 19: Souprava misek na krustu /Margarita set/ | 44 |
| Obrázek 20: Sítka..... | 44 |
| Obrázek 21: Sifonová láhev | 44 |
| Obrázek 22: Plastové nádoby /Store 'n pour/ | 45 |
| Obrázek 23: Nalévátko dávkovací | 45 |
| Obrázek 24: Nalévátko plastové | 45 |
| Obrázek 25: Odměrky kovové, skleněné | 45 |
| Obrázek 26: Prkénka na krájení..... | 45 |
| Obrázek 27: Džbánky skleněné | 46 |
| Obrázek 28: Konvička nerezová..... | 46 |
| Obrázek 29: Chladič na sekt, popř. zásobník ledu..... | 46 |
| Obrázek 30: Nádoba na inventář | 46 |
| Obrázek 31: Napichovátka..... | 46 |
| Obrázek 32: Barový příručník | 47 |
| Obrázek 33: Koktejlová sklenice V Shape /koktejlka/ | 47 |
| Obrázek 34: Sklenice Martini Chiller | 47 |
| Obrázek 35: Sklenice Margarita /Coupette/..... | 47 |
| Obrázek 36: Sklenice Old Fashioned /whisky/..... | 48 |
| Obrázek 37: Sklenice Collins | 48 |
| Obrázek 38: Sklenice Hurricane | 48 |
| Obrázek 39: Sklenice Highball | 48 |
| Obrázek 40: Sklenice Goblet | 48 |
| Obrázek 41: Sklenice Shooter /Shot Glass/ | 49 |
| Obrázek 42: Míchací média | 49 |
| Obrázek 43: Sklenice hosta..... | 50 |
| Obrázek 44: Míchací sklenice..... | 51 |
| Obrázek 45: Šejk třídílný klasický..... | 52 |

| | |
|---|----|
| Obrázek 46: Campari šejkr | 53 |
| Obrázek 47: Boston šejkr | 53 |
| Obrázek 48: Šejkr dvoudílný francouzský | 54 |
| Obrázek 49: Mixér nožový | 55 |
| Obrázek 50: Mixér vrtulkový | 55 |
| Obrázek 51: Míchací džbán | 56 |
| Obrázek 52: Krusta | 57 |

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Příklady vztahu cílů, forem a metody výuky | 22 |
| Tabulka 2: Identifikační údaje rekvalifikačního kurzu Barman | 32 |
| Tabulka 3: Záznamový list s vyhodnocením odpovědí | 34 |

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1: Otázka č. 1 - Domníváte se, že stávající předložené učební texty byly obsahově dostatečné pro danou formu studia? | 35 |
| Graf 2: Otázka č. 2 - Byl pro vás text srozumitelný? | 35 |
| Graf 3: Otázka č. 3 - Zdál se vám učební text přehledný? | 36 |
| Graf 4: Otázka č. 4 - Navodily ve vás vložené obrázky reálnou představu barového inventáře a pomůcek? | 36 |
| Graf 5: Otázka č. 5 - Myslíte, že byste byli schopni z předloženého výukového materiálu učit se pouze samostudiem? | 37 |
| Graf 6: Otázka č. 6 - Postrádáte v tomto učebním textu něco podstatného, co jste například během výuky slyšeli, ale v textu to chybělo? | 37 |
| Graf 7: Celkový pohled na odpovědi účastníků rekvalifikačního kurzu | 38 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|--|---|
| Příloha A – Bibliografické údaje | I |
|--|---|

PŘÍLOHY

Příloha A – Bibliografické údaje

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Zdeněk Jančí

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Rekvalifikace v dalším vzdělávání dospělých – kurz barman

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 53

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 16

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 11

Vedoucí práce: Mgr.Mariana Sirotová, Ph.D.

