

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Instruktor praktického vyučování u zaměstnavatele:  
požadavky na kvalifikaci podle NSK**

**Bakalářská práce**

**Autor: Petra Vosátková**

**Vedoucí práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.**

**2023**

## **Zadávací list**

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Instruktor praktického vyučování u zaměstnavatele: požadavky na kvalifikaci podle NSK

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne .....

.....  
(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Mé poděkování patří PhDr. Lucii Smékalové, za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala.

## **Abstrakt**

V této bakalářské práci se zabývám vzděláním a vzděláváním instruktorů na pracovištích odborného výcviku v oblasti gastronomie. Objasňuji, jak probíhá výuka, instruktáž, hodnocení atd. na pracovištích pod vedením instruktorů za pravidelného dohledu učitelů odborného výcviku. Popisuji také, jaké požadavky na vzdělání jsou kladeny na učitele odborného výcviku a jakého vzdělání by měli dosáhnout instruktoři, kteří vzdělávají žáky.

V praktické části je použita metoda strukturovaného rozhovoru rozděleného do třech skupin – zaměstnavatelé, instruktoři a učitelé odborného výcviku ve Střediscích praktického vyučování. Témata rozhovoru jsou přizpůsobena cílové skupině respondentů, nejčastěji se ale zabývám právě vzděláváním instruktorů, jejich ochotou se dále rozvíjet a možnostech vzdělávání ze strany zaměstnavatelů. Učinila jsem srovnání ve vzdělávání na pracovištích odborného výcviku s pracovišti Středisek praktického vyučování.

Na základě rozhovorů jsem došla k závěru, že by se vzdělávání na úrovni odborného výcviku mělo výrazně zmodernizovat, měl by se klást větší důraz na vzdělanost instruktorů, informovanost rodičů a motivaci žáků.

Komparací Středisek praktického výcviku a odborného výcviku u zaměstnavatelů došlo ke hlavnímu zjištění o lepších podmínkách výuky právě ve zmíněných mizejících Střediscích praktického vyučování. Podstatný je také fakt, že většina instruktorů nemá vhodné vzdělání a nemají v úmyslu si ho doplnit. Řešením by mohla být změna ve Školském zákoně, o které se hovoří ve Strategii 2030+.

## **Klíčová slova**

Instruktor, odborný výcvik, požadavky, kvalifikace, vzdělání, vzdělávání, žák, středisko praktického vyučování, učitel

## **Abstract**

This thesis explores the education and educating of gastronomy instructors. It aims to describe the classes, giving instructions and grading at workplaces being led by the instructors and under the supervision of the teachers of vocational training. A description of qualification requirements for the instructors and the teachers educating the apprentices has been also included.

The practical section includes a structured interview method which has been conducted in three groups – employers, instructors and teachers of vocational training at workplaces of school placement. The topics of these interviews have been chosen with regard to the target group; the educating of the instructors, their willingness to educate themselves and to professionally grow, the opportunity provided by their employers being frequently the primary focus. The comparison between the educating at workplaces of vocational training and the Centres of vocational training has been carried out.

Based on these interviews, it has been concluded that the educating at workplaces of vocational training should be significantly modernised. Greater emphasis should be placed on the level of the instructors' education, parents' awareness and apprentices' motivation.

The comparison between the educating at workplaces of school placement and Centres of vocational training has demonstrated better conditions in the very Centres of vocational training that are being closed down. There is also a significant fact: Most instructors lack the appropriate qualifications, which they do not intend to acquire. The change in the Education act being discussed in Strategy 2030+ could offer a solution of this issue.

## **Keywords**

Instructor, vocational training, requirements, qualification, educating, education, apprentice, the Centres of vocational training, teacher.

## OBSAH

ÚVOD .....	10
1 Teoretická východiska .....	11
1.1 Cíl a metodika .....	11
2 Národní soustava kvalifikací .....	12
2.1 Cíle Národní soustavy kvalifikací .....	12
2.2 Role instruktora při praktické výuce .....	13
2.3 Působení instruktora odborného výcviku na žáky .....	13
2.4 Úkoly instruktorů při jeho práci .....	14
3 Podmínky pro poskytování odborného výcviku žáků.....	15
3.1 Odměňování žáků.....	15
3.2 Kvalifikace instruktorů se neopírá o legislativu.....	15
4 Vzdělávání instruktorů.....	17
4.1 Požadavky na vzdělání instruktorů podle NSK .....	17
4.2 Osobnost instruktora .....	18
4.2.1 Příprava instruktora na pracovní den .....	19
5 Spolupráce mezi zaměstnavateli a školou .....	20
5.1 POSPOLU .....	20
6 Středisko praktického vyučování .....	22
6.1 Definice SPV .....	22
7 Závěrečné zkoušky .....	23
7.1 Průběh praktických závěrečných zkoušek oboru cukrář.....	23
8 Praktická část .....	25
9 Průzkumné šetření.....	26
9.1 Design průzkumného šetření.....	26

9.2	Charakteristika respondentů.....	26
9.3	Rozhovor jako metoda sběru dat.....	27
9.4	Analýza a interpretace dat.....	29
9.4.1	Skupina zaměstnavatelů.....	29
9.4.2	Skupina učitelů odborného výcviku v SPV .....	29
9.4.3	Skupina instruktorů.....	30
9.5	Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů.....	30
10	Praktická výuka.....	33
10.1	Poskytovatelé odborného výcviku .....	34
10.2	Informace o instruktorech u zaměstnavatelů.....	34
10.2.1	Motivace a postoj instruktorů k žákům.....	34
10.2.2	Plnění plánů výuky .....	35
10.2.3	Další zaměstnanci a jejich vliv na žáky .....	36
10.2.4	Změna v odborném výcviku pohledem instruktorů.....	36
10.3	Zaměstnavatelé.....	36
10.3.1	Uplatnění žáků v praxi.....	37
10.3.2	Vliv rodičů na současné děti .....	37
10.3.3	Vzdělávání instruktorů.....	38
10.3.4	Zájem žáků o řemeslo .....	39
10.3.5	Změna v odborném výcviku pohledem zaměstnavatelů.....	40
11	Středisko praktického vyučování .....	41
11.1	Odborný výcvik a odborná praxe.....	41
11.2	Gastronomie jakožto služba lidem .....	42
11.3	Spolupráce a komunikace se školou .....	43
11.4	Rozdílná Střediska praktického vyučování .....	44
11.5	Vítané změny ve výuce .....	44



12	Vlastní doporučení .....	46
	ZÁVĚR .....	48
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	51
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	53

## ÚVOD

V současné době se společnost i nároky na kvalitnější život, na produkty, ale i služby neustále zvyšují. Zvyšují se také nároky na žáky a jejich vzdělání, schopnosti i dovednosti, které jsou nezbytné pro získávání zkušeností do jejich budoucího zaměstnání. Soukromá nebo právnická osoba provozující činnost vhodnou pro výkon praxe nebo odborného výcviku žáků uzavírá smlouvu se školou, jejichž žáci budou odborný výcvik v podniku vykonávat. Proto je velmi důležitá další spolupráce školy se zaměstnavateli, jakožto prostředkem pro získání odborné praxe žáků. Smluvní pracoviště pravidelně navštěvuje učitel odborného výcviku dané školy, který dohlíží na plnění plánů výuky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, dodržování hygienických návyků žáků a také může nahradit instruktora v případě, kdy to uzná za vhodné. Zaměstnavatel má povinnost vytvořit pro žáky odpovídající pracovní podmínky a zázemí (Sociální partnerství očima zaměstnavatelů, Sborník příkladů odborné praxe, NUOV). Odborný výcvik nebo praxe jsou povinné pro žáky v učebním oboru zakončené výučním listem nebo střední odborné školy, kde ukončí studium maturitní zkouškou.

Odborný výcvik nebo praxi mohou žáci absolvovat také v prostředí vlastní školy, kde jsou vybavené potřebné učebny a dílny. Zde vedou výuku učitelé odborného výcviku.

Můžeme se ale i nadále setkat s výukou praktického vyučování ve střediscích praktického vyučování, které má v historii našeho školství hluboké kořeny. Před rokem 1989 existovala pouze Střediska praktického vyučování (dále jen SPV), kde probíhalo vzdělávání žáků s cílem vychovat si svého budoucího zaměstnance. Dále probíhá výuka i ve školních prostorách jako jsou laboratoře, dílny či cvičné učebny dle zaměření. Tato výuka není součástí odborného výcviku, jedná se o praktickou ukázkou probírané látky v teoretických odborných předmětech.

Se vzděláváním žáků na pracovištích odborného výcviku se naskytá otázka, zda jsou instruktoři na těchto pracovištích dostatečně kompetentní pro výkon své činnosti. Touto problematikou se zabývá Strategie 2030+ a také mimo jiné Národní soustava kvalifikací, jejíž hlavní náplní je vzdělávání instruktorů. Otázka odborného výcviku a vzdělávání žáků na českých školách a odloučených pracovištích je téma, které mě velice zajímá a bude proto cílem mé bakalářské práce.

# 1 Teoretická východiska

## 1.1 Cíl a metodika

Cílem práce je popsat kvalifikační požadavky na instruktora praktického vyučování u zaměstnavatele podle Národní soustavy kvalifikací (dále jen NSK). Charakterizovat význam a funkce středisek praktického vyučování v oboru gastronomie a komparovat podle indikátorů dvě cílové skupiny (ti, co pracují u zaměstnavatele a ti, co působí ve střediscích).

Bakalářské práce také objasňuje problematiku vyučování na pracovištích, jejich mapování, prostředí, náplň práce, plnění Školního vzdělávacího programu (dále jen ŠVP), přístup zaměstnavatelů a instruktorů k žákům a zamyslet se nad důležitostí působení instruktora v praxi. Popsat kvalifikační požadavky na instruktora praktického vyučování u zaměstnavatele podle NSK, jeho předpoklady k výkonu činnosti, kompetence a mimo jiné také sociální citění, které je při práci a komunikaci se žáky různých sociálních vrstev, rodinných poměrů atp. velmi důležité. Mým cílem je také charakterizovat význam a funkci středisek praktického vyučování v oboru gastronomie.

V průběhu mého studia problematiky vzdělávání instruktorů, spolupráce mezi školou a zaměstnavateli jsem objevila ještě další vzdělávací instituce, které cílí k lepšímu vzdělávání žáků na středních odborných školách a zároveň se snaží zefektivnit spolupráci mezi oběma subjekty. Konkrétně to je projekt POSPOLU, který už svoje studie ukončil a nabízí kurzy pro instruktory odborného výcviku.

V praktické části se zaměřím na srovnání ukazatelů dvou cílových skupin instruktorů a učitelů odborného výcviku. V prvním případě na instruktory u zaměstnavatelů a v případě druhém ve Střediscích praktického vyučování. Zaměřím se na vzdělání instruktorů a učitelů, zkušenosti v oboru a s vedením lidí, zájem o další vzdělání, motivaci, názory na současnou mladou populaci a jejich výchovu.

## 2 Národní soustava kvalifikací

Národní soustavou kvalifikací „rozumíme veřejně přístupný registr všech úplných profesí a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. Definuje požadavky na odborné způsobilosti jednotlivých kvalifikací bez ohledu na způsob jejich získání. Popisuje, co je potřeba umět pro výkon povolání anebo jejich části, tj. dílčí pracovní činnosti“ (Národní soustava kvalifikací MŠMT, 2022). Zaměřuje se na další vzdělávání již profesně vybavených zaměstnanců s konkrétním zaměřením na danou profesi. Jejím úkolem je, aby tito zaměstnanci byli kompetentní k předávání svých vědomostí, zkušeností a dovedností lidem s ambicemi se dále rozvíjet nebo doplnit svoji kvalifikaci, tedy získat způsobilost, vědomosti a znalosti. NSK aktualizuje požadavky na vzdělávání v souvislosti na aktuální nároky společnosti na služby a produkty ve spolupráci se středními odbornými školami a podle rámcového vzdělávacího programu (dále jen RVP) tak, aby byla zaktualizována a propojena témata s trhem práce a kvalifikacemi NSK (Národní ústav pro vzdělávání, 2022).

### 2.1 Cíle Národní soustavy kvalifikací

Hlavními cíli NSK je vytvořit takové prostředí, kde bude možné přenášet požadavky pracovního trhu do praxe, vzhledem k cílům bakalářské práce konkrétně do vzdělávání. Důležitá je proto spolupráce a komunikace škol se zaměstnavateli, hledání společného řešení pro to, aby ze škol odcházeli absolventi kompetentní pro výkon svého povolání. Školy by v tomto směru měly mít schopnost pružně a efektivně reagovat na stále měnící se a zrychlující trh práce, kde jsou kladeny čím dál vyšší nároky na produkty a služby (Národní ústav odborného vzdělávání, 2022). Touto problematikou se zabývá i Strategie vzdělávací politiky České republiky 2030+, která se zaměřuje na modernizaci vzdělávání v ČR. V dokumentu je zmíněna také problematika regionálního školství, rozdíly ve školách i mezi pedagogy.

## 2.2 Role instruktora při praktické výuce

Instruktor praktické výuky má několik úkolů, tím nejdůležitějším „*je naučit žáky – učně těm dovednostem, které jsou nezbytné pro kvalifikovaný výkon povolání, na něž se žáci – učni připravují.*“ (Klingora, Volný, 1994, s. 11). Kromě zmíněných praktických dovedností instruktoři působí na žáky také výchovně, protože učební obory vyžadují nejen zručnost a zdatnost ve svém řemesle, ale je vyžadována i úcta k zákazníkovi a dobré chování. Jak Klingora s Volným (1994) uvádí: „*instruktor praktické přípravy působí na žáky – učně a upevňuje jejich morální kvality.*“ Tvrdí, že je instruktor v kontaktu se žáky nejdéle ze všech lidí a tak by mohli na žáka působit také výchovně. Proto k němu žáci vzhlíží a obdivují instruktora za jeho vědomosti, schopnosti a pracovní úspěchy. Často bývá instruktor velkým vzorem žáka a tak je motivován k lepším výsledkům. Mezi instruktorem a žákem může vzniknout pouto takové, že se žák začne svému instruktorovi svěřovat s osobními záležitostmi. Toto „přátelství“ musí mít své meze a hranice. Instruktor může na základě získaných důvěrných informací od žáka snadno reagovat na jeho postoj k činnosti, oboru i k samotné škole – má možnost profil žáka formovat a prohlubovat nebo upevňovat jeho touhu po vědění, učení se a posouvání svých praktických dovedností na vyšší úroveň.

## 2.3 Působení instruktora odborného výcviku na žáky

Instruktor přetváří žákům jejich představy z teoretického vyučování do reálných a hmatatelných výrobků a činností za použití všeobecně platných předpisů jako jsou např. normy pro výrobu pokrmů. Znamená to, že žáci své teoretické znalosti nabyté ve škole postupně aplikují v praktické výuce. Klingora a Volný (1994) zdůrazňují, že uplatňování frontálního vyučování na pracovištích odborného výcviku není možné, protože je nutné se přizpůsobit požadavkům zákazníků, objednávkám atp. Práce, které žáci vykonávají při odborném výcviku, v některých případech znají pouze z instruktáže. Teoretické znalosti doplňují postupně během dalších vyučovacích jednotek v odborných předmětech ve školní výuce. Instruktor je povinen dbát na dodržování školního vzdělávacího plánu a na to, aby v daném ročníku měli zvládnutou

a probranou látku. Proto je vhodné, aby se instruktor orientoval v základních pedagogických zásadách, potom má i při osvojování učiva u žáků větší úspěšnost.

## **2.4 Úkoly instruktorů při jeho práci**

Dalším úkolem instruktora odborného výcviku je řešení konfliktních situací, které vznikají mezi žáky nebo mezi žáky a dalšími zaměstnanci. Může nastat i situace, kde se do konfliktu dostane žák se zákazником. V těchto případech musí objektivně a spravedlivě zasáhnout instruktor, který by si měl uvědomit, že jeho chování sledují žáci, kteří považují jeho chování za vzorové.

Instruktor má za úkol naučit žáky základnímu učivu tak, aby z tematického celku znal nezákladnější učivo. Po zvládnutí základního učiva zahrnuje instruktor učivo rozšiřující, které je určené pro nadané žáky nebo pro žáky s výbornými vědomostmi o základním učivu. Žáci s průměrnými nebo podprůměrnými znalostmi se zpravidla nezatěžují rozšiřujícím učivem proto, aby se mohli soustředit na učivo, které musí zvládnout podle školního vzdělávacího programu k úspěšnému zakončení studia.

Instruktor je v úzkém kontaktu s učitelem odborného výcviku, kterému sděluje informace o žácích, jejich chování, znalostech a dovednostech. Společně se domluví na známce za odvedenou práci každého žáka.

### **3 Podmínky pro poskytování odborného výcviku žáků**

Podmínky pro poskytování odborného výcviku žáků se řídí zákonem 561/2004 Sb., dále jen Školský zákon, který vymezuje práva a povinnosti žáků, pedagogů a ostatních zaměstnanců. Jak uvádí zákon, praktické vyučování se může uskutečňovat ve školských zařízeních nebo školách, na pracovištích fyzických osob nebo právnických osob, které uzavírají smlouvu se školou o obsahu a rozsahu praktického vyučování. Ve smlouvě jsou také uvedeny podmínky pro konání praktického vyučování u zaměstnavatele, který musí mít oprávnění k činnosti, která souvisí s konkrétním oborem vzdělání (Zákony pro lidi, 2022). Zákoník práce upravuje žákům při odborném výcviku pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance apod.

#### **3.1 Odměňování žáků**

Dalším důležitým faktorem je odměňování žáků za odvedenou produktivní činnost vedoucí k zisku zaměstnavatele, který se řídí školským zákonem §122 odst. 1 (Portal.Pohoda, 2022).

Jaký by měl instruktor být a co se od něj očekává? Odpověďmi na tyto otázky se zabývá Olga Medlíková, 2010 ve své publikaci, která je zaměřena na lektory. Tato příručka je vhodná i pro instruktory, pedagogy a jiné osoby, které předávají nebo spějí k tomu, aby předávali své dovednosti a poznatky dalším lidem. Medlíková říká, že lidé, kteří vzdělávají, by měli absolvovat pedagogické minimum se základy pedagogiky, didaktiky, psychologie, měli by znát formy hodnocení a umět žáky motivovat k lepším výsledkům. Velký důraz klade i na samotnou osobnost, jeho vzhled a vystupování, postoje a v neposlední řadě také na schopnost zaujmout.

#### **3.2 Kvalifikace instruktorů se neopírá o legislativu**

O kvalifikačních požadavcích na pozici instruktora česká legislativa nehovoří, přesto některé školy nabízejí instruktorům v oblasti pedagogiky, psychologie, didaktiky, ale i odborných předmětů další vzdělávání.

Instruktoři nepracují se školními dokumenty, předávají pouze informace a hodnocení žáků docházejícímu učiteli. Na základě těchto podkladů učitel stanoví výši odměn a klasifikaci žáků (Pedagogická příprava učitelů praktického vyučování, NUV, 2018). NSK klade důraz na to, aby instruktoři znali pedagogickou dokumentaci, dokázali hovořit školskou terminologií, orientovali se v základech pedagogiky, didaktiky a psychologie.



## 4 Vzdělávání instruktorů

Instruktor praktického vyučování žáků je zaměstnanec firmy, ve které žáci vykonávají odborný výcvik nebo praxi. Podmínky praktického vyučování jsou vymezeny smlouvou mezi podnikem a školou, která se ale opírá o Školský zákon. Ve smlouvě jsou dané podmínky a rozsah vyučování, kterými je instruktor pověřen k jejich realizaci. Zároveň je instruktor zodpovědný za bezpečnost žáka a jeho činností při výuce.

Kaňáková s Frankovou (2016, str. 12) zmiňují, že by se měl instruktor seznámit se školním vzdělávacím programem, školním řádem případně dalšími dokumenty potřebné pro jeho práci se žáky. „*Měl by být vyučen v oboru, mít minimálně 3 roky praxe, absolvovat kurz základního pedagogického vzdělání*“. Národní pedagogický institut České republiky (dále jen NPI) nabízí zvýšení kvalifikace občanům České republiky, které je celostátně uznávané. Existuje konkrétní obor: „*Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele (kód: 75-016-N)*“. „*Získání této profesní kvalifikace neopravňuje k výkonu profese učitele*“ (Národní pedagogický institut České republiky, 2022).

### 4.1 Požadavky na vzdělání instruktorů podle NSK

NSK udává přesné požadavky na vzdělávání instruktorů. Zabývá se přesnými definicemi pro oblast vzdělávání i vzdělání instruktorů, jejich kompetencemi pro kvalitní přenos informací, poznatků a zkušeností tak, aby instruktor splňoval požadavky na výkon daného povolání. Na základě absolvování vzdělávacího programu a úspěšně složí zkoušku podle standardu dané profese, získá instruktor buď „*úplnou profesní kvalifikaci*“ nebo „*profesní kvalifikaci*“. Každá z těchto kvalifikací má svůj význam, přičemž úplná profesní kvalifikace představuje oprávnění k výkonu daného povolání (např. kadeřnice, zedník, pekař, cukrář...) oproti tomu profesní kvalifikaci rozumíme to, že je člověk způsobilý k jednotlivým pracovním úkonům nebo ucelenému souboru pracovních činností (např. pečení korpusů nebo plátů, stříhání a mytí vlasů, doplňování zboží v prodejnách atd...).

Instruktor vede žáky, instruuje je, učí a motivuje k osvojení činností souvisejících s jejich učebními zaměřeními. Tak jako učitel by měl i instruktor mít kladný vztah k mládeži, notnou dávku trpělivosti, zkušenosti v oboru a být dobrým příkladem. Instruktor stejně jako učitel odborného výcviku by se měl dál vzdělávat, doplňovat si vědomosti ve svém oboru, jeho trendech a moderních novinkách tak, aby mohl předávat úplné, správné a aktuální informace svým žákům.

## 4.2 Osobnost instruktora

Schopnosti, kterými by se měl vyznačovat instruktor odborného výcviku, jsou prostředky a způsoby učení, díky kterým žáci získají potřebné znalosti a dovednosti v určitém časovém úseku. Instruktor by měl dobře znát svůj obor, od klasických po moderní výrobky nebo produkty. To znamená, že se instruktor, stejně jako učitel odborného výcviku stále vzdělává, jde s trendy moderní doby, osvojuje si moderní technologie a terminologii. Dalším předpokladem pro výkon práce instruktora nebo učitele odborného výcviku je mít kladný postoj a vztah k mladým lidem. „*Osobnost instruktora praktické přípravy by měla být do značné míry totožná s osobností mistra odborné výchovy vyučujícího odborný výcvik ve středních odborných učilištích.*“ (Klingora a Volný, 1994, s. 52). Zdůvodňují to tím, že obě autority by měly projevovat zájem o své žáky, snažit se jim porozumět, pochopit jeho postoje, namotivovat k lepším výsledkům a být mu dobrým vzorem. Uvědomují si, že žáci nejsou v oboru vyučeni, nemají jejich zkušenosti, dovednosti a znalosti. Instruktoři a učitelé formují žáka, vzdělávají ho, vedou a usměrňují. Žáka formují dospělého jedince schopného samostatně a správně vykonávat svoji profesi.

Role instruktora není snadná. Často se může setkat s různými poruchami osobnosti žáka, rodinnými problémy, žákovými neúspěchy, které špatně snáší. Tyto jevy velmi ovlivňují chod praxe nebo odborného výcviku a tlak, který je tímto vyvíjen na instruktora je velký. Nejen že instruktor ručí za bezpečnost žáků, ale ručí i za chod podniku. Při řešení konfliktů musí postupovat s maximální citlivostí a empatií. Pak ale nastává čas pro tzv. duševní hygienu, kdy se instruktor má oprostít od své každodenní činnosti, starostí a povinností. Je čas pro odpočinek a kvalitní spánek. Právě nespavostí trpí většina učitelů a instruktorů, kteří často dlouho do noci přemítají svá rozhodnutí,

rozhovory se žáky, rodiči žáků, učitelem, nadřízeným atp. Za zmínku stojí i krátký odpočinek během pracovní pauzy, protažení nebo autogenní cvičení.

#### **4.2.1 Příprava instruktora na pracovní den**

Každý pracovní den odborného výcviku musí být jasně a přesně naplánován. Instruktor se seznámí s objednávkami pro daný den, připraví materiál, stroje a zařízení pro daný učební den. Zkontroluje a připraví k používání stroje a zařízení.

Instruktor na začátku pracovního dne vždy zkontroluje žáky a jejich pracovní oblečení, pomůcky a celkový stav žáka. Zopakuje základy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hygienické požadavky a seznámí žáky s plánem učebního dne. Instruktaž, která má být při každé vyučovací jednotce v praktické výuce může a nemusí navazovat na předchozí učební dny. I v případě, že žáci již požadovanou činnost vykonávali, instruktor zopakuje instruktáž. Bere na zřetel předchozí pracovní úspěchy či neúspěchy žáků. Musí mít informace o každém žákovi, jeho vědomostech, schopnostech, dovednostech, které zjišťuje a ověřuje během jejich nácviku a samostatné činnosti žáků. Instruktor ví, kterému žákovi musím věnovat větší pozornost, znovu s ním opakovat nácvik nebo naopak ví, který žák je schopný samostatné práce. Instruktor během celého učebního dne dohlíží na žáky, zadává jim úkoly.

Plán pracovního dne neboli příprava na učební jednotku si připravuje každý sám, dle svých možností, zkušeností, náročnosti, počtu žáků atp. K výkonu odborné výcviku patří také příprava materiálu, nákresů, postupů a to den předem. (

## 5 Spolupráce mezi zaměstnavateli a školou

Jak už je uvedeno výše, mezi školou a zaměstnavatelem musí být uzavřena smlouva, která přesně a konkrétně vymezuje podmínky pro zapojení žáků v odborném výcviku v daném podniku. Pohanková (2022) uvádí, že je také velmi důležitá důvěra mezi oběma stranami, protože odpovědnost za dobrou přípravu žáků jak v praktické, tak i v teoretické části výuky nese čistě jen učitel praktického vyučování. Zaměstnavatel navazuje spolupráci a i následnou činnost se žáky čistě na bázi dobrovolnosti a proto je velmi důležité nalézt takový model, který bude vyhovovat oběma stranám a zajistí motivaci i dobré podmínky pro žáky. Pohanková také správně vystihla i to, že podniky mají jiné cíle, zájmy a nároky na vykonanou činnost žáka. Zaměstnavatelé vedou podnik, zaměstnavatele i žáky tak, aby jejich firma prosperovala, bere ohledy na aktuální trh, požadavky a také ekonomickou situaci. Škola na druhé straně má závazky vůči státu a zákonům, podle kterých se musí řídit. Z těchto důvodů je velice důležitá správná komunikace a stanovení pravidel pro výuku. Řešením je individuální přístup ke každému pracovišti ze strany učitele odborného výcviku, který pracoviště navštěvuje a dohlíží nad žáky dané skupiny. Dlouhodobá spolupráce a podpora krajů a státu přispívá ke zlepšení vztahů. „*Stát i kraje spolupráci podporují různými nástroji, např. sektorovými dohodami, pakty zaměstnanosti, stipendii pro žáky, provozováním center odborné přípravy či možností uplatnění daňových úlev pro zaměstnavatele nebo metodickou podporou při uzavírání smluvních vztahů*“ (P-KAP, 2022).

### 5.1 POSPOLU

Národní ústav pro vzdělávání ve spolupráci s MŠMT realizoval projekt, který nese název POSPOLU. Tento projekt se zabývá změnami pro lepší a pohodlnější kooperaci mezi jednotlivými školskými zařízeními a podniky, které poskytují odborný výcvik ve svém provozu.

Konkrétnější podobou spolupráce se zabývá publikace: Kráčíme Pospolu k efektivnější spolupráci škol a firem (2015). Publikace je zaměřena na otázky zajišťování odborného výcviku nebo odborné praxe u zaměstnavatelů, na jejich rozsahu a obsahu výroby nebo zajišťování služeb v kontextu ŠVP (školní vzdělávací program), komunikaci o formě i obsahu spolupráce učitele, zaměstnavatele, rodiči,

žáky a školou. Jsou zde otázky ohledně spolupráce s jinými školami se stejným odborným zaměřením a jejich součinností, předávání informací a zkušeností v určitých problematikách.

Projekt Pospolu ve svých materiálech také zmiňuje velkou náročnost na organizační stránku věci, plánování, realizaci, hodnocení spolupráce atd. a proto navrhuje *„ustanovit ve škole pro výkon specializovaných činností koordinátora spolupráce školy a firem. Na straně firmy pak doporučujeme zavedení role právníka firmy: garanta spolupráce se školou za firmu“* (Pospolu, str. 26, 2015). Koordinátor je zaměstnanec školy nebo externí pracovník v pracovněprávním vztahu s danou školou, který zajišťuje odborný výcvik mezi zaměstnavateli a více školami. Mimo jiné patří do jeho náplně práce získávání firem pro školy a zajištění dlouhodobé spolupráce. Mezi jeho další odpovědnost patří podle Pospolu (2015) i zajištění výuky pro žáky a kooperace při plánování spolupráce pro konkrétní školní rok. *„Může se školou spolupracovat při materiálním a organizačním zajištění průběhu závěrečných zkoušek a příslušných forem maturitní zkoušky na pracovišti“* (Pospolu, str. 27, 2015).

## 6 Středisko praktického vyučování

Jak z názvu organizace vyplývá je Středisko praktického vyučování (dále jen SPV), střediskem, které umožňuje žákům a studentům vykonávat odborný výcvik nebo praxi v konkrétním oboru. Zákon říká, že „*Školní středisko praktického vyučování zajišťuje organizační, materiální a další podmínky potřebné pro uskutečňování praktického vyučování v plném rozsahu všem žákům v příslušném ročníku, nebo všem žákům v příslušném oboru, a to výlučně pro žáky střední školy, jejíž činnost vykonává právnická osoba vykonávající i činnost tohoto školního střediska praktického vyučování*“ (Zákony pro lidi, §14, 2022).

SPV podle školského zákona 521/2004 v §120 patří mezi Školská účelová zařízení, která nejsou z hlediska dlouhodobého záměru vymezována, nemají stanovena žádná kritéria pro jejich poskytování. Patří ale do minoritní skupiny školských zařízení. Nejedná se o velkou skupinu, v dnešní době je v rejstříku zapsáno pouze 19 těchto školských zařízení – SPV, před 20ti lety bylo asi 400 SPV v celé republice. Většina nynějších SPV se vyskytuje v Praze (interní zdroj).

### 6.1 Definice SPV

Současná definice SPV uvedená v § 14 vyhlášky č. 108/2005 Sb., počítá s tím, že činnost SPV zahrnuje celkové zajištění praktického vyučování. Zajišťuje pedagogickou i nepedagogickou část výuky. § 14 konkrétně uvádí, že „*středisko praktického vyučování zajišťuje praktické vyučování žáků středních škol podle příslušných školních vzdělávacích programů*“. Normativy školských zařízení včetně SPV stanovují Krajské úřady (Edu.cz, 2023). Znamená to tedy, že ředitelé SPV mají stejné povinnosti jako ředitelé středních škol. Jedná se o zprostředkovávání výuky v odborném výcviku i v teoretické rovině. Žákům v praktickém vyučování musí být poskytnuto pracovní oblečení stejně, jako ve škole. Zároveň může být mezi školou a SPV dodatek ke smlouvě, kde škola za SPV přebírá teoretickou část výuky – touto problematikou se zabývám v praktické části.

## 7 Závěrečné zkoušky

Závěrečné zkoušky vykonávají žáci podle jednotného zadání v učebních dílnách školy za přítomnosti učitelů odborných předmětů, odborného výcviku a ostatních členů komise. Žáci mohou vykonávat závěrečnou zkoušku také ve Střediscích praktického vyučování opět za přítomnosti odborné poroty za předpokladu, že SPV splňuje podmínky pro realizaci těchto zkoušek. Instruktor vede žáky k závěrečným zkouškám a kontroluje jejich přípravu ve spolupráci s učitelem odborného výcviku (NUV,2022). Společně připravují žáky k úspěšnému zakončení studia a konzultují jeho Samostatnou odbornou práci (dále jen SOP), která je součástí závěrečných zkoušek. Na základě SOP postupují při závěrečných praktických zkouškách, jejichž zadání se musí shodovat s výsledným produktem nebo výstupem. „*Termínem Samostatná odborná práce (SOP) se označuje písemné zpracování komplexního úkolu zaměřeného na prokázání všeobecných i odborných znalostí a dovedností, které úzce souvisejí s výkonem praktických činností v rámci daného oboru (CERMAT, 2022).*“ Jak Cermat dále uvádí, na zpracování této odborné práce mají žáci stanovený termín minimálně jeden měsíc. Při praktické závěrečné zkoušce dochází k obhajobě práce dvěma způsoby. Odborná komise zhodnotí odbornou část práce, gramatiku i obsah a v druhé části komise posuzuje shodu výrobků obsažených v SOP a reálných výrobků.

V případě, že má SPV kapacitu k pořádání závěrečných zkoušek, jsou tyto zkoušky uskutečňovány v jejich prostorách, opět za stejných podmínek jako mají střední školy.

### 7.1 Průběh praktických závěrečných zkoušek oboru cukrář

Jak je již zmíněno výše, závěrečná praktická zkouška je z velké části podmíněna SOP, kterou si žák vypracovává na vylosované téma v průběhu jednoho měsíce. Příklad možných témat, podle kterých má být upečený a dohotovený dort:

- Svatba
- Jmeniny
- Narozeniny
- Sportovní událost
- Kulturní událost

- Promoce
- Halloween aj.

Na základě vylosovaného tématu si žák zvolí vhodný korpus, krém, zdobení a dekorace tak, aby zvládl dort dokončit včas s ohledem na to, že součástí práce je také specifický výrobek. Specifický výrobek je takový dezert nebo moučník, se kterým se v průběhu studia žáci nesetkali. Měl by to být výrobek, který si sami nebo s pomocí učitele odborného výcviku nebo instruktora navrhnu, nakreslí a během zkoušky vyrobí ve třech totožných porcích. Další částí je výrobek, který si žák vylosuje již v den konání zkoušek. Tento vylosovaný výrobek si žák přepočítá na požadované množství ze zadání a na základě přepočtu potom tento zákusek připraví.

Jednotné zadání SOP obsahuje konkrétní požadavky na zpracování této práce. Závěrečné zkoušky oboru cukrář jsou rozděleny do dvou pracovních dnů v rozsahu 14 hodin.



## 8 Praktická část

Bakalářská práce je v praktické části rozdělena do tří pasáží, kde jsou představeny možnosti výuky odborného výcviku a její problematika na pracovištích. Součástí této práce jsou také výstupy z rozhovorů.

V praktické části bakalářské práce upozorňuji na nelehké podmínky výuky nejen pro učitele odborného výcviku, ale i pro instruktory na pracovištích. Mé zkušenosti učitelky odborného výcviku jsou mnohaleté. Začínala jsem učit ve Středisku praktického vyučování (dále jen SPV) v Kladně, kde jsem se i já sama vyučila. Věděla jsem tedy, jak princip výuky funguje. Neznala jsem ale podmínky pro výuku mimo školu nebo školská zařízení, tedy vyučování odborného výcviku u zaměstnavatelů. Až během mého působení na nynější Střední škole gastronomie jsem měla možnost postupně poznat několik pracovišť, kam jsou naši žáci zařazeni v rámci odborného výcviku.

Školy, které jsou zaměřené odborně, nabízejí ve svých prostorách cvičné učebny, laboratoře nebo dílny, kde žáci absolvují praxe, odborný výcvik nebo jiná cvičení. Existují velké školy, kde odborný výcvik není možný z kapacitních důvodů poskytnout všem žákům, a proto škola sjednává vhodná smluvní pracoviště, na které docházejí konkrétní učitelé odborného výcviku. Tito učitelé by měli dohlížet na to, aby byla na pracovištích dodržována bezpečnost práce, hygienické návyky, plány výuky atp.

## **9 Průzkumné šetření**

### **9.1 Design průzkumného šetření**

Je možné, aby výuka fungovala tak, jak nám stanovuje Ministerstvo školství? Jaké vzdělání mají instruktoři na pracovištích, kteří předávají svoje zkušenosti, vědomosti, postoje, morální hodnoty dalším generacím? Jaký mají názor na systém vzdělávání odborného výcviku a proč by uvítali opětovného zavedení SPV? Těmito otázkami se zabývám po dobu psaní mé bakalářské práce a v rozhovorech mi na ně odpovídají učitelé odborného výcviku různých SPV, instruktoři i samotní majitelé podniků. Zabýváme se také otázkami, jaké jsou dnešní děti a mládež, jaká je výchova v rodinách, jaké možnosti působení na žáky mají učitelé nebo instruktoři a dalšími zajímavými tématy.

Na dané téma Instruktor odborného výcviku u zaměstnavatele: požadavky na kvalifikaci podle NSK, jsem se rozhodla využít svých kontaktů a respondenty oslovit pomocí rozhovorů. Rozhovory byly realizovány v období od 12/2022 do 2/2023 za účasti celkem 15 respondentů a bylo tak dosaženo 100% úspěšnosti v dotazování.

### **9.2 Charakteristika respondentů**

Jak je již zmíněno výše, oslovení respondenti jsou z řad instruktorů, kteří mají k žákům nejbližší z pohledu odborného výcviku a také vnímají působení různých vlivů na žáky, mohou nezájatě hodnotit školu, plány výuky, školní systém a jiné aspekty. Další oslovenou skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří poskytují odborný výcvik žákům a zaměstnávají instruktory. Obou těchto skupin se v rozhovorech ptám na zájem o vzdělávání instruktorů a případnou podporu v tomto směru od zaměstnavatelů. Také mě zajímá pohled právě zaměstnavatelů na generaci, kterou si vychováváme pro naši budoucnost. Poslední, třetí, skupinou respondentů jsou učitelky odborného výcviku z SPV.

Každá skupina má 5 respondentů, kteří jsou z důvodu anonymity označovány fiktivně A, B, C, D, E. Ze stejného důvodu neuvádím ani přesný název některých SPV, ostatní školy a SPV udělily souhlas k jejich zveřejnění.

Instruktorkami odborného výcviku, se kterými jsem vedla rozhovory, jsou ženy ve věku od 23 do 75let s různými zkušenostmi se žáky, vzděláním i zaměřením.

Zaměstnavatelé jsou muži i ženy s různou délkou působení na trhu i zkušenostmi se žáky.

Učitelky odborného výcviku v SPV jsou zkušené pedagožky s dlouholetou praxí v oboru.

### 9.3 Rozhovor jako metoda sběru dat

V mé bakalářské práci používám strukturovaný rozhovor, jakožto zdroj jasných odpovědí na konkrétní otázky k získání pro mě potřebných informací. Podle Ferjenčíka (2000, s. 171) jde v rozhovoru o „*zprostředkovaný a vysoce interaktivní proces získávání dat*“. Rozhovor je způsob získávání informací pomocí kladení dotazů předem oslovených respondentů. Otázky mohou být kladeny osobně, telefonicky nebo písemně. Je možné v rozhovoru použít otázky:

- Přímé
- Nepřímé
- Otevřené
- Uzavřené
- Polouzavřené – zde je možné se doptávat při nejasných nebo neúplných odpovědích (ČZU, 2023)

Rozhovor se skládá z celkem z otázek v rozmezí 9 - 13 kladených jednotlivým respondentům v rozsahu několika týdnů. Otázky jsou pokládány tak, aby odpovědi respondentů byly jednoznačné a dobře uchopitelné.

Otázky (viz níže) kladené v rozhovorech cílím na vzdělávání instruktorů, jejich postoj k dalšímu rozvoji a sebevzdělávání. Na straně druhé mě zajímá postoj zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání instruktorů. Učitelky odborného výcviku v SPV mají rozhovor směřovaný také na vzdělání. Společnými otázkami jsou samotní žáci, jejich zájem o učební obor a následná motivace instruktorů a učitelů k dalšímu vzdělávání žáků.

V otázkách se také dotýkám tématu rodinného zázemí, pracovních i lidských návyků a zodpovědnosti žáků.

Rozhovor je koncipován do několika částí:

1. Informace o vzdělání, praxi nebo působení na trhu respondentů
2. Informace o zaměstnancích a spolupracovnících
3. Vzdělávání dospělých
4. Zhodnocení výuky a postojů žáků

**Otázky pro majitele podniků poskytující OV - BP – téma vzdělávání instruktorů – Obor cukrář, kuchař – podniky s nimiž má naše škola smlouvu o poskytování OV**

1. Jak dlouho působíte na českém trhu?
2. Kolik let poskytujete našim žákům odborný výcvik a v jakém počtu?
3. V čem vidíte výhody žáků na pracovišti pro vás a pro žáky?
4. Kolik máte zaměstnanců? ..... kolik z nich jsou vedeni jako instruktoři?
5. Jaké je jejich vzdělání?
6. Uvažujete o školení pro instruktory a proč?
7. Měli by o toto školení zájem?
8. Slyšel/a jste někdy dříve o školení instruktorů?
9. Jaký je postoj instruktorů k žákům a naopak (jaký mají vztah)?
10. Jak byste zhodnotil/a vývoj současných žáků a jejich zájem o cukrářské řemeslo?
11. Jak a proč byste změnil/a výuku v rámci odborného výcviku?

**Otázky pro učitele OV v SPV – BP oslovím více SPV – v republice jich je dle informací od pana Bannerta 19 a většina z nich působí v Praze.**

1. Jaký je obor vzdělávání, který poskytujete žákům?
2. Jak dlouho vyučujete odborný výcvik?
3. Jaké je Vaše vzdělání?
4. Kolik let poskytujete žákům odborný výcvik a v jakém počtu?
5. Kolik UOV je ve vašem SPV a máte i instruktory popř. jaké je jejich vzdělání? – školení instruktorů...
6. V čem vidíte výhody žáků v SPV pro vás a pro žáky?
7. Jak u Vás probíhá výuka OV?
8. Jak byste zhodnotil/a vývoj současných žáků a jejich zájem o řemeslo?
9. Jak a proč byste změnil/a výuku v rámci odborného výcviku?

## **Otázky pro instruktory OV na pracovištích, se kterými má smlouvu naše škola.**

1. Kolik je Vám let?
2. Jste vyučen/a v oboru a jak dlouho v tomto oboru pracujete?
3. Jaké je Vaše další vzdělání?
4. Máte další zkušenosti v tomto oboru?
5. Slyšel/a jste někdy o vzdělávání instruktorů?
6. Měl/a byste zájem o toto vzdělání?(co vám v tom brání?)
7. Baví Vás práce se žáky, učíte je rád/a?
8. Jaký instruktor jste? Zhodnoťte se pohledem Vašich žáků.
9. Máte zde \_\_\_\_\_ žáků, jste jediným instruktorem/instruktorkou na směně?
10. Zapojují se do výuky žáků i jiní zaměstnanci a jak?
11. Souhlasíte s tím, aby žáci dál vykonávali OV v provozech u zaměstnavatelů a proč?
12. Jak vzpomínáte na výuku OV vy, v čem byla lepší a v čem horší?
13. Jak a proč byste změnil/a výuku v rámci odborného výcviku?

## **9.4 Analýza a interpretace dat**

Respondenti jsou rozděleni do dvou, respektive tří skupin, včetně zaměstnavatelů. Podstatou každé otázky je podkapitola, která se danou otázkou nebo problematikou zabývá.

### **9.4.1 Skupina zaměstnavatelů**

Pohled zaměstnavatelů na poskytování odborného výcviku žáků je dle mého názoru velice důležitý. Zaměstnavatelé umožňují vykonávat odborný výcvik žáků na jejich provozovnách, a proto mě zajímá, jaký je jejich postoj k dalšímu vzdělávání instruktorů, motivace pro výuku žáků a také zhodnocení samotných žáků z pohledu zaměstnavatele.

### **9.4.2 Skupina učitelů odborného výcviku v SPV**

V rozhovorech s učiteli odborného výcviku SPV je mým cílem získat informace o fungování a struktuře celé organizace. Stejně tak jsou pro moji práci důležitá fakta o výuce žáků, podmínkách poskytování odborného výcviku, vzdělání učitelů a jejich další zkušenosti. Zajímavý je také názor učitelek na vzdělávání v SPV a hodnocení jejich žáků ve smyslu zájmu o obor a vzdělávání v daném oboru.

### **9.4.3 Skupina instruktorů**

Instruktoři tvoří většinou skupinu lidí vzdělávajících žáky Středních odborných učilišť a Středních odborných škol při odborném výcviku nebo odborné praxi. Proto jsem se zaměřila v rozhovoru právě na vzdělání a vzdělávání instruktorů, jejich praxi a potřebu se učit. Otázky jsou směřované také na výuku žáků a jejich motivaci. V rozhovoru jsme se dotkli tématu změny v odborném vzdělávání.

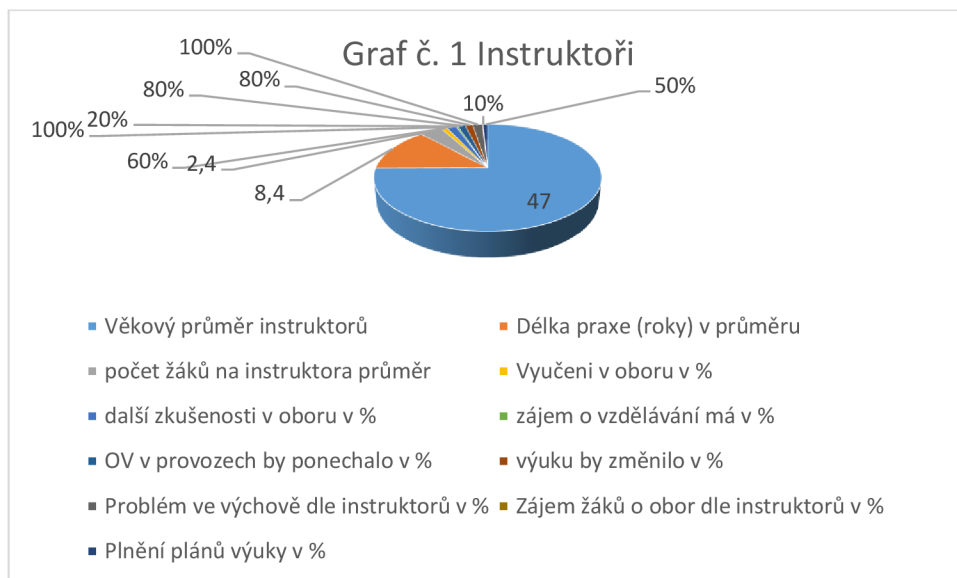
## **9.5 Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů**

Učitelé odborného výcviku mají potřebné vzdělání pro výkon svého povolání. Instruktoři mají většinou výhodu v odborné praxi a snaží se v této oblasti neustále vyvíjet. Touhu po dalším vzdělávání projevila pouze jedna respondentka, která zároveň uvažuje o tom, že by se chtěla vzdělávat nejen proto, aby mohla v budoucnu učit, ale i proto, aby znala techniky učení a uměla správně reagovat na různé situace, které se během odborného výcviku mohou naskytnout. Je si vědoma i rizika nezvládnutí situace se žáky s poruchami učení a pozornosti. Věřící, že díky kurzu by lépe pochopila a vcítla se do žáka, který potřebuje větší pozornost. Ráda by se věnovala nadaným žákům, kterým by chtěla pomoci se zviditelnit a prosadit se v tuzemských i zahraničních soutěžích. Ale jak sama říká, každá osobnost je jiná a tak by si ráda osvojila motivační metody.

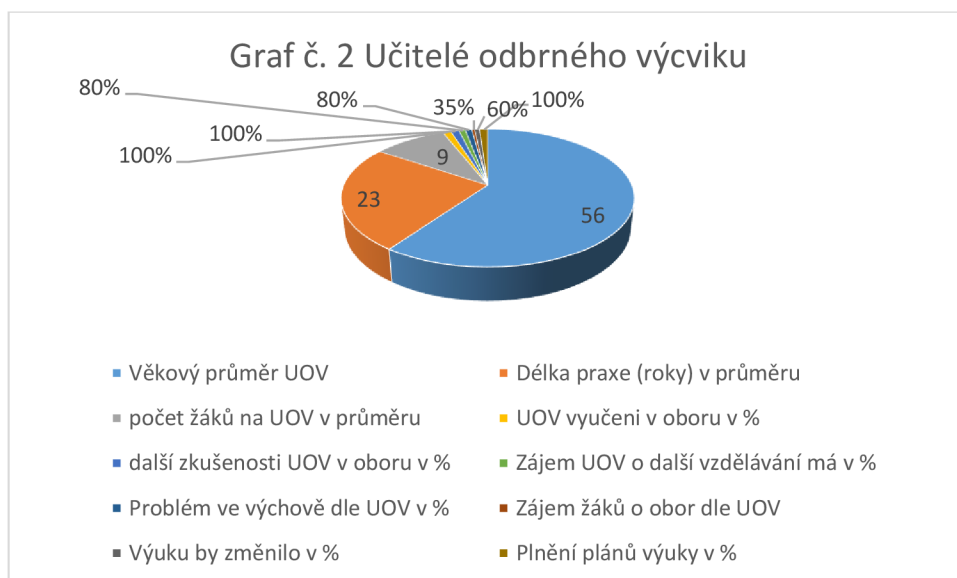
Vzdělávání zaměstnanců z řad instruktorů v oblasti pedagogiky nepovažují zaměstnavatelé za důležité. Upřednostňují vzdělávání, odborné, oborové, rozvíjející schopnosti svých zaměstnanců pro další působení a rozvoj firmy. I když rozumí tomu, proč by instruktoři měli mít základní povědomí učitele, nebudou to po svých instruktorech požadovat. Na druhou stranu jim ani nebrání. Kdyby projevíli zájem, studium jim umožní.

V grafech níže jsou znázorněny informace o respondentech, jejich věk, počet žáků, kteří jim byli svěřeni a pracují s nimi, délka jejich praxe v oboru atd. Učitelky odborného výcviku jsou téměř zcela zkušené pedagožky, s mnohaletou praxí a s podstatně vyšším počtem žáků na jednu učitelku než mají instruktoři odborného výcviku. Ti naopak, až na výjimky, tolik praxe a zkušeností s vedením lidí nemají a žáci k nim do provozu přicházejí po domluvě s majitelem. 2 instruktorky se svěřily, že

s nimi zaměstnavatel nekonzultoval zařazení žáků do kolektivu a jejich následné učení.

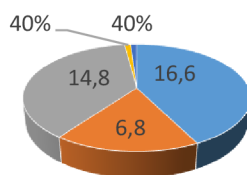


Graf č. 1 - vykazuje menší zkušenosti instruktorů s vedením žáků, nižší úroveň vzdělání v oboru a další faktory, které jsou zde popsány.



Graf č. 2 – ve srovnání s instruktory je zde vyšší odbornost, zkušenosti a počet svěřených žáků.

Graf č. 3 Zaměstnavatelé



- délka působení firmy na českém trhu (roky) v průměru
- počet let poskytujících OV žákům v průměru
- počet zaměstnanců v průměru
- zaměstnanci vyučení v oboru v %
- vzdělání instruktorů by podpořilo v %
- Výuku by změnilo v %

Graf č. 3 je zaměřen na zaměstnavatele v podnicích poskytující odborný výcvik.



## 10 Praktická výuka

Střední škola gastronomie (dále jen SŠG), je pražská škola, která nabízí žákům tříleté obory zakončené výučním listem, ale i čtyřletý obor ukončený maturitní zkouškou a nástavbové studium. Mezi učební obory patří obor Kuchař 65-51-H/01, Číšník 65-51-H/01, Kuchař – číšník 65-51-H/01 a Cukrář 29-54-H/01. Maturitní obor Gastronomie PLUS 65-41-L/01 je čtyřletý obor s možností získání výučního listu v oboru Kuchař – číšník 65-51-H/01 po třech letech a následně pokračovat ve studiu k maturitní zkoušce. Podle výroční zprávy ze školního roku 2021/2022 poskytovala tato škola vzdělání 634 žákům ve 29 třídách. Pro všechny žáky je zajištěn odborný výcvik nebo praxe v prostorách školy nebo na jednom ze 44 pracovišť v rámci celé Prahy. Učitelé odborného výcviku, kterých je v SŠG celkem 13 přičemž 3 z nich jsou učiteli kmenovými a jejich pracovní náplň se odehrává ve škole, kde mají skupinku žáků, které učí podle plánů výuky. Jedná se o pracoviště školní kuchyně, školní cukrárny a školní kavárny, kde probíhá výuka žáků, kteří jsou často ohroženi školním neúspěchem nebo mají speciální potřeby.

Výuka odborného výcviku je v SŠG rozdělena po týdnech, kdy se žáci střídají na pracovištích a ve škole. Obecně tedy funguje, že jsou žáci rozděleni do tříd A, B, C, D ve všech ročnících. Jeden týden třídy A a C vykonávají odborný výcvik, přičemž třídy B a D chodí do školy na teoretické hodiny. Další týden se žáci vymění. Jiný systém výuky mají žáci čtyřletého oboru Gastronom, kteří mají praxi každý týden pouze jeden nebo dva dny dle ročníku, ale také navštěvují smluvní pracoviště. Povolená absence na odborném výcviku nebo na praxi je pouze 20% z celkové možné docházky, kam se nepočítají prázdniny, svátky a ředitelská volna. Je to z důvodu nezastupitelnosti v získávání dovedností a schopností spojených s osvojování praktických činností a návyků. V případě nesplnění docházky čeká žáka tzv. doplňovací zkouška, která se skládá z učiva daného tématu, kterému nebyl žák přítomen. Tato zkouška může být vykonávána ve školních prostorách odborného výcviku nebo na pracovišti, kam žák na odborný výcvik dochází. Datum, čas, rozsah a místo zkoušky určuje vždy učitel odborného výcviku.

## **10.1 Poskytovatelé odborného výcviku**

Mým záměrem bylo vytipovat a oslovit 5 diametrálně rozlišných pracovišť poskytujících odborný výcvik nebo praxi žákům SŠG a provést rozhovor s instruktory a následně i s majiteli podniků. Všechna oslovená pracoviště jsou v Praze. Dalším osloveným subjektem bylo Středisko praktického vyučování Golden Prague Hotel managed by Fairmont, které také žákům SŠG poskytuje odborný výcvik a praxi, kde mi poskytly rozhovor učitelky odborného výcviku.

## **10.2 Informace o instruktorech u zaměstnavatelů**

Rozhovory s instruktorkami na pracovištích odborného výcviku se uskutečňovaly v pracovním zázemí, kde bylo dostatek prostoru a klidu. Mezi oslovenými instruktorkami jsou rozdíly věkové, kdy nejmladší je 24 let a nejstarší je 67 let. Průměrný věk dotazovaných je 47 let. Každá z respondentek má několikaleté zkušenosti s vedením lidí a také coby instruktorky. Respondentka A, stejně jako respondentka C nejsou vyučeny v oboru, ale absolvovaly kurzy v daném oboru a intenzivně se mu věnují. Nejmladší respondentka A se aktivně a úspěšně zúčastňuje cukrářských soutěží v České republice i v zahraničí. Respondentka E má také zkušenosti se soutěžemi a i nadále se jich aktivně zúčastňuje.

Naopak o možnosti vzdělávání instruktorů žádná z dotazovaných nikdy neslyšela a zájem projevila pouze respondentka E., respondentka D absolvovala roční pedagogické vzdělání a následně působila jako učitelka odborného výcviku na střední škole. Další důvody nezájmu o vzdělávání instruktorů jsou časové možnosti respondentek nebo si myslí, že toto vzdělání není v jejich působení důležité.

### **10.2.1 Motivace a postoj instruktorů k žákům**

Při otázce, zda instruktorky baví práce s žáky, se vzácně shodly na tom, že je radost pracovat s mladými lidmi, pokud mají o daný obor zájem. V opačném případě, kdy žáci nemají snahu a již zmiňovaný zájem a nadšení, nebaví je obor a na praxi chodí pouze z povinnosti, je pro instruktory těžké a demotivující se takovým žákům naplno a intenzivně věnovat. Dalším větším problémem je podle instruktorek absence a omlouvání. I přes to, že jsou školou nastavena pravidla v podobě povoleného počtu

zameškaných hodin na pracovišti, podobu omluvenek škola akceptuje pouze s lékařským potvrzením a žák je povinen se omlouvat včas a s předstihem v případě plánované návštěvy lékaře, se stále opakují situace, že žáci bez omluvy nepřijdou na pracoviště. „*Nechce se jim do práce nebo mají jiný program. Problém je i v rodičích, kteří dítě omlouvají a učí ho lhát a podvádět*“ říká instruktorka. I přes to, že žáků, kteří chtějí dosáhnout pouze výučního listu a netají se tím, že vystudovaný obor již vykonávat po vyučení nebudou, najdou se jedinci, kteří potřebnou motivaci do další práce dodají. „*Stačí jeden žák, který má zájem a já mám možnost ho naučit, co umím. A věřím, že snažit se má smysl*“ dodává další respondentka s tím, že je důležité, aby byl instruktor trpělivý, empatický, klidný, vstřícný, ale zároveň i důsledný „*chci kvalitní výrobu a za tím si stojím*“, dodává. Ostatní dotazované mají na povahové vlastnosti stejný názor. Respondentka A ještě poznamenala, že má k žákům věkově blízko a dokáže se vcítit do jejich pocitů a být jim spřízněnou duší, ale také si uvědomuje, že je důležité působit jako autorita a s tím neměla zatím žádný problém.

### **10.2.2 Plnění plánů výuky**

Všichni žáci při odborném výcviku na těchto pracovištích mají možnost naučit se také výrobu pokrmů i mimo plány výuky. S plány výuky byly instruktorky seznámeny již na začátku školního roku. Většina dotazovaných si však myslí, že jsou plány výuky zastaralé a nemoderní a to je dle jejich slov velký problém. „*Na jednu stranu chcete, abychom plnili vaše plány pro výuku a na druhou stranu by se měli (žáci) zapojovat do soutěží, které ale vyžadují nové technologické postupy, práci se super potravinami a moderní vzhled*“ konstatovala jedna z dotazovaných. Respondentky se také netají tím, že je někdy problém plnit právě plány výuky, protože většinu výrobků nahradili jinými tak, aby se přizpůsobili trhu a poptávce zákazníků. Také se změnili a zjednodušili technologické postupy některých receptur. Přesto považují za důležité vzdělávání žáků u zaměstnavatelů z několika důvodů:

- Samostatnost
- Odpovědnost
- Spolupráce
- Spolehlivost
- Komunikace

- Poznají reálný provoz

### **10.2.3 Další zaměstnanci a jejich vliv na žáky**

Ve výrobě bývá více zaměstnanců, mimo instruktorů to jsou běžní zaměstnanci, kteří mohou mít také určitý vliv na žáky. Proto se další část rozhovoru ubírala právě tímto směrem. Každý ze zaměstnanců se specializuje na určité druhy výrobků a pokrmů a žáci tak mají možnost osvojit si i další dovednosti. Záleží na velikosti provozu a prostorech, které nabízí. Také na aktuálních objednávkách a přání zákazníků. Někteří zaměstnanci uvítají možnou pomoc při pracovních činnostech. Také by si rádi vychovali a připravili z řad žáků nové kolegy. Některé zaměstnance ale žáci zdržují a nechtějí s nimi pracovat, nevidí další perspektivu, vnímají žáky jako přítěž a neshledávají smysl v tom, je učit novým věcem. Takových zaměstnanců je ale málo, shodují se respondentky.

### **10.2.4 Změna v odborném výcviku pohledem instruktorů**

Podle většiny respondentek by měla nastat výrazná změna ve výuce odborného výcviku. Největším problémem, který shodně shledávají, jsou zastaralé plány výuky, nevhodné a staré učebnice, učitelé, kteří neznají nové technologie, receptury a mnohdy ani suroviny. Velký problém v odborném vzdělávání je kladení důrazu na vzdělávání učitelů v teoretických znalostech, jako je pedagogika, psychologie, didaktika apod., ale odbornost učitelů zůstává na znalostech z dob jejich studia nebo nabytých zkušeností z jejich předchozího zaměstnání. Podle instruktorek by mělo být vzdělávání učitelů odborného výcviku vyvážené tak, že by se měli pravidelně zúčastňovat kurzů, workshopů a stáží, aby tak nabyly nové zkušenosti a povědomí o nových trendech.

## **10.3 Zaměstnavatelé**

Bez zaměstnavatelů, kteří poskytují odborný výcvik žákům, si odborné vzdělávání už neumíme představit. Po zrušení větší části Středisek praktického vyučování v posledních letech je pro žáky odborných škol jediná možnost odborného vyučování

právě u zaměstnavatelů. V rozhovoru, který mi poskytli zaměstnavatelé instruktorů, se kterými jsem vedla předchozí rozhovory, jsme se zabírali obdobnými dotazy směřujícími k instruktorům i k žákům.

Působení těchto firem na českém trhu je velmi rozmanité – od roku 1990 až po rok 2018, kdy datuje otevření provozu zároveň nejmladší zaměstnavatel poskytující odborný výcvik žákům.

### **10.3.1 Uplatnění žáků v praxi**

Dotazovaný s nejdéle otevřeným provozem, tedy od roku 1990, doufal ve větší zájem žáků o obor. Po dvou letech, kdy provozem prošli různí žáci se stejným, nebo podobným nezájmem se zdá být pan majitel demotivován k další spolupráci se školou. Jeho špatné zkušenosti nesouvisí jen s nynější školou, zajímal se o žáky již v předešlých letech, ale potýkal se se stejným nezájmem a nechutí k práci jako je tomu nyní. Podobné zkušenosti mají i ostatní zaměstnavatelé, kteří by také chtěli z některých žáků v budoucnu zaměstnat, ale zápolí se stejným problémem a tím je nezájem.

### **10.3.2 Vliv rodičů na současné děti**

Téma výchovy nynějších dětí je velice obsáhlé a respondenti z řad zaměstnavatelů mají jasné výtky vůči rodičům. Nejčastější chyby, kterých se rodiče dopouštějí na svých dětech:

- Přehnané opečovávání dětí
- Pracovní návyky žáků z domova
- Závislosti na elektronice
- Nesamostatnost
- Omlouvání i nesmyslné absence

Zaměstnavatelé mají pocit, že právě výchova, která se ve značné míře u žáků projevuje, jako velice liberální může za to, že je velké množství žáků přecitlivělých až labilních. Žáci neumí přijmout výtku či kritiku vůči svojí osobně, postojí k práci nebo k samotné odvedené práci a „*po takovém zhodnocení se často rozpláčou, urazí nebo druhý den prostě nedorazí na směnu*“ dodal respondent. Pro zaměstnavatele je také nepochopitelné, kolik žáků navštěvuje školního psychologa, který je dle většiny

dotazovaných pouhou výmluvou nebo omluvou jejich neřestí. „*Na druhou stranu je na žáky vyvíjen veliký tlak společnosti, jsou na ně kladeny vysoké, někdy až přehnané, nároky. Některé děti žijí ve špatných podmínkách a jejich nesoustředěnost s tím může souviset*“ zamýšlí se nad svými svěřenci jeden ze zaměstnavatelů. Žáci nemají problém pouze s přijímáním kritiky. V případě, že žáka někdo pochválí a ocení jeho nasazení při práci nebo samotnou odvedenou práci, nevěří tomu a sami hledají chyby, kterých se dopustili. Jsou to žáci z rodin, kteří se dítěti věnují málo nebo vůbec, poukazují na jeho nedostatky a chyby a v důsledku toho mají žáci velice nízké sebevědomí. Dá se říct, že neumějí pracovat s kladnými ani negativními emocemi.

Docházka žáků na pracoviště odborného výcviku je daná zákonem a školní řád vymezuje pravidla pro jeho vykonávání. Součástí školního řádu je zmínka o omlouvání absence. Žák v odborném výcviku může v naší škole zameškat pouze 20% docházky v odborném výcviku z celkového počtu pracovních dní v každém pololetí – z tohoto jsou vyjmuty svátky, prázdniny, ředitelská volna apod. V případě nemoci je žák povinen navštívit lékaře. Toto má hned dvě vysvětlení:

1. V gastronomii musí lékař vyloučit infekční onemocnění a potvrdit tak schopnost práce žáka v odborném výcviku bez rizika nakažení dalších zaměstnanců nebo lidí, kteří si zakoupí vyrobený produkt
2. Zamezuje se neoprávněné a bezdůvodné absenci

V případě nesplnění procenta docházky je žák v pololetí neklasifikován a jeho povinností je se připravit na tzv. doklasifikaci (příloha), která může být vykonávána ve školní cukrárně nebo na jeho pracovišti v délce až 3 dnů. Výsledná známka za pololetí se potom průměruje se známkami z daného pololetí a známkou z doklasifikace.

### **10.3.3 Vzdělávání instruktorů**

Zaměstnavatelé na pracovištích odborného výcviku nemají privilegovaně zájem o vzdělávání žáků a potažmo instruktorů. Žák na pracovišti je potřebná pracovní síla, ale v mnoha případech žáci zdržují, občas je proveden odpis surovin za nepovedené výrobky atp. Po instruktorech se nevyžaduje další vzdělání právě z toho důvodu, že je pro zaměstnavatele směrodatná výroba a následný zisk. Zatímco 2 z 5 respondentů by

podobné vzdělání pro instruktory uvítalo, pro zbylé 3 „*je to zbytečné. Ztráta času. Cukrářky se k holčkám chovají mateřsky, co se týká výchovy nebo hodnocení, řídí se selským rozumem. Kdyby ale měly zájem o jakékoli školení, rád jim ho poskytnu.*“ Zaměstnavatelé se ale shodují, že jsou pro ně důležitější zkušenosti v oboru a jednání s lidmi, které jejich zaměstnanci mají. Zaměstnavatelka A pravila, že „*je velice důležité, aby moji zaměstnanci měli schopnost komunikovat s lidmi a to i s uční, proto jsem jim zaplatila několikahodinový kurz rétoriky, který by měl podle mě absolvovat každý člověk, který je jakkoli v kontaktu s lidmi.*“

#### **10.3.4 Zájem žáků o řemeslo**

I zaměstnavatelé často nosí pracovní oděv a jsou součástí samotné výroby a chodu provozu. Vnímají atmosféru v zázemí firmy, zapojení všech pracovníků do aktivního výrobního procesu, postoje žáků k práci a zájem o řemeslo. Názory na žáky jsou různorodé:

- Gastronomické školy vzdělávají neschopné lidi
- Nízká úroveň vědomostí žáků
- Žáci se většinou ani neusmívají
- Po tom, co dodělají práci, si neřeknou o novou – postávají
- Někteří žáci si uvědomují nasazení instruktora – váží si ho
- Vztahy na pracovišti jsou dobré
- Žáci respektují instruktorku, poslouchají
- Panuje dobrá atmosféra
- Žáci neumí pracovat pod tlakem větší objednávky
- Ze základní školy přijdou nepřipraveni a neumějí základní přepočty jednotek

Jak podotkla dotazovaná respondentka z řad zaměstnanců „*vše je o rodičích, žáci jsou všichni originál, proto je nejde dle mého pohledu zhodnotit komplexně. Vnímám velký vliv rodiny.*“ Další zauvažoval takto: „*pokud by vzdělanost učitelů byla na světové úrovni, podnikaly by se stáže do zahraničí a zatraktivnil se obor o moderní a trendy produkty, mohl by být zájem ze strany žáků větší. Lidi vidí ty pěkný soutěžní gastronomický pořady a myslí si, že přijdou první den v prvním ročníku na praxi a*

*hned je k tomu pustíme. To ale nejde“.* Ostatní respondenti vidí také velký problém v soutěžích, kde se představuje hezká a čistá práce, ale ve skutečnosti je jakékoli řemeslo velmi náročné, je potřeba mnoho úsilí, času, trpělivosti a pak se výsledky dostaví.

### **10.3.5 Změna v odborném výcviku pohledem zaměstnavatelů**

O změnách ve školském zákoně se hovoří průběžně, a jak jsem se zmínila již v úvodu, se změnami počítá i Strategie vzdělávání 2030+. Jaké změny v odborném výcviku by uvítali zaměstnavatelé pro zlepšení výuky nebo pro motivaci žáků k učení a zájmu o obor?

Podle respondenta A: jediná cesta ke zlepšení odborného vzdělávání v odborných školách je kompletní změna plánů výuky. Další velkou změnou by mělo být kompletní přeškolení učitelů a návazně na přeškolení by měla vzniknout nová učebnice pro odborný výcvik. Také by se přiklonila ke stáží pro učitele v zahraničí, ale je si vědoma jazykové bariéry.

Respondent B: nechce hodnotit současný ani minulý stav odborného vzdělávání. Záleží mu na výrobě a odvedené práci.

Respondent C: rád by se vrátil do doby, kdy fungovaly SPV. *„SPV je jediný koncept, který může fungovat, protože žádný jiný provoz vám nezaručí plnění osnov, protože si každý přizpůsobí výrobu podle sebe. V SPV by to tak nebylo. Byla velká chyba, že se střediska zavřela.“* Sám má v plánu ve svém velkém provozu zřídit dílnu výhradně pro žáky, kde budou opravdu plnit to, co mají.

Respondent D: nic by neměnil, protože *„instruktorka je schopná žáky naučit vše podle plánů výuky, ale zároveň je i čas na nové dezerty, zmrzlinu apod. Záleží ale na tom, jaký zájem žák projeví. Cukrářka se nebude snažit bez pozitivní zpětné vazby žáka“* dodala, ale že jejich žáci zatím zájem mají a práce je baví.

Respondent E: nestudoval blíže plány výuky, a proto je nechce hodnotit. Spoléhá se na svoje instruktory, kteří jsou zkušení a vědí, co dělají. Podle respondentů byla výuka přísnější, tvrdší, ale nikoho by nenapadlo si doma stěžovat na učitele nebo mistry. Stávalo se, že si učitelé na někoho zasedli, ale absolventi byli lépe připraveni do života.



## 11 Středisko praktického vyučování

Ve Střediscích praktického vyučování jsou zaměstnaní učitelé odborného výcviku. Plány výuky SPV jsou shodné s plány výuky školy. V praxi to tedy funguje tak, že SPV, které poskytuje odborný výcvik žáků dané školy, musí se řídit i jejími plány výuky. Golden Prague Hotel managed by Fairmont jakožto SPV poskytuje žákům odborný výcvik po celou dobu jejich vzdělávání daného oboru. Středisko praktického vyučování poskytuje odborný výcvik žákům těchto oborů: Kuchař 65-51-H/01, Číšník 65-51-H/01, Kuchař – číšník 65-51-H/01 a Cukrář 29-54-H/01. Maturitní obor Gastronomie PLUS 65-41-L/01 je čtyřletý obor s možností získání výučního listu v oboru Kuchař – číšník 65-51-H/01 po třech letech a následně pokračovat ve studiu k maturitní zkoušce. Obory vzdělávání jsou totožné s obory SŠG.

Jak jsem se zmiňovala v teoretické části v kapitole 6.1 Definice SPV, Středisko praktického vyučování je vlastně škola, kde probíhá především odborný výcvik. Teoretická výuka je naplňována ve škole ve stejném týdenním cyklu stejně, jako je tomu v případě docházení žáků na pracoviště zaměstnavatelů.

### 11.1 Odborný výcvik a odborná praxe

Hotel InterContinental Prague sloužil zároveň jako SPV již od roku 1974, nyní prochází rozsáhlou rekonstrukcí a změnil název na již zmiňovaný Golden Prague Hotel managed by Fairmont. Právě kvůli rekonstrukci hotelu, ve kterém není možné žákům zajistit výuku, byla ředitelka SPV nucena uzavřít několik smluv s odloučenými pracovišti, tedy se zaměstnavateli, kteří zajistí odborný výcvik žákům. Z rozhovorů učitelek odborného výcviku vyplývá fakt, že tento způsob výuky je nevyhovující z několika důvodů:

- Málo učitelů na velký počet žáků
- Malá možnost zapojit se do výroby (výuky)
- Méně času na žáky
- Nevhodné zázemí pro ústní zkoušení
- Velké množství času na cestě mezi jednotlivými pracovišti

Povolená kapacita žáků v SPV je 145, reálný počet je kolem 100 žáků v době, kdy jsou podmínky v SPV normální a odborný výcvik je vykonáván na jednom pracovišti, tedy v hotelu. Nyní je kapacita pouze 70 žáků na 4 učitelky odborného výcviku v různých provozech v rámci celé Prahy. Zde jsou opět potřeba instruktoři, kteří suplují roli učitele. Jak respondentky přiznávají, nejsou pro ně tyto podmínky příjemné a doufají v brzký návrat všech žáků zpět do hotelu. V hotelu jsou pro žáky i učitele vhodnější podmínky pro praktickou výuku, opakování i pro teoretickou výuku – zopakování technologických postupů, obsluhy zákazníků apod.

V hotelu SPV se žáci naučí všechny druhy obsluhy i ty, které už jsou méně používané, kuchaři i cukráři mění svá pracovní stanoviště v rámci hotelu každý měsíc tak, aby si osvojili všechny typy pokrmů a jídel dle ŠVP. V čem tedy UOV shledávají pozitivní výuku v hotelu SPV:

- Žáky mají pořád u sebe
- Mohou se vracet k pokrmům nebo postupům, které žáci ještě zcela neovládají
- Lepší kontrola docházky a předkládání omluvných listů
- Každodenní kontrola vhodného pracovního oblečení a celkového zevnějšku
- Možnost individuálního přístupu k žákovi
- Dříve si všimnou nadaných žáků i žáků se speciálními potřebami
- Možnost intenzivní přípravy na soutěže
- Intenzivní příprava k závěrečným zkouškám
- Učitel má k žákovi blíž – zná ho, je si vědom jeho možností

## 11.2 Gastronomie jakožto služba lidem

Při výběru svého budoucího povolání nemají děti v končících ročnících na základní škole většinou představu, co by v životě chtěli dělat. Bohužel si často ani rodiče neuvědomují, že práce v gastronomii je vlastně služba lidem. „*Žáci se neradi vzdávají svého volného času o víkendech. Ale já se jich vždy ptám, kdy slaví narozeniny oni? Neuvědomují si, že rodiny a přátelé se můžou setkávat ve svém volnu, ale pro ně to znamená, že musí být v práci.*“ Další učitelka konstatuje fakt, že „*žáci prostě nechtějí pracovat, nejsou zvyklí*“ tento postoj ale pramení z domova, odkud žáci nemají pracovní návyky a rodiče za ně většinu běžných domácích prací provedou.

Řešením by mohlo být zavedení většího množství odpoledních a víkendových směn, které jsou v gastronomii nutností. Respondentky se shodují na tom, že „*děti jsou pořád jen děti, nejsou jiné, jen mají přehnanou oporu v rodičích a velmi volnou výchovu*“. V tomto směru by střední škola a praktické činnosti v reálném gastronomickém světě měli dát žákům reálný pohled na život a uvědomění si, že k dospívání patří i nové postoje:

- Zodpovědnost
- Samostatnost
- Pracovitost
- Spolehlivost
- Dochvilnost
- Nést následky za svoje chování
- Umět přijmout kritiku a umět s ní pracovat

Učitelky odborného výcviku v SPV Golden Prague Hotel managed by Fairmont si myslí, že by bylo dobře opětovně zavést SPV ve větší míře, ale jsou si vědomi toho, že je to velmi obtížné a nereálné.

### **11.3 Spolupráce a komunikace se školou**

Škola aktivně komunikuje jak s učiteli odborného výcviku a také se samotnou ředitelkou SPV. Znamky z odborného výcviku udělují svým svěřencům právě tito učitelé a zadávají je, také do systému Bakalář, ke kterému mají žáci přístup. V případě kázeňských prohřešků se učitelé obracejí na školní poradenské pracoviště a na základě šetření může být svolána tzv. Výchovná komise, jejímiž členy jsou výchovný poradce, třídní učitel, učitel odborného výcviku, žák a zákonný zástupce. Do komise smí být přizván i školní psycholog. Na základě komunikace se žákem a zákonným zástupcem se komise dohodne na dalším postupu.

Další administrativou, kterou se musí učitelé zabývat je zápis docházky do třídní knihy a vedení samotného listu docházky, ve kterém jsou rozepsané směny žáků i jejich volné dny. Pro pracoviště SPV platí stejný školní řád jako na ostatních pracovištích odborného výcviku.

Učitelé z SPV jsou zváni také k účasti na pedagogické radě, kde se projednávají známky a výchovná opatření žáků. Také zde získají informace o nově příchozích žácích nebo o žácích, kteří ukončili studium. V případě ukončení studia žáka, který byl zařazen do SPV, zástupkyně pro odborný výcvik určí nového žáka, který ho nahradí. Komunikace mezi učiteli odborného výcviku ve škole a v SPV funguje velmi dobře a jak mi potvrdila samotná ředitelka organizace je spolupráce se školou na vysoké úrovni.

#### **11.4 Rozdílná Střediska praktického vyučování**

Další respondentka z jiného SPV mě seznámila mě s chodem této organizace, který není správný. ČŠI navštívila tuto organizaci v minulých měsících opakovaně na udání. O větších nesrovnalostech ale nejsou informace a SPV funguje stále ve stejných kolejích.

Respondentka je vyučena v oboru cukrář – pekař, odborný výcvik vyučuje víc než 7 let právě ve zmiňovaném SPV. Jejím dalším vzděláním je Školitel všeobecných dovedností, kde obdržela certifikát, nyní studuje speciální pedagogiku. V SPV je celkem 7 zaměstnanců, z toho 2 jsou vedeny jako učitelé odborného výcviku. Každý z těchto zaměstnanců pracuje na svém úseku, jehož výroba je specifická. Aniž by si respondentka uvědomovala, plní tímto v SPV plány výuky. O plánech výuky slyšela poprvé ode mě.

Pracovní doba žáků, která je stanovena zákonem se ve velké míře porušuje a dochází k uvolňování z pracoviště všem žákům průměrně o 2-3 hodiny. Riziko, které tím podstupují si, zřejmě neuvědomují. Žáci dle mé respondentky figurují v SPV pouze jako levné pracovní síly, uplatňované především pro úsek mytí nádobí, úklid apod. Sama ale dodává, že žáků, kteří mají o obor zájem je velmi málo, tato pomocná práce jim nevadí. Ráda se věnuje žákům se zájmem se učit novým věcem, ale nenutí je.

#### **11.5 Vítané změny ve výuce**

Respondentka by uvítala jako hlavní změnu to, aby žáci měli možnost si vyrobit výrobek od navážení surovin, přes pečení, výrobu krému až po dohotovení celkového výrobku. Říká, že většinou suroviny pouze naváží a další činnosti, které vykonávají,

jsou podřadné – čištění plechů, mytí nádobí, úklid, mletí drobečků apod. Největší problém nastává u žáků třetích ročníků připravujících se k závěrečným zkouškám. Žáci nejsou připraveni a „zkoušku za ně udělají učitelé“ dodává respondentka, která si uvědomuje, jak velký problém to je.

*„Plány výuky neznám, nevím přesně, co se žáci mají učit. Vyrábíme do krámů, aby měli co prodávat. Je to o penězích“* uvědomuje si cukrářka a podotýká, že na výuku není čas, protože zavázejí 6 cukráren, které jsou závislé na výrobě SPV. Přiznává, že neví, na základě čeho dostávají žáci známku, ona sama známky nenavrhuje a nikdo s ní hodnocení nekonzultuje. *„Známky zadává administrativní pracovnice v kanceláři. Nevím, kdo jí dává podklady.“*

Respondentka by měla zájem účastnit se třídních schůzek. Ráda by se víc zapojila do výuky žáků a změnila tak průběh odborného výcviku. Uvědomuje si ale, že na to nemá potřebné kompetence a proto si doplňuje vzdělání a uvažuje o odchodu z SPV

## 12 Vlastní doporučení

Na základě rozhovorů s instruktory odborného výcviku je zřejmé, že kvalita odborného vzdělávání není na dobré úrovni. Jakožto učitelka odborného výcviku docházející na tato konkrétní pracoviště dohlížím na dodržování a plnění plánů výuky, školního řádu, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany, hygienické podmínky na pracovišti a také hygienické návyky žáků. Bohužel musím konstatovat, že jsou plány výuky naplňovány na 50%. Zhruba na polovině pracovišť tedy žákům nemohou poskytnout potřebné vědomosti, dovednosti a žáci si tak nemají možnost osvojit některé ze základních činností, které musí ovládat pro úspěšné vykonání závěrečných zkoušek. Jak jsem již zmiňovala, učitelé nemívají velké možnosti se zapojovat do chodu provozu a určovat, jaké pokrmy mají žáci v daný měsíc, vyrábět. Na druhou stranu je pro žáky přínosné pracovat v reálném prostředí a mohou si osvojit jiné techniky, učí se pracovat s různými stroji, znají odlišné typy výrobních a technologických postupů aj.

V tomto směru by měla nastat rovnováha mezi plněním plánů výuky a nutnou výrobou pro potřeby zákazníků, která je pro žáky ale také přínosná. To by ale bylo možné pouze za předpokladu, že zaměstnavatel zaměstná instruktora, který má potřebné vzdělání v oboru, tzn., je vyučen, a popřípadě již vystudoval kurz pro instruktory. V případě, že tento kurz ještě neabsolvoval, zaměstnavatel by mohl doplnění vzdělání požadovat. S vědomostmi, které studium v tomto kurzu přinesou, snáz pochopí význam plánů výuky a důležitost jejich plnění. Zaměstnat dalšího člověka ale znamená mít pro jeho činnost vymezený prostor a to v některých provozech není technicky možné.

Vzdělání instruktorů odborného výcviku není podmíněno ve školském ani jiném zákoně a to je dle mého názoru velká chyba. Již v úvodu této práce je uvedeno, jak velká je odpovědnost za žáky jemu svěřenými, která připadá právě na samotného instruktora. Instruktoři, kteří jsou pravidelně informováni a přeškolení učitelé odborného výcviku vnímají získané informace, ale stává se, že nechápou jejich význam nebo dopad činností, které jsou ve výuce nepřijatelné. Jedná se o porušování školního řádu. Školní řád musí být dodržován i v rámci odborného výcviku na pracovištích.

Dalším možným řešením by mohlo být profesionální přeškolení na půdě dané školy, která má zájem umisťovat žáky na mimoškolní pracoviště. V sepsané smlouvě mezi školou a poskytovatelem odborného výcviku, tedy zaměstnavatelem, by mohl být dodatek o takovémto školení, který podmiňuje další spolupráci. Zde bychom se ale mohli setkat s nelibostí instruktorů i samotných zaměstnavatelů a ohrozit tak další spolupráci těchto dvou subjektů. Kromě toho, že instruktoři nestojí o další vzdělávání ať už z důvodu nedostatku času, osobních závazků, financí atd., pracoviště pro poskytování odborného výcviku se nehledají dobře a navazování smluv s novými pracovišti je obtížné. Podmínka povinného přeškolení by tedy nebyla vhodná, pouze na bázi dobrovolnosti a vhodnou komunikací mezi školou, zaměstnavatelem a instruktorem.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Instruktor praktického vyučování u zaměstnavatele: požadavky na kvalifikaci podle NSK se zabývala tím, co Národní soustava kvalifikací nabízí a proč, pro koho je vhodné a co musí instruktor odborného výcviku splňovat, aby byl do kurzu zařazen. V teoretické části byla také zmíněna osobnost instruktora, která by i podle zmiňovaných odborníků měla být podobná osobnosti učitele. Hlavními kritérii je profesní odbornost, praxe, trpělivost, empatie a další vlastnosti nutné k práci se žáky. Instruktor má mít také povědomí o pedagogice, psychologii a didaktice, měl by žáky vést k environmentální výchově a učit je hospodaření. Také sebevzdělávání je v zájmu každého učitele či instruktora pro předávání aktuálních informací, postupů a trendů žákům.

Tato část se také dotýkala tématu mizejících Středisek praktického vyučování, kterých je v České republice nyní jen 19. Jejich význam, způsob výuky odborného výcviku atd. Legislativa přesně nevymezuje SPV a nejsou tak přímo uvedena pravidla pro vedení této organizace. Informace byly získány z vlastních zdrojů po oslovení náměstka ministerstva školství. Údaje získané z tohoto zdroje jsou detailně popsány. Velkým přínosem bakalářské práce byla také vlastní zkušenost z SPV, vzhledem k tomu bylo možné konkrétně a detailně popsat její fungování a rozložení kompetencí mezi školou, učitelem a SPV.

Praktická část byla koncipována do rozhovorů se třemi cílovými skupinami – instruktory odborného výcviku, zaměstnavateli poskytující odborný výcvik žákům a učiteli odborného výcviku z SPV. V rozhovorech byla zvolena témata dotýkající se vzdělávání instruktorů, jejich motivace k učení žáků. Zajímavý je pohled instruktorů na současnou mladou populaci a jejich výchovu, postoje k práci a k samotnému oboru. V rozhovorech se zaměstnavateli byla otevřena stejná témata, koncipována tak, aby bylo řečeno, jestli je další vzdělávání instruktorů důležité a zda by jim bylo umožněno. Zaznamenán byl projevený zájem o absolventy, kteří vykonávali odborný výcvik v jejich provozovně a s tím související nízká motivace těchto lidí setrvávat v oboru.

Odborný výcvik v SPV vedený v jednom z pražských hotelů nabízí žákům i učitelům, dle mého názoru, nejlepší podmínky pro výuku. Učitelky odborného výcviku mají potřebné vzdělání i zkušenosti, v prostorách hotelu jsou výborné možnosti pro výuku.



Žáci zde mají možnost získat kromě běžné výuky i další zkušenosti. Z rozhovoru, který poskytla instruktorka z anonymního SPV, vyplývá že i SPV, které je částečně dotováno státem může fungovat špatně.

Jaká by tedy byla ideální výuka odborného výcviku? Byla by to taková výuka, která splňuje všechny náležitosti vyučovacího dne vedená kvalifikovaným a erudovaným instruktorem nebo učitelem, který disponuje základními vlastnostmi lidství a zároveň se také rád vzdělává a zdokonaluje pro potřeby své i svých žáků.

O vzdělávání instruktorů většina z respondentů neslyšela, proto bych doporučovala zvýšit informovanost o této možnosti pro širší veřejnost, která by mohla projevit zájem o zvyšování své kvalifikace. V budoucnu bychom mohli v těchto lidech poznat nové instruktory.

Zástupkyně pro odborný výcvik by měla mít k dispozici informační materiály určené pracovištím odborného výcviku. Tyto materiály mohou učitelé odborného výcviku nechávat u zaměstnavatelů a instruktorů.

Mohu konstatovat, že bakalářská práce je použitelná v praxi jako materiál pro začínající učitele nebo instruktory v praktické výuce. Mohla by pomoci zefektivnit jejich práci a pomoci v začátcích učení. Jsou zde ucelené informace o osobnosti, postojích, profesních kvalitách a vzdělání, kterými by měli lidé na těchto pozicích disponovat.

Na základě získaných informací z odborných knih, internetových zdrojů a vlastních zkušeností a rozhovorů s jednotlivci zapojenými do výuky odborného výcviku, by dle mého názoru měla nastat reforma ve vzdělávání odbornosti a to např.:

- První krok by mohl nastat již v přijímacím řízení na daný obor – nyní ve většině odborných škol neprobíhají přijímací zkoušky z důvodu menšího zájmu žáků o obory. Přesto si myslím, že některé obory by mohly do přijímacího řízení zařadit talentové zkoušky, například pro obor cukrář.
- sjednocení požadavků na žáka tak, aby měli všichni stejné možnosti a zkušenosti ve vzdělávání v odborném výcviku
- povinnost instruktorů mít potřebné vzdělání a absolvovat kurzy pro instruktory

- zapojovat instruktory do formálních záležitostí školy – porady a klasifikační porady
- evaluace pro žáky, instruktory i zaměstnavatele o chodu provozu a spokojenosti s výkonem a obsahem práce, podmínek i nasazení žáků apod.
- zákon by měl vymezovat podmínky pro poskytování odborného výcviku žákům pro každý konkrétní obor – toto je prozatím v kompetenci školy a pověřených pracovníků, většinou zástupkyní odborného výcviku nebo UOV.
- Motivace pro zaměstnavatele a instruktory ze strany státu – částečná finanční dotace

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

FERJENČÍK, Ján, BAKALÁŘ, Petr. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 171. s. ISBN 80-7178-367-6

KAŇÁKOVÁ, M. a FRANKOVÁ, M. *Studijní materiály pro účastníky kurzu Instruktor praktického vyučování*. NÚV, pospolu, 2016. 12 s.

KLINGORA, Zdeněk, VOLNÝ Josef. *Organizace a vedení výuky učňů v praktické přípravě určeno pro pracoviště a střediska praktického vyučování*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Fortuna, 1994. 11. s. – 70. s. ISBN 80-7168-158-X

VENCOVSKÁ, Taťána, Petr NASKE, Eva RATHOUSKÁ GRMELOVÁ, Filip VENCOVSKÝ, Helena DENKOVÁ a František BROŽ. *Kráčíme Pospolu k efektivnější spolupráci škol a firem*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2015. ISBN 978-80-7481-100-5.

ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 142 s. ISBN 80-210-3110-7.

### ELEKTRONICKÉ ZDROJE

MŠMT. *Národní soustava kvalifikací*. [online]. [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>

[Národní soustava kvalifikací, MŠMT ČR \(msmt.cz\)](https://www.msmt.cz)

Národní pedagogický institut České republiky. *Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele*. [online]. [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: [Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele - Národní soustava kvalifikací \(narodnikvalifikace.cz\)](https://www.narodnikvalifikace.cz)

Národní ústav pro vzdělávání. *Národní soustava kvalifikací má od MŠMT zelenou*. [online]. [cit. 2022-10-10]. Dostupné z [Národní soustava kvalifikací má od MŠMT zelenou, Národní pedagogický institut České republiky \(dříve Národní ústav pro vzdělávání\) \(npi.cz\)](https://www.npi.cz)

Národní ústav odborného vzdělávání. *Vzdělávání a trh práce*. [online]. [cit. 2022-12-10]. Dostupné z [Vzdělávání a trh práce, Národní ústav odborného vzdělávání \(nuov.cz\)](http://nuov.cz)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2023+*. [online]. [cit. 2022-12-10]. Dostupné ze [Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, MŠMT ČR \(msmt.cz\)](http://msmt.cz)

Zákony pro lidi. *Školský zákon*. [online]. [cit. 2022-12-10]. Dostupné z [561/2004 Sb. Školský zákon \(zakonyprolidi.cz\)](http://zakonyprolidi.cz)

Portál. Pohoda. *Daňová specifika žáků, učňů a studentů*. [online]. [cit. 2022-12-10]. Dostupné z [Daňová specifika žáků, učňů a studentů - Portál POHODA](http://pohoda.cz)

Národní ústav pro vzdělávání. *Pedagogická příprava učitelů praktického vyučování*. [online]. [cit. 2022-12-10]. Dostupné z [TTnet 2018b TTnet OnS.pdf \(npj.cz\)](http://npj.cz)

Národní pedagogický institut. *Instruktor praktického vyučování*. [online]. [cit. 2022-12-12]. Dostupné z [Instruktor praktického vyučování, Národní pedagogický institut České republiky \(dříve Národní ústav pro vzdělávání\) \(npi.cz\)](http://npi.cz)

Národní pedagogický institut České republiky. *Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli*. [online]. [cit. 2022-10-10]. Dostupné z [Odborné vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli, Národní pedagogický institut České republiky \(dříve Národní ústav pro vzdělávání\) \(npi.cz\)](http://npi.cz)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Společná ustanovení*. [online]. [cit. 2022-10-10]. Dostupné z <https://www.edu.cz/wp-content/uploads/2022/05/310-2018-k1.1.2023.pdf>

Zákony pro lidi. *Vyhláška č. 108/2005 Sb., o školských výchovných a ubytovacích zařízeních a školských účelových zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další vyhlášky*. [online]. [cit. 2022-10-10]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz>

Česká zemědělská univerzita. *Rozhovor*. [online]. [cit. 2022-10-10]. Dostupné z [Rozhovor \(czu.cz\)](http://czu.cz)

## **SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ**

Str. 28 Graf č. 1 - vykazuje menší zkušenosti instruktorů s vedením žáků, nižší úroveň vzdělání v oboru a další faktory, které jsou zde popsány.

Str. 28 Graf č. 2 – ve srovnání s instruktory je zde vyšší odbornost, zkušenosti a počet svěřených žáků.

Str. 29 Graf č. 3 je zaměřen na zaměstnavatele v podnicích poskytující odborný výcvik.

