

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Filozofická fakulta**  
Katedra sociologie a andragogiky

**MODULOVÉ POJETÍ PROJEKTU K ZÍSKÁNÍ  
ODBORNÉ ZPŮSOBILOSTI**

MODULA APPROACH OF THE PROJECT FOR GAINING EXPERTISE

Magisterská diplomová práce

**Bc. Eva Kolářová**

Vedoucí magisterské diplomové práce: Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D.

Olomouc 2012

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

V Olomouci 21. března 2012

.....  
vlastnoruční podpis

## PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucí magisterské práce Mgr. Haně Bartoňkové, Ph.D., za odborné vedení při zpracování této magisterské diplomové práce.

OBSAH:

<b>1. Úvod</b>	<b>5</b>
<b>2. Koordinátor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi</b>	<b>7</b>
2.1 Pozice koordinátora	7
2.2 Kvalifikace koordinátora	8
2.3 Náplň práce koordinátora	9
2.4 Povinnosti a práva koordinátora	11
2.5 Potřeby koordinátora pro výkon profese	12
<b>3. Vzdělávací projekt a jeho tvorba</b>	<b>13</b>
3.1 Terminologické vymezení pojmů vzdělávání, vzdělání a kvalifikační vzdělávání	13
3.2 Struktura vzdělávacího projektu	16
<b>4. Legislativní požadavky vzdělávacího projektu</b>	<b>18</b>
4.1 Terminologické vymezení pojmů vzdělávacího projektu	18
4.2 Zapracování objasněných pojmů do projektu	22
<b>5. Modulové pojetí projektu</b>	<b>38</b>
5.1 Terminologické ukotvení modulového pojetí k projektu	39
5.2 Odpovědi na základní otázky projektování vzdělávací akce	49
5.2.1 Metodika řízení podle kompetencí a kompetenční model	50
5.2.2 Tvorba kompetenčního modelu	53
<b>6. Závěr</b>	<b>75</b>
<b>7. Seznam literatury a dalších zdrojů:</b>	<b>77</b>
<b>8. Seznam příloh</b>	<b>80</b>
<b>9. Anotace</b>	<b>97</b>

## 1. Úvod

Magisterská diplomová práce je zaměřena na problematiku modulového pojetí vzdělávacího projektu připravujícího zájemce ke zkoušce způsobilosti k činnostem koordinátora v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.

V roce 2007 vstoupil v platnost zákon 309/ 2006 Sb.<sup>1</sup> v platném znění, který zadává zcela nově povinnost koordinace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi. Na základě požadavku vycházejícího z legislativního prostředí vytvořím projekt kurzu k získání odborné způsobilosti k zajišťování činnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi. Modulové pojetí pak umožní individuální přístup k jednotlivým uchazečům a kreativní možnost zvýšit efektivitu vzdělávací akce tak, aby koordinátoři, kteří absolvují kurz, byli lépe připraveni koordinovat všechny činnosti na staveništi.

Při formulaci cíle magisterské diplomové práce vycházím z potřeby respektovat zákony a přizpůsobit požadavky novým nárokům doby, aktuálními koncepcím ve vzdělávání.

Cílem mé diplomové magisterské práce je vytvoření modulového pojetí projektu k získání odborné způsobilosti k zajišťování činnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.

Přínosem magisterské diplomové práce je vytvoření takového vzdělávacího projektu, který reaguje na neustále se měnící požadavky moderní doby, měnící se požadavky na znalosti a dovednosti člověka, jehož výstupem je účastník připravený ke zkouškám odborné způsobilosti, kompetentní k výkonu své profese.

Objasním a vymezím základní pojmy z oboru bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi i z oblasti projektování vzdělávací akce. Vysvětlím, kdo je koordinátor, jakou kvalifikaci by měl mít pro výkon své profese, jaké

---

<sup>1</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: [http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

činnosti koordinátor dělá, jaké dokumenty zpracovává. Popíšu povinnosti a práva koordinátora a specifikuji potřeby koordinátora pro výkon jeho profese. Vymezím pojmy jednotlivých kroků vzdělávací akce, podrobně popíšu kvalifikační vzdělávání a definuji modulové pojetí projektu. Terminologické vymezení využiji k ukotvení získaných vědomostí a vytvořím vzdělávací program. V druhé části diplomové magisterské práce vytvořím modulové pojetí projektu.

V první kapitole vysvětlím a objasním, kdo je koordinátor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi a proč je vůbec legislativním prostředím vyžadován.

Terminologické ukotvení pomůže ujasnit základní pojmy vzdělávání, vzdělání, kvalifikační vzdělávání, vzdělávací projekt, cíle vzdělávání, modulového pojetí projektu.

Objasním, co je analýza vzdělávacích potřeb, profil absolventa, co znamená pojem vstupní požadavky, učební plán, učební osnovy a co jsou metody výuky. Nastíním obvyklý postup a zákonitosti z oblasti tvorby vzdělávacího programu.

Z oblasti bezpečnosti a ochrany při práci objasním, jaké jsou kompetence osob odborně způsobilých k zajišťování činnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.

Dále pak v práci popíšu, jak budu postupovat při konkrétním projektování vzdělávací akce, specifikuji nové požadavky projektu a navrhnou modulové alternativy projektu.

## 2. Koordinátor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi

V této kapitole zodpovím otázky, kdo je koordinátor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi a proč je tato pozice zřizována? Jakou kvalifikaci by měl koordinátor mít? Co vlastně koordinátor dělá a jakou dokumentaci zpracovává? Jaké má koordinátor povinnosti, práva a pravomoci? Co by měl mít k dispozici koordinátor při výkonu své profese?

Pokud by tyto otázky zůstaly neobjasněny, těžko bych mohla připravit kvalitní vzdělávací projekt, kvalitní učební osnovu, dostatečnou časovou dotaci jednotlivých oblastí atd.

### 2.1 Pozice koordinátora

Kdo je tedy koordinátor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništích a proč je pozice koordinátora zřizována?

Funkce koordinátora<sup>2</sup> bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništích je v EU zřízena v souladu se směrnicí Rady č. 92/57/EHS<sup>3</sup>. Postupně je začleňována do právního řádu všech zemí, které jsou členy Evropské unie. V naší republice je zpracovatelem a předkladatelem návrhu zákona Ministerstvo práce a sociálních věcí a zákon č. 309/2006 Sb.<sup>4</sup>, v platném znění, který vstoupil v platnost dnem 1. 1. 2007.

Funkce koordinátora je stále širší veřejnosti málo známa a je proto nutné definovat zcela jasně, že koordinátor je proškolený bezpečnostní, stavební a koordinační odborník, jehož úkolem není účelově a jednostranně působit, zasahovat a plést se do činnosti účastníků výstavby a vměšovat se jim do řádného plnění projekčních, technických, technologických či jiných odborných činností, ale koordinovat opatření bezpečnosti práce v etapě přípravy a realizace stavby.<sup>5</sup> V zájmu koordinátora není radit architektům,

---

<sup>2</sup> *Centroprojekt* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. Zajištění funkce koordinátora bozp na staveništi. Dostupné z WWW: <[centroprojekt.cz/koordinator-bozp-na-stavenisti.htm](http://centroprojekt.cz/koordinator-bozp-na-stavenisti.htm)>

<sup>3</sup> *EUR-Lex* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK L 245 Směrnice rady 92/57/EHS. Dostupné z WWW: <ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK L 245. Směrnice rady 92/57/EHS >

<sup>4</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>5</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

neovlivňuje ani nemůže zasahovat do práce zhotoviteli stavby, jak má provádět konkrétní stavební práce, koordinátora zajímá z hlediska organizačního a prováděcího právě jen problematika bezpečné práce na stavbě.

Pozice koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništích je zřizována v zájmu bezpečné práce na staveništích a v zájmu veřejném. Po zmapování a vyhodnocení problematiky přijala řada odborných týmů v Evropské unii stanoviska Rady. Směrnice Rady nebyla přijata samoučelně a bez hlubších znalostí problematiky. Funkce koordinátora má preventivní a teprve časem měřitelný efekt. Jeho činnost v oblasti organizační, technické, komunikační i osobní nesmí být v rozporu se všeobecně platnými předpisy kvalitně prováděné stavby, naopak má její výsledek a další provoz pozitivně ovlivnit ku prospěchu všech účastníků výstavby, především samozřejmě pracovníků na stavbách, ale i majitelů a provozovatelů staveb.

Druhá z výše uvedených otázek směřuje ke kvalifikaci koordinátora.

## **2.2 Kvalifikace koordinátora**

Jakou kvalifikaci by měl mít koordinátor?

Dle zákona 309/2006 Sb.<sup>6</sup> v platném znění je koordinátor osobou odborně způsobilou. Zákon jej charakterizuje jako absolventa střední odborné, vyšší odborné nebo vysoké školy v oblasti technických věd a technologií s odbornou praxí a absolvovaným doplňkovým specializovaným vzděláním.<sup>7</sup> Pro opravdu způsobilý a zodpovědný výkon funkce by měl být koordinátor znalý ve funkčním technickém a organizačním plánování a provádění staveb, měl by znát technické předpisy a normy. Bezpodmínečná je znalost platných zákonů a vyhlášek v oblasti výstavby, v bezpečnosti práce na stavbách, v opatřeních BOZP při výstavbě i po jejím dokončení, v pravidlech bezpečnosti při provádění jednotlivých druhů prací. Pokud se týká vlastní koordinace, musí koordinátor pochopit smysl a účel zákonného předpisu, který je přijímán ve veřejném zájmu, musí

---

<sup>6</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>7</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>



důkladně znát svoji působnost a povinnosti vůči účastníkům výstavby a musí svých pravomocí (které však nejsou direktivní, ale preventivní) využívat k vypracování příslušného Plánu BOZP, protokolů, konceptů a upozornění.<sup>8</sup>

### 2.3 Náplň práce koordinátora

Co vlastně koordinátor dělá a zpracovává? Koordinátor je odpovědnou a kvalifikovanou osobou, kterou si najímá investor k zabezpečení koordinačních funkcí BOZP v procesu přípravy a realizace staveb. Zákonný předpis<sup>9</sup> stanoví, že koordinátor je určen v případě, že na stavbě bude pracovat více než jeden zhotovitel, že celková předpokládaná doba trvání prací a činností je delší než 30 dnů, ve kterých budou vykonávány práce a činnosti a bude na nich pracovat více než 20 fyzických osob po dobu delší než jeden pracovní den, dále v případě, že celkový plánovaný objem prací a činností během realizace stavebního díla přesáhne 500 pracovních dnů a dále v případě, že budou vykonávány práce a činnosti uvedené v příloze zákona, tj. práce a činnosti vystavující zaměstnance nebo jinou osobu zvýšenému ohrožení života nebo poškození zdraví.<sup>10</sup> Dá se tedy říci, že koordinátor by měl fungovat při přípravě a realizaci většiny staveb. Již v období přípravy stavby musí zajistit a zpracovat pro stavebníka údaje do oznámení o zahájení prací s náležitostmi a doručit jej jeho jménem orgánu státního odborného dozoru – inspektorátu práce. On také z pověření stavebníka vyvěšuje, tedy zveřejňuje příslušné oznámení na viditelném místě u vstupu na staveniště. Je samozřejmé, že se seznámí s dokumentací stavby, zejména s dokumentací pro stavební řízení, měl by se osobně setkat a konzultovat otázky bezpečné práce, ale i provozu stavby po jejím dokončení, s nositelem projekční zakázky, tj. většinou s architektem nebo stavebním inženýrem. Měl by umět dokumentaci, příslušné technické zprávy, výkresy a údaje o organizaci výstavby vč. časových harmonogramů číst a vyznat se v nich.<sup>11</sup> Nejdůležitější odbornou

---

<sup>8</sup> *SCMBD* [online]. 2008 [cit. 2011-11-06]. Koordinátoři BOZP. Dostupné z WWW: <<http://www.scmbd.cz/koordinatori-bozp-konzultacni-dny-zari-2008>>

<sup>9</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>10</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>11</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

činností, kterou koordinátor připravuje a zpracovává je Plán bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi<sup>12</sup> (dále jen Plán), který musí přizpůsobit druhu a velikosti stavebního díla tak, aby vyhovoval potřebám zajištění bezpečné a zdraví neohrožující práce. Při zpracování tohoto Plánu nenahrazuje v žádném případě práci odpovědného pracovníka zhotovitele stavby v zákonných povinnostech zabezpečit stavbu z hlediska bezpečné práce, příslušných proškolení, osobních ochranných pomůcek atp. Plán charakterizuje opatření BOZP v čase i ve způsobu provedení. Při ručním zpracování, tj. zpracování bez pomoci softwaru, bývá Plán kromě specifikace rizik včetně označení předpisu, ve kterém je uvedeno, jak má být daným rizikům předcházeno, doplněn časovým harmonogramem postupu výstavby s vyznačením kritických bodů a kontrolních dnů, konstrukčním schématem stavby a grafickým znázorněním staveniště a jeho okolí. Bývá mnohdy pro přehlednost zpracováván barevně, konkretizuje jednotlivé stavební práce z hlediska možnosti výskytu rizik, může navrhnout vhodnější bezpečnostní řešení pro zabezpečení jednotlivých druhů prací atp.

Obrázek č. 2.1<sup>13</sup> Postup zadavatele stavby



<sup>12</sup> HECZKO, B. *BOZP info* [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Plán BOZP na staveništi. Dostupné z WWW: <[http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema\\_tydne/planbozptap09.html](http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/planbozptap09.html)>

<sup>13</sup> *SCMBD* [online]. 2008 [cit. 2011-11-06]. Koordinátoři BOZP. Dostupné z WWW: <[http://www.scmbd.cz/uploads/data/metodika/technicke\\_oddeleni/POaBOZ/SCHEMA\\_1.pdf](http://www.scmbd.cz/uploads/data/metodika/technicke_oddeleni/POaBOZ/SCHEMA_1.pdf)>.

## 2.4 Povinnosti a práva koordinátora

Jaké má koordinátor povinnosti, práva a pravomoci? Koordinátor má velmi mnoho povinností, práv a pravomocí jen málo. Tato situace vykresluje skutečnost, že koordinátor je z velké části osobou, která provádí především činnost preventivní a ekonomicky vyhodnotitelnou až za delší časové období, Efekt koordinátorovy práce není okamžitý ani bezprostřední. Koordinátor je povinen plnit všechna smluvní ujednání vůči stavebníkovi – zadavateli stavby (investorovi), který jej pro výkon funkce najal v souladu se zákonnou úpravou. A těch není málo – řada konzultací, jednání, studia podkladů, vypracování doporučení, účast na kontrolních dnech, přítomnost na stavbě atd. atd.<sup>14</sup> Musí být odborníkem, specialistou, musí být komunikativní, s účastníky výstavby musí jednat kvalifikovaně a odpovědně. Musí vědět o bezpečnosti práce na stavbě všechno, musí být odborníkem stavebním, bezpečnostním a koordinačním, musí být vtažen do stavebního dění a být o něm dobře informován a musí stačit zaregistrovat všechna z toho vyplývající nebezpečí. Musí umět spolupracovat.

Má právo vyžadovat poskytnutí podkladů pro svoji práci a má právo vyžadovat součinnost. Má právo doporučovat, má právo koordinovat bezpečnou práci, má právo dávat podněty a upozornění, má právo informovat příslušné odpovědné osoby zhotovitele stavby a stavebníka a dohlížet na bezpečný způsob provádění stavebních prací.<sup>15</sup>

Jeho pravomoci jsou minimální, činnost koordinátora je preventivní. V praxi EU jsou pro koordinátory zpracovány vzorové texty pro příslušná doporučení či upozornění, v mnoha případech musí koordinátor totiž jednat neprodleně a operativně, mohou-li být ohroženy lidské životy. Koordinátor nemá pravomoc zastavit stavbu.

---

<sup>14</sup> KAŠPAR, D. *EXPERIOR* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. Koordinátor bezpečnosti práce. Dostupné z WWW: <<http://www.koordinator-staveb.cz/kdo-je-koordinator-BOZP.pdf>>.

<sup>15</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

## 2.5 Potřeby koordinátora pro výkon profese

Co by měl mít k dispozici koordinátor při výkonu své profese? Kvalifikaci koordinátora jsem popsala výše, ta vyžaduje doplňkové **vzdělání**. K tomu, aby mohl kvalifikovaně vykonávat svou práci, by měl být školícím, případně certifikačním zařízením vybaven i dalšími pracovními, instruktážními, textovými a dalšími pomůckami a vybavením. Je zpracována a prodávána řada softwarových programů pro zpracování Plánu, softwarově je ošetřen i management bezpečnosti práce v obecné poloze. Připustím-li však, že řada odborníků se podrobí doplňkovému vzdělání a bude chtít vykonávat funkci koordinátora pro rozsahem menší stavby jako osobní výdělečnou činnost, je třeba je vybavit studijními materiály, jak zpracovat Plán BOZP, který postupně vymezuje, pojmenovává, specifikuje a dokladuje rizika stavebních a dalších prací a umožní koordinátorovi systematicky a ručně zpravovat pro investora příslušný Plán. Koordinátor potřebuje bezprostředně příslušné legislativní předpisy, neboť si musí být vědom, že je povinen postupovat jen a jen v souladu se zákonem.

### 3. Vzdělávací projekt a jeho tvorba

V případě, že firma odebírá služby externích vzdělávacích společností, dochází k výběru vzdělávacího subjektu, který následně v součinnosti s projektovými manažery firmy připraví vzdělávací projekt.<sup>16</sup> Na základě vzdělávacího projektu, vzdělávací společnost obdrží akreditaci Ministerstva školství a tělovýchovy k pořádání kurzů a seminářů a Ministerstva práce a sociálních věcí akreditaci k provozování zkoušek odborné způsobilosti. Bez kvalitního vzdělávacího projektu, bez oprávnění zkoušet na závěr kurzu účastníky, je možnost nebo pravděpodobnost, že dojde k odběru služeb prakticky nulová.

#### 3.1 Terminologické vymezení pojmů vzdělávání, vzdělání a kvalifikační vzdělávání

Dříve než objasním pojem vzdělávací projekt, vysvětlím a ukotvím základní pojmy, které musíme znát při plánování jakékoliv vzdělávací akce, případně školení, tréninku, kurzu nebo celého studijního programu.

Bez těchto znalostí, jak uvádí Pokorná<sup>17</sup>, není možné uskutečnit žádné projektování. Plamínek<sup>18</sup> předkládá pojem **vzdělávání** jako působení na jedince, za účelem vytvoření způsobů chování a intelektuální a fyzické připravenosti. Mužík<sup>19</sup> vysvětluje vzdělávání jako proces, ve kterém si prostřednictvím vyučování osvojujeme soustavu poznatků a činností, aktivit zaměřených na rozvoj vědomostí, dovedností a postojů vyžadovaných ve všech oblastech života člověka. Účel vzdělávání však můžu vidět i jako způsob zajišťování podmínek, které mají pro lidi zásadní význam při rozvoji jejich osobnosti, při zvyšování jejich potřebnosti pro společnost. Výsledkem vzdělávání je určitý stav – vzdělání.<sup>20</sup>

Jedná-li se o činnost koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zásadní význam pro společnost nepopiratelný, protože lidský kapitál není

---

<sup>16</sup> TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. s. 102.

<sup>17</sup> POKORNÁ, D. *Projektování vzdělávacích aktivit*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. s. 1.

<sup>18</sup> PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada, 2010. s. 21.

<sup>19</sup> MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Praha: ASPI, 2004. s. 13.

<sup>20</sup> TRUNEČEK, J. *Management znalostí*. Praha: C. H. Beck. 2004. s. 91.

jen vzdělání, ale vše, co zvýší budoucí výnosy, efektivní růst firmy. Investice do vlastní osoby, do zdraví každého z nás, a to je zcela prioritní.<sup>21</sup>

**Vzdělávání** chápou za celoživotní proces. Podle Vodáka a Kucharčíkové<sup>22</sup> je potřeba uskutečňovat proces orientace pracovníka na další vzdělávání, kvalifikační růst zaměstnanců a rozvoj jejich schopností podle konkrétních požadavků pracovního místa. Stále častěji se setkáváme s pojmy učící se jedinec, učící se podnik a učící se společnost. Mužík<sup>23</sup> vysvětluje, že v určitém slova smyslu je vzdělávání investice do lidí.

K tomu, aby zaměstnanec mohl vykonávat pozici osoby odborně způsobilé k činnostem koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, musí splňovat mimo jiné požadavek na vzdělání. V první řadě musí mít minimálně středoškolské vzdělání, musí mít ale také zkoušky z odborné způsobilosti. Jinak by práci koordinátora nemohl vykonávat.

Palán<sup>24</sup> říká, že **vzdělání** je výsledkem vzdělávání. Utváření osobnosti, posun a zlepšení v technických a vědeckých vědomostech, v intelektuálních i praktických dovednostech, v utváření osobitých zájmů i morálních rysů je výsledkem procesů zaměřených na utváření osobnosti. Úroveň vzdělání je systém otevřený, který lze vzděláváním neustále obnovovat, obohacovat, rozšiřovat a prohlubovat, proto vzdělávání chápou jako celoživotní proces. „Vzdělání můžeme členit podle stupňů školské soustavy na základní, střední, vyšší a vysokoškolské nebo podle vztahu k profesní orientaci na všeobecné a odborné (součást kvalifikace).“<sup>25</sup> Vzdělání na základním, středním, vyšším a vysokoškolském stupni se realizuje v rámci formálního vzdělávání, profesní vzdělávání dospělých pak na úrovni vzdělávání neformálního. Neformální vzdělávání je často vysvětlováno jako sféra systematických a organizovaných vzdělávacích aktivit.<sup>26</sup> Ty se odehrávají vně oficiálních vzdělávacích institucí. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) ČR používá tento pojem pro označení oficiálních vzdělávacích programů mimo školní prostředí. Aby se koordinátor mohl stát koordinátorem, vzdělává se tedy nejprve v rámci

---

<sup>21</sup> HOLMAN, R. *Mikroekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 470.

<sup>22</sup> VODÁK, J. KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 1996. s. 82.

<sup>23</sup> MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex Bohemia, 1999. s. 76.

<sup>24</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 233.

<sup>25</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 233.

<sup>26</sup> DVORÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. 2007. s. 296.

školské soustavy, po absolvování základní školy, musí vystudovat střední školu. V rámci formálního vzdělávání splní legislativní povinnost, tedy jednu ze základních povinností, a to povinnost minimálně středoškolského vzdělání. Dále pak v rámci neformálního vzdělávání musí budoucí koordinátor, chce-li se jím stát, splnit druhou část podmínky. Tou jsou zkoušky MPSV. Až po absolvování zkoušky se koordinátor stává osobou odborně způsobilou k zajišťování činností koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Proto v této části zmiňuji neformální vzdělávání. Modulové pojetí projektu, které je mým cílem vytvořit, bude sloužit k získání akreditace MŠMT. První část projektu je nutná k získání akreditace MŠMT, druhá, diplomovou práci neřešená, je zkouška MPSV, závěrečná fáze projektu povede k vzdělávání koordinátorů tak, aby se koordinátoři stali kompetentními ke koordinaci činností na staveništi.

Jak už jsem výše zmínila je vzdělání koordinátorů v České republice, ale také v zemích EU vyžadováno legislativním prostředím.

Zákon 309/2006<sup>27</sup> Sb. vstoupil v platnost 1. 1. 2007 a do té doby pracovní pozice koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví na staveništi nebyla v České republice vyžadována. Jelikož vzdělávací projekt, který budu vytvářet, vychází z oboru bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jedná se o odbornou profesní přípravu, tedy **kvalifikační vzdělávání**.

Palán<sup>28</sup>, ale také Tureckiová<sup>29</sup> shodně popisují, že kvalifikační vzdělávání vede k získání a udržení kvalifikace. Je významnou složkou dalšího profesního vzdělávání, spolu s rekvalifikačním a periodickým školením součástí dynamického rozvoje kvalifikace. Tureckiová<sup>30</sup> dodává, že kvalifikace je možno rozdělit na formální a neformální, kde formální je odborná příprava a neformální pak nadstavba dalších zkušeností, pracovních návyků a dovedností.

Rozdělení na formální a neformální kvalifikační vzdělávání využiji v modelovém pojetí projektu, kdy formální, odborná příprava bude naplněna v klasickém přípravném kurzu ke zkoušce a neformální bude doplněna v nástavbovém kurzu, kde bude využíváno zkušeností a dovedností jednotlivých účastníků.

---

<sup>27</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozpz%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozpz%203092006.pdf)>

<sup>28</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 107.

<sup>29</sup> TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. s. 131.

<sup>30</sup> TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. s. 131.

To, že Koubek<sup>31</sup> tvrdí, že v oblasti kvalifikace, nebo také odborné profesní přípravy, se realizuje proces přípravy na povolání, na určité zaměstnání a že se tak přetvářejí a zdokonalují specifické znalosti a dovednosti pouze deklaruje to, že kombinované modulové pojetí bude přínosnější než pouze forma klasického vzdělávacího kurzu.

Beneš<sup>32</sup> vysvětluje, že existují dva směry, jeden z nich vidí kvalifikaci jako souhrn kompetencí a druhý kompetence jako pojem širšího rozsahu než kvalifikace. K pojmu kvalifikace se dostanu ještě později a budu se přiklánět k druhému směru, který Beneš definuje, a to, že kompetence je širší pojem než kvalifikace.

V případě koordinátora se vzdělávání, a to kvalifikační vzdělávání, uskutečňuje na základě zpracovaných vzdělávacích projektů, proto je nutné přesně definovat, co se rozumí pod pojmem vzdělávací projekt.

### 3.2 Struktura vzdělávacího projektu

**Vzdělávací projekt** definovaný podle Palána<sup>33</sup> je základní pedagogický, ale také andragogický, dokument vypracovaný při přípravě vzdělávací akce. Uvádí konkrétní informace o vzdělávací akci, o její organizaci, řízení, cílech a obsahu. V případě projektu, který bude připravovat koordinátory, se jedná o andragogický dokument, protože vzdělávací akci může absolvovat pouze jedinec s minimálně středoškolským vzděláním a minimálně s tříletou praxí, jedná se tedy o vzdělávání dospělých jedinců. Blíže tuto problematiku specifikuji a upřesňuji později v projektové části ve vstupních předpokladech pro přijetí účastníka. Vzdělávací projekt v oblasti dalšího vzdělávání by měl podle Palána obsahovat.<sup>34</sup>

- a) Název vzdělávací akce,
- b) Informaci o organizátorovi a **odborném garantu**,
- c) Charakteristiku a **cíl vzdělávací akce**,
- d) Kritéria pro případný výběr akce,
- e) Obsahovou náplň vzdělávací akce,
- f) Časový a místní plán,

---

<sup>31</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 1998. s. 210.

<sup>32</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. s. 17.

<sup>33</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 235.

<sup>34</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 235.



- g) Materiální, technické a finanční zabezpečení akce,
- h) Informace o lektorech,
- i) Způsob vyhodnocování průběhu a účinnosti vzdělávací akce,
- j) Organizační zabezpečení
- k) Hospitace a kontrola
- l) Příprava didaktické techniky
- m) Způsob examinace a závěrečné vyhodnocení akce.

V kapitole nazvané Legislativní požadavky vzdělávacího projektu specifikují a definují jednotlivé požadavky, které musí dle Palána vzdělávací projekt splňovat. Také jsou výše uvedené požadavky kladeny vyhláškou č. 176/2009 Sb.<sup>35</sup>, kterou se stanoví náležitosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

---

<sup>35</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

## 4. Legislativní požadavky vzdělávacího projektu

Projekt musí být zpracován tak, aby splňoval všechna kritéria vyhlášky č. 176/2009 Sb.<sup>36</sup>, kterou se stanoví náležitosti o akreditaci vzdělávacího programu. Nejprve vyjmenují požadované údaje tak, jak je vyžaduje MŠMT, viz Příloha č. 1

### 4.1 Terminologické vymezení pojmů vzdělávacího projektu

Požadované údaje k žádosti o akreditaci<sup>37</sup>:

#### ➤ Identifikační údaje

Identifikační údaje musí splňovat požadavky § 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.<sup>38</sup> Obvykle obchodní firmu nebo název, identifikační číslo, sídlo firmy, její kontaktní adresu, kontaktní spojení. V případě fyzické osoby, která je podnikatelem, pak příjmení a jméno, titul, datum narození, taktéž kontaktní adresu a kontaktní spojení.

#### ➤ Výpis ze statutu nebo obchodního rejstříku

Právnícká i fyzická podnikající osoba musí doložit doklad o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb, budou-li vzdělávací služby poskytovány jako živnost, nebo jiný doklad, z něhož vyplývá, že předmětem činnosti je poskytování vzdělávacích služeb.<sup>39</sup>

#### ➤ Pracovní činnost

Pracovní činnosti se liší pracovním režimem, monotónností či rozmanitostí a v níže uvedeném projektu jde v podstatě o název pracovního místa, pozice či funkce.

---

<sup>36</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

<sup>37</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

<sup>38</sup> MPSV [online]. 2004 [cit. 2011-11-06]. Zákon 435/2004 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435\\_2004\\_1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_1)>

<sup>39</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

### ➤ **Odborný garant vzdělávacího projektu**

Odborný garant je vlastně průvodce učením, odborně zaštiťuje oblast vzdělávání, zodpovídá za odbornou i didaktickou podobu kurzu, navrhuje kompetentní osoby do lektorského týmu, spolu s lektory vytváří metodiku výuky a studijních materiálů. Sleduje zpětnou vazbu účastníků a práci lektorů.<sup>40</sup>

### ➤ **Název vzdělávacího programu**

Název vzdělávacího programu je nutno zformulovat tak, aby co nejlépe vystihoval odborný program kurzu a přitom splňoval náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu dle § 1 vyhlášky 176/2009 Sb., v platném znění.<sup>41</sup>

### ➤ **Profil absolventa**

Palán<sup>42</sup> popisuje profil absolventa takto: **profil absolventa je** cílová kategorie, která určuje výchovně – vzdělávací cíle vzdělávacího projektu. Stanovuje, co musí absolvent znát a umět po dokončení vzdělávací akce. Z profilu absolventa se odvíjejí jak cíle jednotlivých předmětů, tak předmětová struktura a jejich časová dotace.

### ➤ **Vstupní předpoklady**

Vstupní předpoklady jsou v případě legislativního prostředí, v případě koordinátora činností bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi dány zákonem 309/2006 Sb. v platném znění.<sup>43</sup>

### ➤ **Formy a metody výuky**

**Metody výuky** jsou postupy k určitému cíli. Podle Mužíka<sup>44</sup> je metoda výuky spojená s naplňováním stanovených vzdělávacích cílů, s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání. Realizace se provádí za určitých výukových

---

<sup>40</sup> MEDLÍKOVÁ, O. *Lektorské dovednosti*. Praha: Grada, 2010. s. 52.

<sup>41</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

<sup>42</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 173.

<sup>43</sup> Ces-cz.eu [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>44</sup> MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. Praha: Codex Bohemia, 1998. s. 164.

situací a podmínek. Bartoňková<sup>45</sup> dodává, že neexistuje jediná správná metoda vzdělávání. Některé se využívají při předávání vědomostí a znalostí a jiné například při zvládnutí dovedností, rozvoji schopností, ovlivňování postojů atd. Podle Obsta a Prášilové<sup>46</sup> je metoda výuky učitelem projektovaný model jeho činnosti, který se realizuje vzájemnou interakcí učitel – žák. Dochází tak k optimálnímu osvojení učiva a k dosažení výukových cílů.

#### ➤ **Způsoby a formy ověření získaných znalostí a dovedností**

Na závěr kurzu je nutno ověřit získané znalosti a dovednosti, jak ústní tak písemnou formou. Žadatel o akreditaci stanoví zkušební komisi. Popíše formu, jak bude komise zkoušet účastníky kurzu, za jakých podmínek získají Osvědčení. Jak je vyhodnocován písemný test a jak ústní zkouška. Jakou formou prověří, posoudí a zhodnotí znalosti získané na kurzu.

#### ➤ **Učební plán**

Bartoňková<sup>47</sup> specifikuje **učební plán** jako uspořádání disciplín, vytváření důležitého sepětí mezi cíli a výsledky analýzy vzdělávacích potřeb a skutečným procesem výuky. Je to logické uspořádání disciplín, uspořádaný systém, ve kterém jsou dány časové dotace, posloupnosti, způsoby ukončení a volby optimálních metod a technik. Bartoňková dále dodává, že v této fázi je dobré mít jasno v personálním zabezpečení. Je dobré vědět, kteří lektori budou přednášet v příslušných disciplínách.<sup>48</sup>

#### ➤ **Učební osnovy**

**Učební osnovy** resp. anotace jsou podrobně zpracované obsahy jednotlivých disciplín. Zahnutí do projektu identifikuje vztahy mezi disciplínami, ověřuje a eliminuje duplicity. Prášilová<sup>49</sup> interpretuje učební osnovy jako zkonkrétnění postupů, kterými dosahujeme projektovaných cílů. „V učebních osnovách vychází tvůrce vzdělávacího programu

---

<sup>45</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 150.

<sup>46</sup> OBST, O. PRÁŠILOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z obecné didaktiky pro účastníky studia Andragogika v profilaci na vzdělávání dospělých*. Olomouc: 2005. s. 13.

<sup>47</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. s. 15.

<sup>48</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 146.

<sup>49</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího program*. Praha: Triton, 2006. s. 155.

z formulovaných výukových cílů, vhodně volí učivo a vymezuje jeho potřebný obsah, navrhuje základní výukové metody a organizační formy, upozorňuje na mezipředmětové návaznosti apod.<sup>50</sup>

#### ➤ **Seznam literatury**

Pořadat jakoukoliv vzdělávací akci bez studijních materiálů je v dnešní době zcela nemyslitelné. Sami účastníci často kurz či seminář, ve kterém neobdrží při zahájení studijní materiály, případně dále seznam doporučené literatury, považují za méně kvalitní. Materiály spojené přímo s přednášejícím, tedy s osobou lektora, pak zvyšují image celé vzdělávací akce.<sup>51</sup>

#### ➤ **Vzor Osvědčení**

Vyhláška MŠMT 176/2009<sup>52</sup> Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení v doporučeném formuláři<sup>53</sup>, který slouží pro zpracování žádosti, přímo uvádí, jak má Osvědčení vypadat. Doporučený formulář této žádosti viz Příloha č. 2

#### ➤ **Údaje o odbornosti lektorů**

Je nutné uvést v souladu s § 1 písm. o) vyhlášky 176/2009<sup>54</sup> Sb. příložit údaje o odbornosti, kvalifikaci, odborné a pedagogické praxi lektorů pro výuku jednotlivých předmětů. Je doporučeno přiložit písemný souhlas lektorů se zařazením do lektorského sboru.<sup>55</sup>

#### ➤ **Informace o prostorovém, materiálovém a technickém vybavení**

Doložení smluvního zajištění prostorového, materiálního a technického zabezpečení v případě, že kurz není pořádán ve vlastním středisku. Mezi

---

<sup>50</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 155.

<sup>51</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 165.

<sup>52</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

<sup>53</sup> SEVROM [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Žádost o akreditaci. Dostupné z WWW: <<http://www.sevrom.cz/wp-content/uploads/2010/10/%C5%BD%C3%A1dost-o-akreditaci.pdf>>.

<sup>54</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

<sup>55</sup> SEVROM [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Žádost o akreditaci. Dostupné z WWW: <<http://www.sevrom.cz/wp-content/uploads/2010/10/%C5%BD%C3%A1dost-o-akreditaci.pdf>>.

základní prostředky didaktické techniky patří: zpětný projektor, různé druhy nástěnných tabulí, flipchart, nástěnná deska s možností přišpendlování a různé druhy moderních prostředků vizualizace například LCD panely a multimediální projektory: data – video projektory.<sup>56</sup>

## 4.2 Zapracování objasněných pojmů do projektu

V této části diplomové magisterské práce zapracuji výše objasněné pojmy do žádosti tak, jak je vyžaduje Ministerstvo školství a tělovýchovy. K naplnění cíle diplomové magisterské práce je nutno splnit dva zásadní kroky. Vypracovat projekt tak, aby firma, v tomto konkrétním případě Bc. Eva Kolářová, obdržela certifikát MŠMT. A následně vytvořit modulové pojetí projektu jako pokračování v druhé části vzdělávací akce, aby byl splněn i požadavek na efektivitu vzdělávací akce. Poté, co zpracuji žádost o akreditaci, popíšu zkušenosti z pořádání kurzů ve vzdělávacím servisu ROVS – Rožnovského vzdělávacího servisu, kde jsem pracovala 7 let jako ředitelka firmy a nespokojenost vyjádřenou klienty zapracuji do modulového pojetí projektu.

V této části tedy nejen uvedu vyžadované údaje, ale vytvořím projekt, který splňuje náležitosti požadované vyhláškou. Údaje jsou zapracovány přímo do formuláře<sup>57</sup>, který je doporučován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a měl by splňovat všechna kritéria, která jsou požadována MŠMT, aby byla udělena akreditace k pořádání kurzu. Doporučený formulář sloužící pro zpracování žádosti – viz Příloha č. 3

Vzdělávací projekt splňující požadavky vyhlášky 176/2009<sup>58</sup> Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení:

---

<sup>56</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 165.

<sup>57</sup> SEVROM [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Žádost o akreditaci. Dostupné z WWW: <<http://www.sevrom.cz/wp-content/uploads/2010/10/%C5%BD%C3%A1dost-o-akreditaci.pdf>>

<sup>58</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

Žádost o akreditaci vyžaduje níže uvedené údaje:<sup>59</sup>

## Identifikační údaje

### Fyzická osoba, která je podnikatelem

<b>Obchodní firma:</b>		<b>Identifikační číslo:</b>		
Bc. Eva Kolářová		879 738 63		
<b>Sídlo – kontaktní adresa:</b>				
<b>Korespondenční adresa:</b>				
<b>Ulice</b>	<b>č.p.</b>	<b>Město</b>	<b>PSC</b>	<b>Kraj</b>
5. května	1553	Rožnov p. R.	756 61	Zlínský
<b>Kontaktní spojení:</b>				
<b>Telefon</b>	<b>faxové spojení</b>		<b>emailová adresa</b>	
608 719 349			<a href="mailto:eva.kolarova@evisnet.cz">eva.kolarova@evisnet.cz</a> evis@evisnet.cz Dalibor.Mierva@dalkia.cz (odborný garant)	

**Výpis ze statutu, nebo z obchodního rejstříku, kde je uvedena vzdělávací činnost, nebo přiložit výpis živnostenského oprávnění jako doklad o poskytování vzdělávacích služeb. Viz příloha č. 4**

**Pracovní činnost, na kterou bude rekvalifikace zabezpečována**

<b>Pracovní činnost:</b>	<b>Celková hod. dotace</b>
<b>Odborně způsobilá osoba k činnostem koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi</b>	<b>40</b>

**Odborný garant** odpovídá za odbornou úroveň rekvalifikace. Doložení kvalifikace a odborné praxe viz příloha č. 5

<b>Jméno, Příjmení, Titul (odpovědné osoby):</b>	<b>Datum narození:</b>
<b>Dalibor Mierva, Ing.</b>	4. 1.1959

<sup>59</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

## Název vzdělávacího programu

<b>Název vzdělávacího programu:</b>
<b>Kvalifikační kurz k získání odborné způsobilosti fyzických osob k činnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví na staveništi ukončené závěrečnou zkouškou</b>

## Profil absolventa

V mém konkrétním projektu to, co koordinátor musí znát a umět po dokončení vzdělávací akce, určuje legislativní prostředí. Zákon 309/2006<sup>60</sup> Sb., v platném znění. Z profilu absolventa se odvíjejí cíle jednotlivých předmětů, jejich struktura i časová dotace předmětů.<sup>61</sup>

<b>Profil absolventa:</b>
Jak profil samotný, tak níže uvedené znalosti a dovednosti vychází z legislativního prostředí. V zákoně 309/2006 <sup>62</sup> je přesně specifikováno, co musí koordinátor vědět, znát a umět.
Absolvent kvalifikačního kurzu k získání odborné způsobilosti k plnění úkolů koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi získá kompetence pro výkon funkce odborně způsobilé osoby v prevenci rizik.
Absolvent kurzu musí získat znalosti, dovednosti a postoje v těchto základních oblastech BOZP a oboru stavebnictví:
<ul style="list-style-type: none"><li>- Bezpečnost obecně</li><li>- Legislativa</li><li>- Identifikace a hodnocení rizik</li><li>- Zpracování plánu BOZP</li></ul>
V oblasti bezpečnosti obecně bude absolvent umět:
<ul style="list-style-type: none"><li>- prokázat znalost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obecně,</li><li>- specifikovat požadavky na pracoviště a pracovní prostředí např. technická zařízení (elektrická, plynová, zdvihací a tlaková),</li><li>- prokázat znalost v oblasti osobních ochranných pracovních prostředků</li><li>- hygieny práce</li><li>- ergonomie</li><li>- požární ochrany</li></ul>
V oblasti legislativy bude absolvent umět:
<ul style="list-style-type: none"><li>- specifikovat povinnosti zaměstnavatelů obecně</li><li>- Popsat obecné požadavky na pracoviště a pracovní prostředí</li></ul>

<sup>60</sup> Ces-cz.eu [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>61</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 173.

<sup>62</sup> Ces-cz.eu [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>



- Ozřejmit, kdy mohou být zahájeny práce na staveništi,
- Vysvětlit, co je pracovní úraz a smrtelný pracovní úraz
- Vysvětlit, co je a co není OOPP
- Popsat působnost organizací státního odborného dozoru
- Vysvětlit, co je správní delikt právnických osob na úseku bezpečnosti práce
- aplikovat potřebné pasáže z legislativy z oblasti koordinace BOZP na staveništi do konkrétní činnosti ve firmě,
- rozlišovat základní formy výuky bezpečnosti práce,
- znát právní a technické předpisy z oblasti výstavby a stavebnictví,
- znát technologii provádění staveb a souvisejících činností

V oblasti identifikace a hodnocení rizik bude absolvent umět:

- identifikovat, kvantifikovat a hodnotit rizika a stanovit opatření ke snížení těchto rizik,
- zhodnotit stav BOZP na pracovišti a specifikovat minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništi
- specifikovat požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na stanovišti s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.
- Specifikovat a objasnit pojmy z oblasti bezpečného provozu a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nástrojů.

V oblasti zpracování plánu BOZP bude absolvent umět:

- vysvětlit pojem plán BOZP
- specifikovat minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništi
- členit dokumentaci staveb
- stanovit povinnosti koordinátora při výstavbě
- stanovit povinnosti koordinátora při realizaci stavby
- vysvětlit a objasnit otázky kdy a kdo zpracovává plán BOZP

V praktické části absolvent prokáže tyto dovednosti:

- vytvořit strukturu plánu BOZP na staveništi,
- začlenit legislativní požadavky do plánu BOZP na staveništi
- vytvořit příklad Deníku koordinátora
- vytvořit smlouvu o výkonu činnosti koordinátora BOZP při realizaci staveb
- ukázat signály rukou a předvést kódy zvukových a hlasových signálů
- vytvořit jednoduchý plán BOZP na staveništi

Absolvent kurzu musí prokázat, že důležitost problematiky koordinátora BOZP na stanovišti je mu vlastní a je připraven provádět svou práci důsledně a zodpovědně. Ve svém oboru bude klást důraz na problematiku koordinace činností v problematice BOZP na staveništi, protože zdraví je to nejcennější co lidé, zaměstnanci mají.

## **Podmínky (vstupní předpoklady) pro přijetí účastníka do vzdělávacího programu**

Vstupní předpoklady, podmínky pro přijetí účastníka do vzdělávacího programu jsou v České republice, v případě koordinátora, dány legislativním prostředím a je nutno je pečlivě zaznamenávat, registrovat a archivovat pro případnou kontrolu MPSV. Předpokládám, že na přípravný kurz ke zkoušce se přihlásí pouze jedinci, kteří mají v úmyslu zkoušku na závěr kurzu složit, je tedy nutné zcela striktně dodržovat požadavky, které stanovuje zákon 309/2006 Sb.<sup>63</sup>, v platném znění. Tento zákon stanovuje také podmínky pro přijetí účastníků do vzdělávacího kurzu „Kvalifikační kurz k získání odborné způsobilosti k plnění úkolů v prevenci rizik.“<sup>64</sup>

### **Podmínky (vstupní předpoklady) pro přijetí účastníka do vzdělávacího programu:**

Legislativní podmínky není v žádném případě možné obejít. Nemohu přijmout na kurz účastníka bez maturitního vysvědčení a potvrzení o praxi. Zákon jednoznačně určuje vstupní předpoklady účastníka.

Předpokladem odborné způsobilosti fyzické osoby dle zák. č. 309/2006 Sb., v platném znění, § 10 je:

a) alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou,

odborná praxe v délce alespoň 3 let nebo v délce alespoň 1 roku, jestliže fyzická osoba získala vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; za odbornou praxi se považuje doba činnosti vykonávané ve stavebnictví, při přípravě, projektování, řízení, realizace, příp. dozoru nebo kontrole staveb.<sup>65</sup>

## **Organizační formy a metody výuky, včetně rámcového rozvrhu hodin**

Jednoho výukového dne jedná-li se o prezenční výuku (maximální počet 8 výukových hodin denně + přestávky)

Organizační rámec výuky je ustálený komplex didakticko-organizačních opatření, kdy ve vymezeném čase a prostoru realizujeme vzdělávání.<sup>66</sup>

<sup>63</sup> Ces-cz.eu [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>64</sup> KOLÁŘOVÁ, E. *Inovace vzdělávacího projektu, BDP*. Rožnov pod Radhoštěm: 2010. s. 41.

<sup>65</sup> Ces-cz.eu [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>66</sup> BARTÁK, J. *Základní kniha lektora/trenéra*. Olomouc: Votobia, 2003. s. 93.

Mezi didaktické formy patří:<sup>67</sup>

a/ přímá výuka

b/ kombinovaná výuka

c/ korespondenční, distanční vzdělávání, e-vzdělávání.

V projektu základního kurzu v podstatě není možná jiná než přímá výuka a z velké škály metod vzdělávání jsem vybrala níže uvedené. Bartoňková<sup>68</sup> vysvětluje, že neexistuje jediná správná nebo univerzální metoda vzdělávání. Některé se užívají při předávání či osvojování vědomostí a znalostí, jiné při zvládnutí dovedností a rozvoji schopností, ovlivňování postojů či hodnotové orientace. Množství metod využívaných ve vzdělávání je velká škála. Já jsem pro projekt základního kurzu navrhla přednášku a přednášku spojenou s diskuzí. Demonstrování a případové studie. Při čemž přednáška a přednáška spojená s diskuzí je využívána lektory v teoretické výuce a demonstrování a případové studie jsou využívány v praktických hodinách.

<p><b>Organizační formy výuky:</b> Navrhuji níže uvedené formy a metody výuky. Vzhledem k cíli práce potřebuji, aby účastníci získali vědomosti a znalosti v základním kurzu a byli tak připraveni ke zkouškám z odborné způsobilosti a zároveň připraveni postoupit do nástavbového týdenního kurzu, ve kterém již bude zapracováno modulové pojetí projektu.</p>
<p>Podle poměru činnosti lektora k činnosti účastníků <b>forma hromadného vyučování.</b> <b>Přímá výuka</b> – přímý, osobní kontakt lektora s účastníkem. Skupina bude <b>nesourodá</b> (heterogenní). Podle těžiště účastníkovy práce: základní forma – vyučovací hodina (45 minut).</p>
<p><b>Metody výuky:</b></p>
<p>Vzdělávání mimo pracoviště.</p> <p>Místa konání výuky – účastník si může vybrat z těchto míst konání vzdělávací akce:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ostrava</li><li>- Zlín</li><li>- Pardubice</li><li>- Hradec Králové</li></ul> <p>Vzdělávací akce trvá 1 týden, tj. jedná se o 4 vyučovací dny po 8 hodinách a 8 hodin praktického nácviku, celkem 40 vyučovacích hodin.</p>

<sup>67</sup> MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. Praha: Codex Bohemia, 1998. s. 114.

<sup>68</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 150.

	<p><b>Metody:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Přednáška</li> <li>- přednáška spojená s diskuzí (skupinová diskuse)</li> <li>- demonstrování (praktické, názorné vyučování)</li> <li>- případové studie</li> </ul>
	<p><b>Rámcový rozvrh jednoho výukového dne<sup>69</sup>:</b></p>
	<p><b>08:00 – 09:30 – 2 vyučovací hodiny (90 minut)</b>  09:30 – 09:50 – přestávka (20 minut)  <b>09:50 – 11:20 – 2 vyučovací hodiny (90 minut)</b>  11:20 – 11:40 – přestávka (20 minut)  <b>11:40 – 12:25 – 1 vyučovací hodina (45 minut)</b>  12:25 – 13:25 – přestávka na oběd (60 minut)  <b>13:25 – 14:55 – 2 vyučovací hodiny (90 minut)</b>  14:55 – 15:15 – přestávka (20 minut)  <b>15:15 – 16:00 – 1 vyučovací hodina (45 minut)</b>  <b>následuje praktický nácvik v celkovém rozsahu 8 hodin</b></p>

### Způsoby a formy ověření získaných znalostí a dovedností

Belcourt<sup>70</sup> uvádí model Kirkpatricka, jehož model hodnocení podrobně popisují v jedné z následujících kapitol, vychází také z hodnocení znalostí účastníků kurzu, tedy mimo jiné způsoby a formy ověření získání dovedností a znalostí. Kirkpatrickův model, který Belcourt uvádí, odpovídá na otázky<sup>71</sup>:

Reakce – líbilo se jim to?

Učení – naučili se to?

Chování – použili to na pracovišti?

Výsledky – došlo ke změně efektivity organizace?,

se způsoby a formy ověření získaných znalostí a dovedností, řídí otázkou: „Učení – naučili se to?“ Ověření znalostí v mém případě probíhá formou písemného testu a ústní zkoušky. Množství získaných znalostí je však jen jeden z faktorů, který může být měřen. Legislativní prostředí jednoznačně

<sup>69</sup> KOLÁŘOVÁ, E. *Inovace vzdělávacího projektu, BDP*. Rožnov pod Radhoštěm: 2010. s. 41.

<sup>70</sup> BELCOURT, M. WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada, 1998. s. 183.

<sup>71</sup> BELCOURT, M. WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada, 1998. s. 183.

určuje pravidla. Test sestavuje odborný garant ze souboru otázek dle zkušebních okruhů uvedených v nařízení vlády č. 592/2006 Sb.<sup>72</sup>, o podmínkách akreditace provádění zkoušek z odborné způsobilosti.

#### **Způsoby a formy ověření získaných znalostí a dovedností:**

Navrhují níže uvedené způsoby a formy ověření znalostí a dovedností.

Písemná a ústní zkouška. Ústní zkouška je rozčleněna na část teoretickou a část praktickou.

Písemná část zkoušky probíhá jako první část zkoušky. Písemná část zkoušky sestává z písemného testu o 50 otázkách. Test sestavuje odborný garant ze souboru otázek dle zkušebních okruhů stanovených přílohou č. 2 k nařízení vlády č. 592/2006 Sb.<sup>73</sup>, o podmínkách akreditace provádění zkoušek z odborné způsobilosti tak, aby v něm byly zastoupeny zkušební okruhy takto:

- a) Znalost povinností zaměstnavatele a práv a povinností zaměstnanců a práv a povinností odborové organizace nebo zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, **12 otázek.**
- b) Základní znalost právních a technických předpisů z oblastí výstavby a stavebnictví, znalost technologie provádění staveb a souvisejících činností, potřebných pro výkon činnosti koordinátora, **15 otázek**
- c) Znalost všeobecných preventivních zásad pro identifikaci nebezpečí, hodnocení, odstraňování popřípadě minimalizaci rizik při práci včetně metod předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání, **12 otázek.**
- d) Znalosti a dovednosti potřebné pro zpracování plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi, **10 otázek.**
- e) Znalost základních nástrojů komunikace, **1 otázka**

Na písemnou část zkoušky je vyhrazena doba 60 minut. Aby absolvent u zkoušky vyhověl, musí dosáhnout minimálně 42 bodů. Při vypracovávání testu není povoleno používat žádné pomocné materiály. Správná odpověď je vždy jen jedna ze tří možných vedených v testu (a, b nebo c).

V případě, že uchazeč v písemné části zkoušky nevyhověl, může pokračovat v ústní zkoušce, v teoretické i praktické části.

V ústní části zkoušky si absolvent losuje 3 ústní otázky (z 80) na které po přípravě odpovídá. V praktické části zkoušky si absolvent losuje jeden obrázek plánu BOZP, na kterém vysvětlí specifikaci konkrétní

<sup>72</sup> *Portál veřejné správy ČR* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. Nařízení vlády 592/2006 Sb.

Dostupné z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=)

>

<sup>73</sup> *Portál veřejné správy ČR* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. Nařízení vlády 592/2006 Sb.

Dostupné z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=)

>

koordinace činností plánu BOZP. Čas na přípravu činí 30 minut, přezkoušení trvá dalších 30 minut. Odpovědi na každou z vylosovaných otázek je věnováno 6 – 7 minut, pořadí odpovědí je libovolné a určí si je uchazeč. Předseda odborné zkušební komise a členové odborné zkušební komise mohou klást doplňující otázky.

Odborná zkušební komise má celkem 3 členy (předseda zkušební komise a 2 členové).

Uchazeč je s výsledkem zkoušky seznámen po vykonání potřebné administrativy. Pokud uchazeč v některé části zkoušky nevyhověl, může písemně požádat o provedení opravné zkoušky. Při opravné zkoušce opakuje uchazeč jen tu část zkoušky, v níž nevyhověl.

Uchazeči o akreditovanou zkoušku z odborné způsobilosti k zajišťování úkolů v prevenci rizik se mohou přihlásit na tuto zkoušku. Ke zkoušce musí předložit doklad o vzdělání a praxi. Zkouška je samostatně zpoplatněna.

Způsob a forma ověření získaných znalostí a dovedností je řešena v samostatném projektu ve smyslu zákona č. 309/2006 Sb., v platném znění.

Seznam akreditovaných organizací je uveden na adrese:

<http://cz.osha.europa.eu/training/akreditace.php>

**Učební plán**, jehož obsahem je seznam vzdělávacích předmětů s určenou hodinovou dotací, s celkovým součtem hodin výuky rozčleněným na počet hodin teoretické přípravy, počet hodin praktické přípravy.

Učební plán řeší uspořádání učiva do celků, řeší také uspořádání učiva a časovou dotaci jednotlivých předmětů. Existují tři možnosti, jak učivo v učebních plánech uspořádat: podle předmětů, projektové uspořádání, modulové uspořádání.<sup>74</sup> V této části projektu dávám přednost předmětovému uspořádání, a to v hodinách, kdy je vysvětlována teorie, zákony, legislativa. V praktických částech, kdy se prolíná obsah vzdělávání s různými oblastmi praktických činností, pak přistupuji k projektovému uspořádání. Modulové pojetí popisují, vysvětlují a také realizují v části projektu, který je nástavbou základního kurzu. Jednotlivé předměty vycházejí z nařízení vlády č. 592/2006 Sb.<sup>75</sup> Legislativní prostředí přímo uvádí konkrétní okruhy teoretických znalostí pro zkoušku z odborné způsobilosti k činnostem koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při

<sup>74</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 150.

<sup>75</sup> *Portál veřejné správy ČR* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. Nařízení vlády 592/2006 Sb.

Dostupné z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=)

>

práci na staveništi podle § 14 a 18 nařízení vlády č. 592/2006 Sb.<sup>76</sup> Tyto rozpracuji do jednotlivých předmětů. Předměty vycházejí z těchto okruhů:

- „a) znalost povinností zaměstnavatele a práv a povinností zaměstnanců a práv a povinností odborové organizace nebo zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- b) základní znalost právních a technických předpisů z oblasti výstavby a stavebnictví, znalost technologie provádění staveb a souvisejících činností, potřebných pro výkon činnosti koordinátora,
- c) znalost všeobecných preventivních zásad pro identifikaci nebezpečí, hodnocení, odstraňování popřípadě minimalizaci rizik při práci včetně metod předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání,
- d) znalosti a dovednosti potřebné pro zpracování plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi,
- e) znalost základních nástrojů komunikace.“<sup>77</sup>

<b>Název předmětu</b>	<b>Počet hodin teoretické výuky</b>	<b>Počet hodin praktické výuky</b>	<b>celkem</b>
<b>BEZPEČNOST OBECNĚ</b>			
Znalost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obecně	2	-	2
Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí	2	-	2
Znalost osobních ochranných pracovních prostředků	1	-	1
Hygiena práce	1	-	1
Ergonomie	1	-	1
Požární ochrana	1	-	1
<b>BEZPEČNOST celkem</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>LEGISLATIVA</b>			
Povinnosti zaměstnavatelů obecně – zákon č. 262/2006 Sb.	1	-	1
Obecné požadavky na pracoviště a pracovní prostředí – zákon č. 309/2006 Sb.	1	-	1
Práce na staveništi – zákon	1	-	1

<sup>76</sup> *Portál veřejné správy ČR* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. Nařízení vlády 592/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=)>

<sup>77</sup> *Portál veřejné správy ČR* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. Nařízení vlády 592/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=)>

183/2006 Sb.			
Pracovní úraz a smrtelný pracovní úraz – zákon č. 494/2001 Sb.	1	-	1
OOPP – zákon č. 495/2001 Sb.	1	-	1
Působnost organizací státního odborného dozoru – zákon č. 251/2005 Sb.	1	-	1
Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí – zákon č. 101/2005Sb.	1	-	1
Územní plánování a stavební řád – zákon č. 183/2006 Sb.	1	-	1
Technické požadavky na výstavbu – Vyhláška č. 137/1998 Sb.	1	-	1
Dokumentace staveb – Vyhláška č. 499/2006 Sb.	1	-	1
<b>LEGISLATIVA celkem</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>10</b>
<b>IDENTIFIKACE A HODNOCENÍ RIZIK</b>			
Způsoby identifikace a hodnocení rizik poškození zdraví při pracovním procesu	8	1	9
<b>IDENTIFIKACE A HODNOCENÍ RIZIK celkem</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>ZPRACOVÁNÍ PLÁNU BOZP</b>			
Plán BOZP, plánování provozu na staveništi, plánování průběhu stavebních prací	4	3	7
Členění dokumentace staveb, stavební deník a jeho vedení	2	4	6
<b>ZPRACOVÁNÍ PLÁNU BOZP celkem</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
<b>Celkem</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>40</b>
<b>Závěrečné zkoušky</b>	<i>ústní část/ písemná část</i>	<i>praktická část</i>	<b>Celkem</b>
	8/1	1	10

**Učební osnovy** (rozeepsané do tematických celků), zahrnují obsah učebního plánu rozpracovaný v podrobnostech tak, aby bylo zřejmé, co je obsahem výuky u jednotlivých hesel učebního plánu, a dále konkretizované výsledky vzdělávání v jednotlivých oblastech, popřípadě blocích nebo modulech, pokud je do nich vzdělávací program členěn. Učební osnovy také vycházejí z tematických celků, které určuje legislativa. Zpracování



učebních osnov je také jednou z podmínek, které je nutno splnit, aby byla splněna vyhláška 176/2006 Sb<sup>78</sup>. Dále pak, aby vzdělávací agentura mohla požádat o akreditaci MŠMT. Vzhledem k cíli diplomové práce, aby účastník, který absolvuje základní kurz, absolvuje zkoušky, mohl postoupit do kurzu nástavbového s modulovým pojetím projektu.

Na základě legislativního prostředí vyžadovaného v České republice navrhuji učební osnovy takto:

<b>BEZPEČNOST OBECNĚ</b>
Znalost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obecně: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Definice pojmu BOZP</li> <li>➤ Filozofie BOZP</li> <li>➤ Základní povinnosti zaměstnavatele</li> <li>➤ Základní povinnosti zaměstnance</li> <li>➤ Integrovaný systém a řízení podniku</li> <li>➤ Bezpečný podnik</li> <li>➤ Historie BOZP</li> <li>➤ Systémy managementu BOZP - OHSAS 18001 (010801) a ILO – OSH 2001</li> </ul>
Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Právní úprava problematiky pracovního prostředí</li> <li>➤ Popis pracovního prostředí</li> <li>➤ Kontrolovaná pásma</li> <li>➤ Činnosti epidemiologicky závažné</li> <li>➤ Lékařská preventivní péče</li> <li>➤ Prostorové požadavky na pracoviště</li> <li>➤ Sanitární a pomocná zařízení, požadavky na úklid</li> </ul>
Znalost osobních ochranných pracovních prostředků <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prevence profesionálního poškození zdraví</li> <li>➤ Ochranné nápoje</li> <li>➤ Legislativní východiska OOPP</li> <li>➤ Druhy OOPP</li> <li>➤ Přidělování a používání OOPP</li> <li>➤ Vlastnosti OOPP</li> </ul>
Hygiena práce <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hluk</li> <li>➤ Vibrace</li> <li>➤ Koncentrace nebezpečných látek</li> <li>➤ Lasery</li> <li>➤ Kategorizace na pracovišti</li> <li>➤ Záření</li> <li>➤ Prach</li> <li>➤ Nebezpečné látky</li> </ul>
Ergonomie <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ergonomické zásady ruční manipulace s materiálem</li> <li>➤ Závodní preventivní péče</li> </ul>

<sup>78</sup> *Portál veřejné správy ČR* [online]. 2007 [cit. 2011-11-06]. Nařízení vlády 592/2006 Sb.

Dostupné z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=)

>

➤ Preventivní lékařské prohlídky
Požární ochrana <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Organizace a zabezpečení PO</li> <li>➤ Dokumentace PO</li> <li>➤ Tematický plán a časový rozvrh školení PO</li> <li>➤ Požární bezpečnost staveb</li> <li>➤ Přenosné hasicí přístroje</li> </ul>
<b>LEGISLATIVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zákon č. 262/2006 Sb. (Povinnosti zaměstnavatelů obecně)</li> <li>➤ Zákon č. 309/2006 Sb. (Obecné požadavky na pracoviště a pracovní prostředí)</li> <li>➤ Zákon 183/2006 Sb. (Práce na staveništi)</li> <li>➤ Zákon č. 494/2001 Sb. (Pracovní úraz a smrtelný pracovní úraz)</li> <li>➤ Zákon č. 495/2001 Sb. (OOPP)</li> <li>➤ Zákon č. 251/2005 Sb. (Působnost organizací státního odborného dozoru)</li> <li>➤ Zákon č. 101/2005Sb. (Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zákon č. 183/2006 Sb. (Územní plánování a stavební řád)</li> <li>➤ Vyhláška č. 137/1998 Sb. (Technické požadavky na výstavbu)</li> <li>➤ Vyhláška č. 499/2006 Sb. (Dokumentace staveb)</li> </ul>
<b>IDENTIFIKACE A HODNOCENÍ RIZIK</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identifikace nebezpečí</li> <li>➤ Identifikace osob, které mohou být vystaveny nebezpečí</li> <li>➤ Hodnocení rizika</li> <li>➤ Hodnocení rizika z pohledu pracoviště</li> <li>➤ Hodnocení rizika z pohledu zaměstnanců</li> <li>➤ Omezení rizika</li> <li>➤ Způsoby identifikace a hodnocení rizik poškození zdraví při pracovním procesu</li> </ul>
<b>ZPRACOVÁNÍ PLÁNU BOZP</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plán BOZP legislativně</li> <li>➤ Struktura plánu BOZP</li> <li>➤ Postupy plánu BOZP</li> <li>➤ Plánování provozu na staveništi, plánování průběhu stavebních prací</li> <li>➤ Členění dokumentace staveb, stavební deník a jeho vedení</li> </ul>

**Seznam literatury** musím doložit, aby byla splněna podmínka výše uvedené vyhlášky. Musím uvést seznam literatury, který budu používat v programu a doporučené literatury, u distanční formy výuky vzorový studijní materiál. Je nezbytné uvést konkrétní názvy a autory titulů literatury, která bude v kurzu použita.

Materiály pro účastníky kurzů mají mnohdy různou podobu. Charakter studijních textů je přizpůsoben cílům, obsahu, formám a metodám vzdělávací akce. V oblasti vzdělávání dospělých se nejčastěji používají<sup>79</sup>:

Skripta, sylaby, teze, pracovní sešity, listy aj.

V základním kurzu účastníci obdrží zákony s komentářem, prezentace v Power Pointu a zpracovaná skripta.

<sup>79</sup> MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. Praha: Codex Bohemia, 1998. s. 190.

Studijní materiály vypracuje kolektiv autorů dle jednotlivých zákonů:

- Zákon č. 262/2006 Sb. (Povinnosti zaměstnavatelů obecně)
- Zákon č. 309/2006 Sb. (Obecné požadavky na pracoviště a pracovní prostředí)
- Zákon 183/2006 Sb. (Práce na staveništi)
- Zákon č. 494/2001 Sb. (Pracovní úraz a smrtelný pracovní úraz)
- Zákon č. 495/2001 Sb. (OOPP)
- Zákon č. 251/2005 Sb. (Působnost organizací státního odborného dozoru)
- Zákon č. 101/2005Sb. (Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí)
- Zákon č. 183/2006 Sb. (Územní plánování a stavební řád)
- Vyhláška č. 137/1998 Sb. (Technické požadavky na výstavbu)
- Vyhláška č. 499/2006 Sb. (Dokumentace staveb)

Jednotlivé zákony jsou doplněny komentářem autorů přednášejících na kurzu.

Pro kurz jsou zpracovaná skripta pro jednotlivá témata, která jsou aktualizovaná tak, aby byla v souladu s platnou legislativou. Obsah musí být určen tak, aby po jeho nastudování byla měřitelná změna znalostí, což v mém projektu jednoznačně je, protože účastník po absolvování kurzu postupuje ke zkoušce.

**Vzor osvědčení o rekvalifikaci**, které bude vydáváno po úspěšném ukončení vzdělávacího programu. Vzor osvědčení je opět dán vyhláškou MŠMT 176/2009<sup>80</sup> Sb., vzor osvědčení přesně specifikuje formulář, který slouží pro zpracování žádosti.<sup>81</sup>

**Údaje o odbornosti, kvalifikaci, odborné a pedagogické praxi lektorů** pro výuku jednotlivých předmětů. Vyhláška doporučuje přiložit písemný souhlas lektorů se zařazením do lektorského sboru. Což v praxi není problém, lektor, který je ochoten přednášet v základním, ale také nástavbovém kurzu, po požádání garantkou, zašle písemný souhlas pro potřeby žádosti, která slouží k vydání akreditace MŠMT. Pro potřeby diplomové práce neuvádím jména a kvalifikace lektorů. Uvádím pouze, že všichni lektori mají praxi a zkušenosti z provádění přednáškové činnosti v kurzech pořádaných vzdělávacími agenturami a jsou osobami odborně způsobilými k činnostem koordinátora v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.

<sup>80</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

<sup>81</sup> EVROM [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Žádost o akreditaci. Dostupné z WWW: <<http://www.sevrom.cz/wp-content/uploads/2010/10/%C5%BD%C3%A1dost-o-akreditaci.pdf>>.

### **Informace o prostorovém, materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu.**

Kvalifikační kurzy k získání odborné způsobilosti k činnosti koordinátora bezpečnosti práce a ochrany na staveništi budou probíhat v pronajatých učebnách a saloncích školicích středisek a hotelů, zajištěných v dostatečném předstihu závaznou objednávkou. Instalovaná technika (notebook, dataprojektor, plátno, flipchart) je samozřejmostí v těchto školicích střediscích.

Firma překladatele vlastní technické vybavení:

- stolní PC (2 ks), včetně tiskáren
- notebooky (4 ks)
- dataprojektory (2 ks)

Překladatel zajistí smluvně (formou dohody o provedení práce nebo smlouvy o spolupráci) dostatek osob s potřebným vzděláním, praktickými znalostmi a zkušenostmi vykonávat lektorskou činnost.

Předkladatel je schopen vlastními zaměstnanci zajistit kvalitní přípravu, realizaci, vedení, archivaci a skartaci dokumentace kurzů.

Příprava k realizaci kurzu, tisk skript, vedení dokumentace a archivace dokumentace bude probíhat v sídle firmy v Rožnově pod Radhoštěm.

Kvalifikační kurz k získání odborné způsobilosti v **Pardubicích** bude probíhat v penzionu Staré časy, ul. Havlíčkova 1080, ([www.stare-casy.cz](http://www.stare-casy.cz)). V penzionu je k dispozici učebna pro cca 50 osob. Učebna pro potřeby školení a zkoušek se včas objednává. Stoly v učebně budou ustavené dle požadavků organizační pracovnice. V učebně bude nainstalován notebook. Dataprojektor, plátno, flipchart je majetkem penzionu. V blízkosti učebny je k dispozici veškeré potřebné zázemí. Kurzy v Pardubicích budou probíhat 2 krát ročně, vždy na jaře a na podzim. Termíny konání kurzů budou zveřejněny na webových stránkách firmy a na stránkách portálu BOZP info<sup>82</sup>, který nabízí orientaci v novinkách na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v sekci „Akce a semináře“ zveřejňuje zdarma akce

---

<sup>82</sup> BOZP info [online]. 2011 [cit. 2011-11-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/akce-seminare/>>

pořádajícím agenturám, které se zaměřují na oblast BOZP. Pro potřeby diplomové práce uvádím podrobnosti o prostorovém, materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu jen v Pardubicích, ale takto bych specifikovala i ostatní místa ve Zlíně, Hradci Králové a Ostravě. Firma předkladatele nemá vlastní školicí středisko a vzdělávání realizuje v pronajatých prostorách po celé České republice.

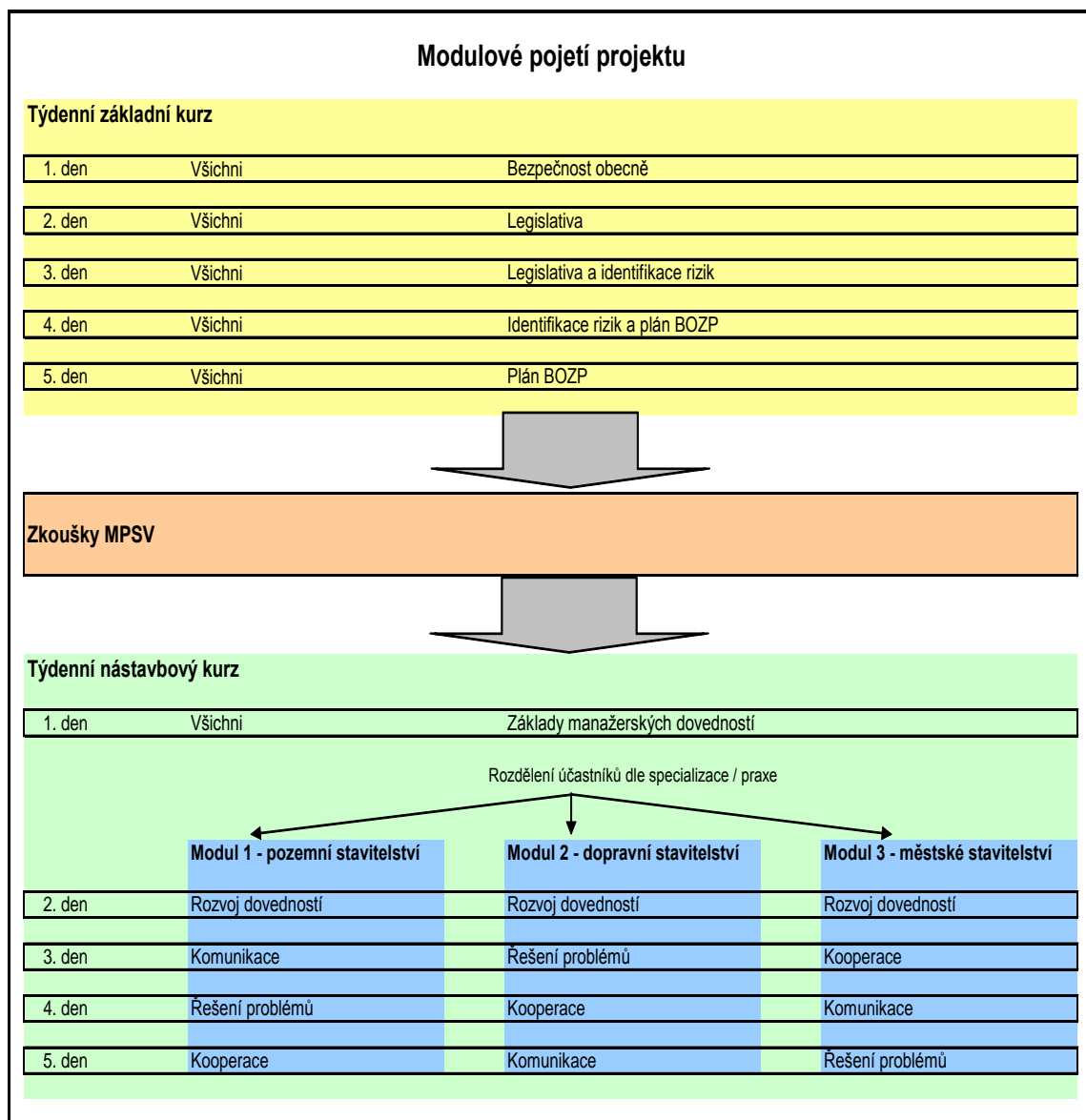
## 5. Modulové pojetí projektu

V kurzu akreditovaném, který bude splňovat všechny náležitosti dle vyhlášky MŠMT č. 176/2009 Sb.<sup>83</sup>, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, se účastníci kurzu připraví teoreticky na závěrečné zkoušky. Bude probrána veškerá legislativa, způsob identifikace rizik, teoretická i praktická tvorba plánu BOZP. Ke zkouškám se takto připravený účastník může přihlásit u kterékoliv organizace, která má akreditaci ke zkouškám. Akreditace ke zkouškám osob odborně způsobilých uděluje MPSV organizacím, které splnili povinnosti vyplývající z níže uvedeného zákona a splnila-li žádost veškeré náležitosti projektu. Akreditace ke zkouškám není předmětem diplomové práce. Za důležité ji však považuji zmínit, abych ozřejmila rozdíl mezi projektem kurzu akreditovaným MŠMT a zkouškou. Účastník, který úspěšně ukončí závěrečné zkoušky podle zákona 309/2006 Sb.<sup>84</sup>, v platném znění, může již vykonávat činnost koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví na staveništi. Jelikož je příprava položena na teoretické bázi, má snaha je cíleně zaměřena na vytvoření modulového pojetí projektu tak, aby koordinátor, který absolvuje i druhou část, nazývám ji nástavbovou, byl nejen osobou odborně způsobilou, ale kompetentní i v dalších kritériích, které jsou po koordinátorech požadovány. V dalších kapitolách popíšu a vysvětlím, proč koordinátor po absolvování základního kurzu není po všech stránkách kompetentní, vymezím výkonnostní mezeru, ujasním cíl vzdělávací akce, specifikuji profil účastníka a navrhnu jednotlivé kroky projektu vzdělávací akce v modulovém pojetí projektu. Pro představivost uvádím diagram, ve kterém jsem nastínila postup, jak by mělo být vzdělávání vedeno krok za krokem od absolvování základního kurzu, přes zkoušky až ve specializovaném zaměření v jednotlivých modulech nástavbového kurzu.

---

<sup>83</sup> MŠMT [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Vyhláška 176/2006 Sb. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>>

<sup>84</sup> Ces-cz.eu [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>



Obr. 5.1 Modulové pojetí projektu

## 5.1 Terminologické ukotvení modulového pojetí k projektu

**Modulové pojetí** je v odborné terminologii vysvětlováno například Skalkovou<sup>85</sup>. Skalková vysvětluje, že modulové neboli blokové uspořádání učiva podporuje integraci učiva a odstraňuje nebo napomáhá k odstranění nedostatků. Jde o snahu překonat nedostatky z **předmětového**, ale také nedostatky **projektového uspořádání**. „Moduly vlastně utvářejí určitou

<sup>85</sup> SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: Grada, 2007. s. 90.

stavebníci, z níž se konstruuje učební plán.<sup>86</sup> Důležité pro pochopení proč k modulovému pojetí projektu přistupují, jsou přednosti modulového uspořádání. Přednosti objasňuje také Skalková. Témata modulů mohou být formulována v termínech poznávacích cílů, také v termínech činností. Je možno kombinovat části učiva podle specifických potřeb praxe. Předností modulového uspořádání v odborném vzdělávání je, že se snadno přizpůsobuje, a to v mém případě, specifickým profesionálním nárokům při rekvalifikaci.

Další z aspektů, které podporují modulové pojetí projektu, jsou nové cíle a úkoly ve vzdělávání. V organizaci práce se očekává růst samostatnosti a odpovědnosti, myšlení v komplexních souvislostech, organizační schopnosti, schopnosti komunikace a kooperace, dovednost řešit problémy.<sup>87</sup> Osvojování moderních informačních a komunikačních technologií se stává součástí odborného vzdělávání. Od roku 2007, kdy vstoupil v platnost zákon 309/2007 Sb.<sup>88</sup>, v platném znění, uplynuly 4 roky. Od této doby se stalo osobami odborně způsobilými v činnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví na staveništi 2320<sup>89</sup> osob, které byly prozkoušeny v akreditovaných zařízeních, těch je v České republice 12.<sup>90</sup> Statistika úrazovosti<sup>91</sup> a pokles pracovních úrazů je jednoznačně vypovídající o stavu zlepšení oboru stavebnictví a vlivu koordinátorů na pokles pracovních úrazů.

	2008	2009
Smrtelné pracovní úrazy	57	19

#### Obr.5.2 Statistika úrazovosti <sup>92</sup>

V roce 2009 poklesl počet smrtelných pracovních úrazů obecně, ve stavebnictví o 38 případů. I přesto se stavebnictví v uvedeném roce

<sup>86</sup> SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: Grada, 2007. s. 90.

<sup>87</sup> SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: Grada, 2007. s. 90.

<sup>88</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozpz%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozpz%203092006.pdf)>

<sup>89</sup> *OSHA EUROPA* [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Roční souhrnná zpráva 2008. Dostupné z WWW: <[http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni\\_akce\\_2008.pdf](http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni_akce_2008.pdf)>

<sup>90</sup> *OSHA EUROPA* [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Roční souhrnná zpráva 2008. Dostupné z WWW: <[http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni\\_akce\\_2008.pdf](http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni_akce_2008.pdf)>

<sup>91</sup> *OSHA EUROPA* [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Roční souhrnná zpráva 2008. Dostupné z WWW: <[http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni\\_akce\\_2008.pdf](http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni_akce_2008.pdf)>

<sup>92</sup> *OSHA EUROPA* [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Roční souhrnná zpráva 2008. Dostupné z WWW: <[http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni\\_akce\\_2008.pdf](http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni_akce_2008.pdf)>



z odvětvového hlediska podílelo na smrtelných pracovních úrazech 18,4%. Z dlouhodobého pohledu se počet smrtelných pracovních úrazů pohybuje mezi 40 – 50 případy ročně, což reprezentuje asi 25% těchto pracovních úrazů v České republice.<sup>93</sup>

Otázka pracovní úrazovosti ve stavebnictví představuje tedy skutečnost, která zasluhuje bližší zkoumání a přijetí takových opatření, která zlepší situaci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>94</sup>

Skupina úrazů	2008			2009		
	Počet	%	Ve staveb.	Počet	%	Ve staveb.
Havárie vozidla	55	31,6	16	39	37,9	2
Pád osoby	28	16,1	24	15	14,6	15
Pád na osobu - stroje,části stavby	16	9,2	2	6	5,8	2
Zachycení, sražení pohybujícím se strojem	11	6,3	2	4	3,9	0
Pád na osobu - břemena, přepravovaného nákladu, zasypání	7	4,0	7	2	1,9	0
Zasažení elektrickým proudem	5	2,9	2	3	2,9	0
Sesutí zeminy, pád horniny, zavalení	5	2,9	3	6	5,8	0
Utonutí	1	0,6	1	0	0	0
<b>Celkem</b>			<b>57</b>			<b>19</b>

Obr. 5.3 Statistika úrazovosti – skupiny úrazů<sup>95</sup>

<sup>93</sup> OSHA EUROPA [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Roční souhrnná zpráva 2008. Dostupné z WWW: <[http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni\\_akce\\_2008.pdf](http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni_akce_2008.pdf)>

<sup>94</sup> OSHA EUROPA [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Roční souhrnná zpráva 2008. Dostupné z WWW: <[http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni\\_akce\\_2008.pdf](http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni_akce_2008.pdf)>

Statistické údaje dále ukazují, že se ve stavebnictví staly smrtelné pracovní úrazy spíše kvalifikovaným a zkušeným stavebním dělníkům a řemeslníkům. K nejčastějším závadám, způsobujícím smrtelné pracovní úrazy na straně zaměstnavatele v obou sledovaných letech patřily nesprávná organizace práce, nedostatek informací mezi zaměstnavateli, nezpracovaný pracovní postup, neidentifikování všech rizik a chybějící nebo nedostatečná ochranná zařízení a zajištění. Ukazuje se navíc účelným, aby se zhotovitel stavby přesvědčil, na který stavební obor se koordinátor specializuje (např. **pozemní, dopravní, městské** atd. stavitelství), aby jeho schopností mohl maximálně využít a jeho činnost byla skutečně efektivní. Těchto zjištěných nedostatků, příčin a důsledků bych chtěla využít v modulovém pojetí projektu.

Samozřejmě i v modulovém pojetí projektu stále nutno respektovat zásady projektování vzdělávací akce.

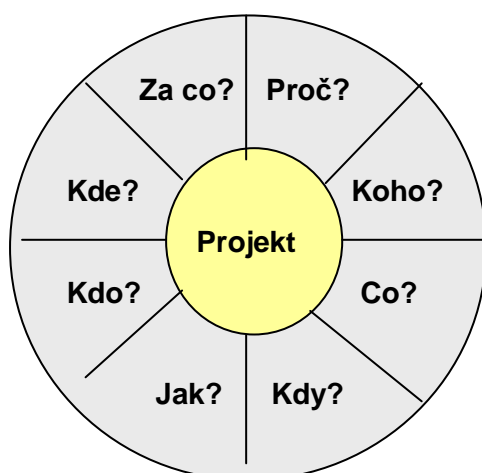
Podle Mužíka<sup>96</sup> je **projekt vzdělávací akce** pojem, který odpovídá na otázky proč, koho, co, kdy, jak, kdo, kde a zač? Tyto otázky vlastně vymezují komplexní obsah vzdělávacího projektu. Já otázky zodpovím v následující části diplomové magisterské práce a budu se soustředit především na oblasti, které nebyly probrány v základním kurzu, který měl z větší části předmětové uspořádání obsahu a z menší části projektové uspořádání. Přestože modulové uspořádání umožňuje kreativní charakter, vyučování s možností přesnějšího využití odborného výcviku, je nutné dodržovat zásady projektování vzdělávací akce.

---

<sup>95</sup> OSHA EUROPA [online]. 2009 [cit. 2011-11-06]. Roční souhrnná zpráva 2008. Dostupné z WWW: <[http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni\\_akce\\_2008.pdf](http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni_akce_2008.pdf)>

<sup>96</sup> MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: ASPI, 2000. s. 95.

Projekt vzdělávací akce odpovídá na základní otázky:



Obr. 5.4 Projekt vzdělávací akce (vstupní otázky)<sup>97</sup>

Podle Skalkové<sup>98</sup> i podle Mužíka<sup>99</sup> by měl být projekt reakcí na určitou vzdělávací potřebu, měl by být zaměřen na konkrétní cílové skupiny.

Vzdělávací projekt je souhrnná informace o vzdělávacích záměrech, která vypovídá uceleně o vyučování nebo o vzdělávacím procesu a jeho důležitých bodech, realizacích a výsledcích. Součástí projektu jsou učební cíle, obsah učiva, informace o vyučovacích a studijních metodách a prostředcích, o způsobu kontroly a hodnocení.<sup>100</sup>

Prášilová<sup>101</sup> uvádí Egera a vysvětluje dva základní postupy tvorby projektu.

První možnost využíváme v situacích, kdy **budoucnost vychází plynule ze současného stavu**. Odpovídá tedy na níže uvedené otázky:<sup>102</sup>

- ✓ Kde jsme nyní?
- ✓ Kde bychom chtěli být?
- ✓ Jak se tam dostaneme?
- ✓ Jak zjistíme, že se tam dostaneme?
- ✓ Jak poznáme, že jsme se tam dostali?

<sup>97</sup> MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: ASPI, 2000. s. 95.

<sup>98</sup> SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: Grada, 2007. s. 76.

<sup>99</sup> MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: ASPI, 2000. s. 95.

<sup>100</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník- lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 107.

<sup>101</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 20.

<sup>102</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 20.

V druhém případě využíváme postup, když víme, že **budoucnost bude zásadně odlišná od současnosti**. Vypovídají o ní pak otázky:<sup>103</sup>

- a) Kde bychom chtěli být? Kam směřujeme?
- b) Kde jsme nyní?
- c) Jak se tam dostaneme?
- d) Jak se zjistíme, že se tam dostaneme?
- e) Jak poznáme, že jsme se tam dostali?

Zaujal mě Egerův postup, kdy budoucnost vychází plynule ze současného stavu. A využiji jeho postupu na vysvětlení, jak bych se ráda dostala k cíli diplomové magisterské práce. Na otázku: „Kde jsme nyní?“ odpovídám:

Ze zkušeností v ROVS - Rožnovském vzdělávacím servisu konstatuji, že jsme ve fázi, kdy se naplní legislativní povinnost. Koordinátoři jsou vzdělávání na kurzech u akreditovaných společností, kterých je v České republice, jak jsem již zmínila 12. Koordinátoři jsou však vzdělávání a připravování na zkoušky tak, aby zkoušky, udělali. To znamená, že v praxi se vyučuje zákonné prostředí, identifikace rizik a tvorba Plánu BOZP.

Prášilová<sup>104</sup> soudí, že Eger se v druhé otázce ptá: „Kde bychom chtěli být?“ Jak sám název pozice napovídá, chtěla bych, aby koordinátor uměl koordinovat práce na staveništi. Měl manažerské dovednosti a komunikační schopnosti. Jistěže musí znát zákony, které se profese týkají a musí rozumět stavebním pracím, ale není to málo? Jsou lidé, kteří umí zákony a znají legislativní prostředí opravdu kompetentní k vykonávání profese, když získali Osvědčení osoby odborně způsobilé? Jedna věc je naučit se zákony a ústní otázky tak, aby účastník kurzu zkoušku udělal, druhá je být kompetentní k činnostem koordinátora na staveništi. V ROVS - Rožnovském vzdělávacím servisu se konalo během necelých tří let 32 kurzů, na kterých bylo vyzkoušeno 302<sup>105</sup> osob odborně způsobilých k činnostem koordinátora v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi. Na těchto kurzech byla prováděna evaluace jak formativní, tak sumativní. Výsledky, které jsem zpracovala z evaluačních dotazníků, blíže specifikují výkonnostní mezeru.

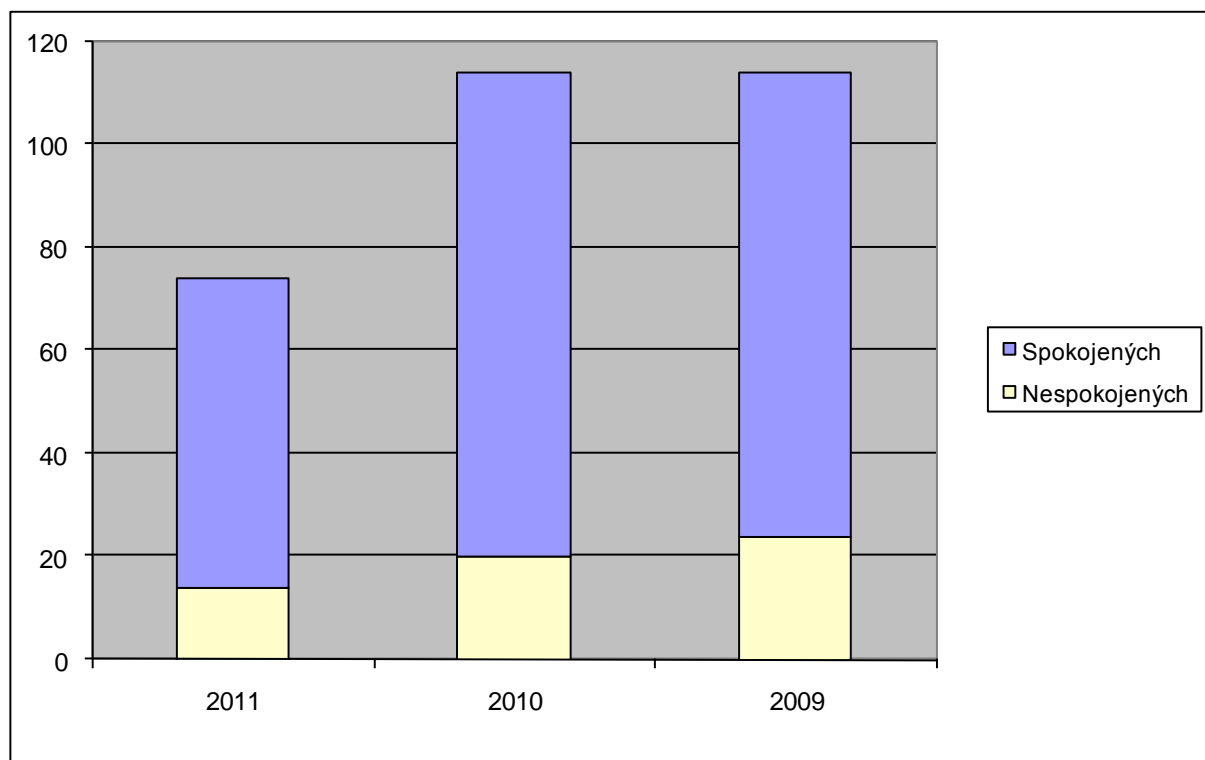
---

<sup>103</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 20.

<sup>104</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 20.

<sup>105</sup> OSHA EUROPA: *Osvědčení o odborné způsobilosti vydané dle zákona 309/2006 Sb.* [online]. Praha, 30. 11. 2011, 30. 11.2011 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z: <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/training/osvedceni.php>

Empirické poznatky získané v rámci evaluace se projeví v modulovém pojetí projektu. Seminářů se v roce 2009 – 2011 zúčastnilo 302<sup>106</sup> účastníků, z toho bylo 58<sup>107</sup> nespokojených. Nespokojenost byla vyjádřena s časovou dotací kurzu, s povrchním a nedostatečným zaměřením na komunikaci, koordinaci a s nedostatečnou orientací na profilaci jednotlivých stavebních oborů.



Obr. 5.5 Graf spokojenosti účastníků na kurzech v letech 2009 - 2011<sup>108</sup>

Z 58<sup>109</sup> připomínkových účastníků bylo specifikováno 5 zásadních požadavků:

- Přílišné teoretické zaměření .....18 osob
- Nevhodné rozvržení hodin v učebních osnovách.....8 osob
- Nedostatečně probrána komunikace.....9 osob

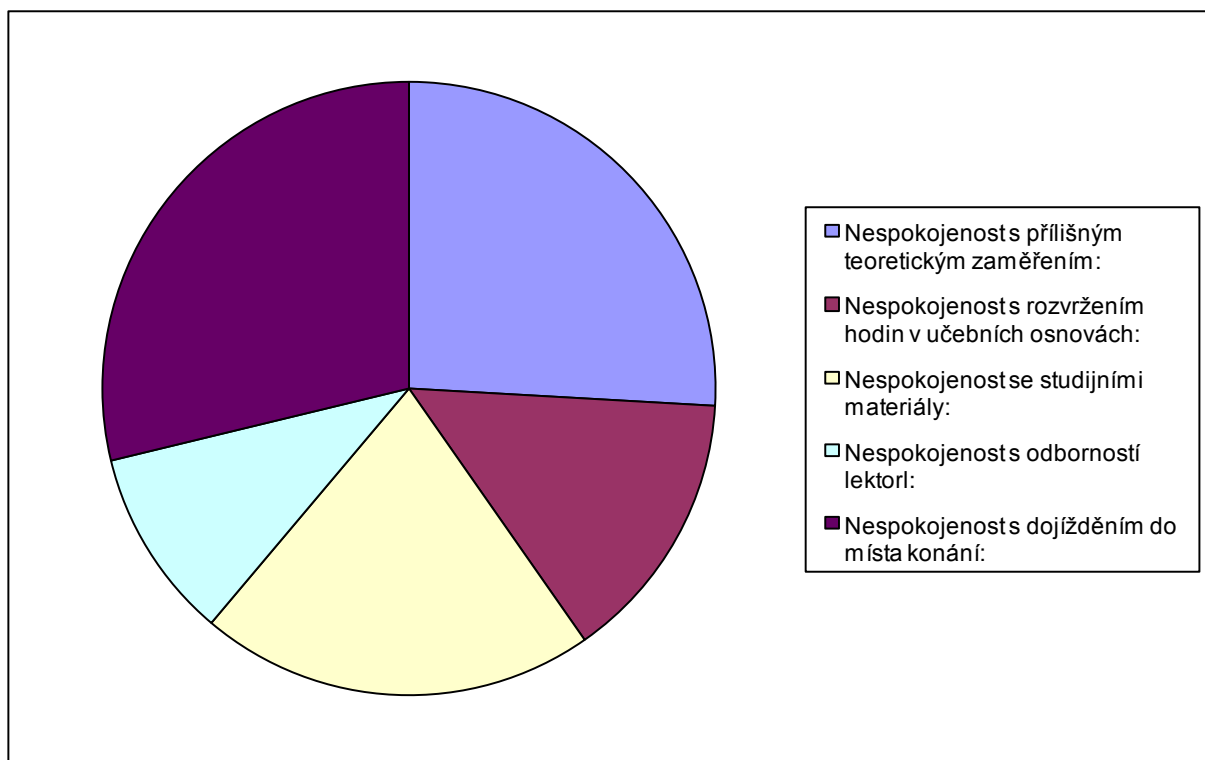
<sup>106</sup> OSHA EUROPA: Osvědčení o odborné způsobilosti vydané dle zákona 309/2006 Sb. [online]. Praha, 30. 11. 2011, 30. 11.2011 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z: <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/training/osvedceni.php>

<sup>107</sup> ROVS - ROŽNOVSKÝ VZDĚLÁVACÍ SERVIS, s.r.o. *Evaluační dotazník*. Rožnov pod Radhoštěm, 2011.

<sup>108</sup> ROVS - ROŽNOVSKÝ VZDĚLÁVACÍ SERVIS, s.r.o. *Evaluační dotazník*. Rožnov pod Radhoštěm, 2011.

<sup>109</sup> ROVS - ROŽNOVSKÝ VZDĚLÁVACÍ SERVIS, s.r.o. *Evaluační dotazník*. Rožnov pod Radhoštěm, 2011.

- Nespokojenost s odborností lektorů.....12 osob
- Nedostatečné zaměření na koordinaci činností.....11 osob



Obr. 5.6. Graf nespokojenosti účastníků na kurzech v letech 2009 - 2011<sup>110</sup>

Oba grafy přibližují, jak by měla budoucnost vycházet ze současného stavu. Že je žádoucí upravit jak program v základním kurzu, tak paralelně navázat vzděláváním v kurzu nástavbovém.

V třetí otázce Prášilová<sup>111</sup> soudí, že se Eger táže: Jak se tam dostaneme? Já navrhuji vytvořit modulové pojetí projektu. První část jsem již vytvořila, tu, která splňuje legislativní prostředí. Ta vyhovuje parametrům žádosti, která je doporučena Ministerstvem školství a tělovýchovy a na jejímž podkladě by firma měla obdržet akreditaci MŠMT. A obsah programu jsem upravila s vědomím, že účastníci budou pokračovat v kurzu nástavbovém. Druhou částí bych naplnila požadavky na doplnění znalostí, schopností a dovedností, aby se koordinátoři stali kompetentními k výkonu své profese.

<sup>110</sup> ROVS - ROŽNOVSKÝ VZDĚLÁVACÍ SERVIS, s.r.o. *Evaluační dotazník*. Rožnov pod Radhoštěm, 2011.

<sup>111</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 20.

Otázka, jak zjistíme, že se tam dostaneme? Nejprve odpovím na otázky projektování vzdělávací akce. Proč? Koho? Co? Kdy? Jak? Kdo? Kde? Zač? Po zodpovězení těchto otázek, by měla být Egerova otázka: Jak zjistíme, že se tam dostaneme?, zodpovězena. Pokud uchopím správně informace, nedostatky z praxe, použiji je správně v modulech tak, aby utvořili stavebníci, z níž se konstruuje studijní plán, pak by měl projekt, který využívá modulové pojetí jednoznačně výše uvedenou otázku zodpovědět.

Prášilová<sup>112</sup> uvádí závěrečnou Egerovu otázku: Jak poznáme, že jsme se tam dostali? Jednoduchá odpověď. Evaluací. Nejlépe evaluací formativní i sumativní.

### **Evaluace**

„Evaluace je systematické zkoumání kvality nebo hodnoty vzdělávacího programu nebo jeho jednotlivých částí. Umožňuje usuzovat o celkové efektivitě studia a o edukativním potenciálu vzdělávacího zařízení a jejím vzdělávacího zařízení a jejím výsledkem je určení hodnoty a efektivity vzdělávacího programu.“<sup>113</sup>

Evaluací rozumíme souhrnné hodnocení, podle kterého můžeme posoudit celkovou efektivitu studia a zároveň úroveň a možnosti vzdělávacího zařízení.<sup>114</sup>

Evaluaci můžeme provádět v různých fázích vzdělávací akce. Pokud ji provádíme ve všech fázích vzdělávacího procesu, poskytuje nám ucelené informace o výsledcích vzdělávacího programu.

Na evaluaci lze nahlížet z mnoha úhlů, např. jako na evaluaci průběžnou nebo souhrnnou:

### **Formativní evaluace**

Průběžné hodnocení, které probíhá v průběhu vzdělávací akce a zároveň posuzuje, co se účastníci naučili, posuzuje také lektory, komunikaci, vztah s účastníky. Posuzuje také organizaci, přesně určuje potíže účastníků a umožňuje okamžitou nápravu.<sup>115</sup>

---

<sup>112</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 20.

<sup>113</sup> BELCOURT, M. WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada, 1998. s. 183.

<sup>114</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 59.

<sup>115</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 184.

## Sumativní evaluace

Finální, souhrnné hodnocení, prováděné po ukončení vzdělávací akce – nejčastěji s časovým odstupem.<sup>116</sup>

Pro potřebu podnikového vzdělávání a vzdělávání dospělých se používá **Kirkpatrickův přístup k evaluaci**, který uvádí Belcourt.<sup>117</sup>

Je to model čtyřúrovňové evaluace, jehož identifikace spočívá ve čtyřech úrovních evaluace:<sup>118</sup>

- ✓ reakce – zpětná vazba na konci programu
- ✓ učení – změny ve znalostech, dovednostech a postojích
- ✓ chování – zjišťujeme, zda byly dovednosti přeneseny do praxe
- ✓ výsledky – vliv vzdělávacího programu na podnikové ukazatele

Prášilové<sup>119</sup> soudí, že Eger uvádí, že v základním postupu tvorby projektu, kdy budoucnost vychází plynule ze současného stavu, nesmí chybět ta část, která zodpovídá otázku: Jak poznáme, že jsme se tam dostali? Kirkpatrickův přístup k evaluaci jsem zvolila ze všech evaluačních technik právě proto, že se pro potřeby podnikového vzdělávání a vzdělávání dospělých hodí nejlépe, je komplexní, vhodný pro hodnocení efektivity programů. Hodnocení účinnosti vzdělávacího programu rozděluji na dvě části, první, která zkoumá didaktické účinnosti v průběhu akce, to znamená nárůst vědomostí, dovedností a profesních návyků účastníků vlivem výuky. Druhá, daleko obtížnější, je část hodnocení, která zkoumá dopad vzdělávání na efektivnější provádění práce absolventů kurzu.<sup>120</sup> Cílem práce je vytvoření modelového pojetí projektu, takového projektu, který vychází z potřeby respektovat zákony a přizpůsobit požadavky nárokům doby, novým koncepcím ve vzdělávání. Proto uvádím Kirkpatrickův přístup,

---

<sup>116</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 184.

<sup>117</sup> BELCOURT, M. WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada, 1998. s. 183.

<sup>118</sup> BELCOURT, M. WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada, 1998. s. 183.

<sup>119</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 20.

<sup>120</sup> MUŽÍK, J. PALÁN, Z. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Praha: 2008. s. 97.



žádný projekt, který by zůstal bez evaluace, by nesplňoval požadavky nových koncepcí ve vzdělávání.

## 5.2 Odpovědi na základní otázky projektování vzdělávací akce

Protože potřebuji, aby byl koordinátor kompetentní, je nutné v této fázi provést **analýzu a identifikaci vzdělávacích potřeb**. Analýza potřeb vzdělávání spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností.<sup>121</sup>

### Otázka projektu: „Proč?“

Otázka proč musí samozřejmě také odpovědět na to, jaký je smysl, jaké jsou potřeby, hodnoty případně perspektivy vzdělávacího projektu. Výsledkem analýzy je zjištění mezer ve výkonnosti, které je třeba eliminovat a především se zaměřit na ty, které lze odstranit vzděláváním.<sup>122</sup> Výkonnostní mezera je dána tím, jak jedinec (případně skupina osob) danou problematiku momentálně zvládá, a tím, jak je žádoucí, aby tuto problematiku z nějakých důvodů zvládal(a).<sup>123</sup>

„Vzdělávání musí mít nějaký účel a tento účel lze definovat pouze tehdy, jestliže jsou systematicky rozpoznávány a analyzovány potřeby vzdělávání u organizace, skupin i jednotlivců. Analýza potřeb vzdělávání se zčásti soustřeďuje na definování rozdílu mezi tím, co se děje a tím, co by se mělo dít. To je vlastně to, co by mělo překlenout vzdělávání, tj. rozdíl mezi tím, co lidé znají a mohou dělat, a tím, co by měli znát a být schopni dělat.“<sup>124</sup>

Existují různé způsoby a metody, jak provádět analýzu vzdělávacích potřeb. Já využiji ve své práci aplikaci metodiky řízení podle kompetencí. A to z toho důvodu, že tato metodika řeší firemní problémy na úrovni kompetencí konkrétních lidí, jež pro firmu pracují.<sup>125</sup> Cílem mé diplomové magisterské práce je vytvoření modulového pojetí projektu k získání odborné způsobilosti k zajišťování činnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi. Smyslem celého snažení je, aby

---

<sup>121</sup> VODÁK, J. KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 1996. s. 69.

<sup>122</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 118.

<sup>123</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 17.

<sup>124</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. s. 498.

<sup>125</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 82.

koordinátor byl kompetentní osobou k výkonu své profese. Aby po absolvování základního a následně nástavbového kurzu úroveň kompetencí konkrétních lidí – koordinátorů vzrostla.

### 5.2.1 Metodika řízení podle kompetencí a kompetenční model

Metodika řízení podle kompetencí je vhodná ze dvou důvodů. V první řadě metodika řízení podle kompetencí pomáhá zajistit, aby lidé potřebné kompetence získali. Dále pak pomáhá vidět vzájemné souvislosti jednotlivých personálních činností.<sup>126</sup> Tento přístup pomáhá pochopit souvislosti mezi světem lidských zdrojů a světem lidské práce.<sup>127</sup>

V dnešní době je termín kompetence využíván velmi často. Protože je tento pojem používán nejen v odborné literatuře, ale také v praxi, je potřeba specifikovat, jak pojem **kompetence** chápou pro potřebu využití v diplomové práci. Ve dvou základních významech je předkládán Kubešem, Spillerovou a Kurnickým.<sup>128</sup> Kompetence jako pravomoc a kompetence jako schopnost vykonávat nějakou činnost, umět ji vykonávat a být kvalifikovaný v určité oblasti. Pro analýzu a identifikaci vzdělávacích potřeb budeme kompetence chápat jako trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle.<sup>129</sup>

Kompetence vychází mimo jiné z činností jednotlivých profesí. Je nutné stanovit, co musejí být lidé v konkrétních rolích schopni dělat, jaký se od nich očekává výkon na pracovišti, jaké standardy, výsledky. Mají-li osobní kvality, zkušenosti a odpovídají-li schopnosti člověka parametrům a požadavkům, které vyžaduje profese. Různí lidé přistupují k úkolům s různou mírou připravenosti chovat se určitým způsobem. Některým lidem chybí motiv, aby se chovali, jak to situace vyžaduje, jiným chybí dovednosti, vědomosti nebo emoční inteligence.<sup>130</sup> Pro lepší pochopení, co všechno stojí za očekávaných chováním, uvádím obrázek, který popisuje strukturu kompetencí.

---

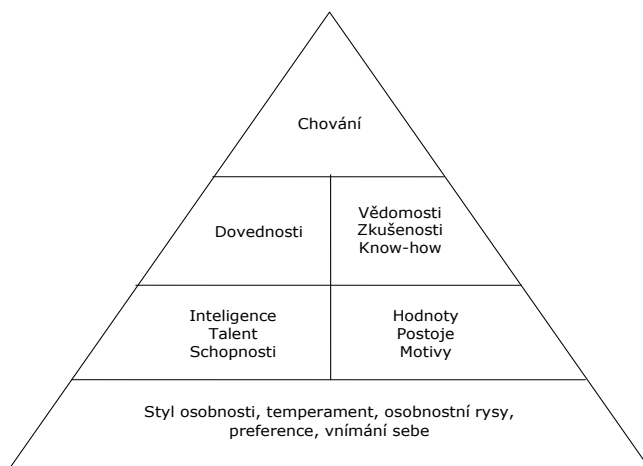
<sup>126</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 82.

<sup>127</sup> PLAMÍNEK, J. FIŠER, R. *Řízení podle kompetencí*. Praha: Grada, 2005. s. 82.

<sup>128</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 14.

<sup>129</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 84.

<sup>130</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 29.



Obr. č. 5.5 Hierarchický model struktury kompetence<sup>131</sup>

Nejnižší patro trojúhelníku náleží osobnostním rysům, které se nedají naučit, jsou sice částečně ovlivnitelné, ale je velmi obtížné je vzděláváním získat, jsou člověku vnitřně dané. Nejhůře ovlivnitelné složky se nacházejí v prvním patře hierarchického modelu. Jsou to stabilní složky osobnosti, mezi které patří inteligence, hodnoty, talent, postoje, schopnosti a motivy. Osobnostní charakteristiky, které se postupem času dají naučit, se nacházejí v patře pod samým vrcholem. Osobnostní charakteristiky, dovednosti, vědomosti, know how a zkušenosti, jsou potřebné k očekávanému chování, které je vyžadováno na dané pozici. Vrchol patra pomyslného trojúhelníku patří chování. Vrchol pyramidy tedy představuje danou kompetenci, která se projevuje vždy v chování daného pracovníka. Kompetence můžeme dělit dle různých typologií, některé z nich jsou založené na kritériu výkonu, jiné na typu práce a na něj navázaných dovednostech. Kompetence můžeme dělit podle charakteristických znaků kompetence atd. Různé kompetence můžeme určitým způsobem uspořádat a vytvořit kompetenční model.<sup>132</sup> Existuje také několik druhů kompetenčních modelů, jaký kompetenční model vznikne, závisí přede vším na záměrech organizace. Kompetenční model vždy obsahuje konkrétní kompetence, které jsou vybrány ze všech možných kompetencí a uspořádané podle nějakého klíče.

<sup>131</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 27.

<sup>132</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 95

Jedno z mnoha členění kompetenčního modelu nabízí Kubeš, Spillerová a Kurnický:<sup>133</sup>

- Model ústředních kompetencí – kompetence společné pro všechny zaměstnance firmy, bez ohledu na pozici v hierarchii
- Specifický kompetenční model – cílem je identifikovat kvality manažera, který ho činí úspěšným v konkrétní pozici v konkrétní firmě – přesný popis charakteristik chování
- Generický kompetenční model – schopnost řešit problémy, jde vlastně o kompetence, které jsou nezbytné průřezově v každém typu organizace v každé pozici.<sup>134</sup>

Já se přikláním k specifickému kompetenčnímu modelu, protože model ústředních kompetencí nepřichází v úvahu, koordinátoři nejsou zaměstnanci jedné firmy, taktéž generický kompetenční model není vhodný. Nejvhodnější je specifický kompetenční model, protože jeho cílem je identifikovat kvality manažera v konkrétní pozici. Že je koordinátor manažer o tom nemůže být pochyb. Řídit a koordinovat práce na staveništi tak, aby nedocházelo k úrazům je základní povinností koordinátora.

Na cestě k cíli musím specifikovat výše uvedené kompetenční modely, protože se nacházím ve fázi, kdy odpovídám na otázku „Proč?“, z komplexu otázek pro projektování vzdělávací akce. Identifikuji a analyzuji vzdělávací potřebu, specifikuji výkonnostní mezeru a k tomu jsem si za prostředek vybrala řízení podle kompetencí. Pokračovat k cíli, k vytvoření modulového pojetí projektu mohu, až když budu znát kompetence koordinátora. Patřičné kompetence mohu rozvíjet, až když mám funkční kompetenční model. Hroník<sup>135</sup> říká, že: „V současnosti nemáme jiný nástroj, než kompetenční model, který by vytvořil jednotný výkladový rámec pro výběr, hodnocení, **rozvoj a vzdělávání**, popřípadě odměňování. Na základě identifikovaných kompetencí a vytvoření kompetenčního modelu je designován rozvojový program.“<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R.: *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 60.

<sup>134</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 60.

<sup>135</sup> HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. s. 73.

<sup>136</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 95.

## 5.2.2 Tvorba kompetenčního modelu

O kompetenci hovoříme vždy ve vztahu ke konkrétnímu úkolu, pozici nebo funkci. V případě, že známe nároky, které jsou na člověka kladeny konkrétní pozicí, umíme vyžadované kompetence identifikovat.<sup>137</sup>

Používají se tři hlavní přístupy, které organizace využívají při tvorbě kompetenčních modelů, obvykle za spolupráce externích konzultantů<sup>138</sup>:

- Preskriptivní přístup – jedná se o hotový, vypůjčený model. Přístup je příznivý jak z pohledu úspory času, tak z pohledu úspory financí. Není nutné realizovat průzkum, na jehož základě se identifikují specifické kompetence
- Kombinovaný přístup – vytvořený model organizace přizpůsobuje svým potřebám. Kombinuje vypůjčený model se specifikacemi organizace. Klíčové rozdíly mezi vypůjčeným modelem a specifikacemi organizace jsou zapracovány do kompetenčního modelu.
- Přístup šitý na míru - jedná se o nové, organizaci na míru šité, kompetenční modely, přístup identifikuje nové projevy chování, vyžaduje důkladnou znalost pozic. Tento přístup je metodologicky i časově velmi náročný.<sup>139</sup>

V mém případě není možné využít preskriptivního ani kombinovaného přístupu. I když je přístup šitý na míru časově velmi náročný, je nutné věnovat dostatek času důkladnému prozkoumání pozice koordinátora. Diplomová magisterská práce je zaměřena na vytvoření modulového pojetí projektu, nebudu tedy vytvářet celý kompetenční model. Cílem práce je vytvořit modulové pojetí projektu k získání odborné způsobilosti k zajišťování činnosti koordinátora na staveništi, nastíním však jednotlivé kroky procesu identifikace kompetencí a budu pokračovat v zodpovězení otázek projektování vzdělávací akce koho, co, jak, kdo, kde a za co?

---

<sup>137</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 99.

<sup>138</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 63.

<sup>139</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 63.

Zcela zjednodušeně proces identifikace kompetencí rozdělíme do pěti fází<sup>140</sup>. I když jednotlivé fáze procesu identifikace nezpracovávám, považuji za důležité je uvést, aby bylo zcela zřejmé, kterými fázemi tvorba kompetenčního modelu prochází.

1. Přípravná fáze – cílem je mimo jiné identifikovat klíčové pracovní pozice, to znamená cílovou skupinu pro vznikající kompetence. Vybrat přístup pro tvorbu kompetenčního modelu.
2. Fáze získávání dat – v této fázi můžeme použít také techniky, které se běžně používají v rámci analýzy pracovního místa, analýzy práce. Uvádím jen některé z nich: snímky pracovního dne, přímé pozorování, dotazníky, rozhovory, průzkumy aj.
3. Fáze analýzy a klasifikace informací – výstupem této fáze je seznam kompetencí, který se v ideálním případě v poslední fázi testuje na širším vzorku respondentů. Jedná se o náčrt kompetencí, které vychází ze seskupení příbuzných projevů chování.
4. Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu – výstupem této fáze je propracovaná charakteristika kompetence, která co nejpřesněji vystihuje a popisuje chování jednotlivce.
5. Ověření a validizace kompetenčního modelu – tato fáze ověřuje správnost vytvoření kompetenčního modelu, popisuje, zda jsou kompetence správně stanoveny, a zda je spolehlivou metodou při výběru, hodnocení a v našem případě identifikaci potřeb rozvoje. Validizaci je možno provádět 360° zpětnou vazbou pomocí dotazníků.

Výstupem této fáze je implementace kompetenčního modelu do systému řízení lidských zdrojů. V rámci práce se budu zabírat pouze těmi kompetencemi, které budu rozvíjet pomocí vzdělávání právě v nástavbovém kurzu. Zodpověděla jsem tedy otázku proč z komplexu základních otázek projektování vzdělávací akce. Aplikací metodiky podle řízení kompetencí jsem specifikovala analýzu potřeb vzdělávání.

---

<sup>140</sup> KUBEŠ, M. SPILLEROVÁ, D. KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. s. 63.

Kompetentní koordinátor by měl tedy umět, znát a být připraven:<sup>141</sup>

- koordinovat opatření bezpečné práce v etapě přípravy a realizace stavby
- znát funkční a technické plánování
- znát technické předpisy a normy
- znát platné zákony a vyhlášky v oblasti výstavby
- zajistit a zpracovat dokumentaci pro stavebníka
- konzultovat otázky bezpečné práce – komunikovat se všemi zúčastněnými stranami stavby
- musí umět spolupracovat v týmu

Podle posouzení náročnosti práce koordinátora uvádím, jaké by měl mít koordinátor vlastnosti a dovednosti, na které oblasti jsou kladeny vysoké požadavky:

- na prostorové vidění,
- koncentraci pozornosti,
- dlouhodobou, krátkodobou a prakticky technickou paměť,
- praktické a samostatné myšlení,
- písemný a slovní projev,
- samostatnost,
- schopnost přijmout odpovědnost,
- kultivovanost
- vystupování a zevnějšku a jistotu,
- pohotovost vystupování.

Předpokládám, že legislativní prostředí, zákony, normy, vyhlášky a technické předpisy již koordinátor zná a v této oblasti je již kompetentní. Připomínám, že koordinátor, který pokračuje v nástavbovém kurzu, již absolvoval kurz týdenní, který byl zakončený zkouškou a je již osobou odborně způsobilou k činnostem koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměřím se tedy na komunikaci, organizaci práce a prohloubení specifikace podle oboru, na který se koordinátor specializuje.

---

<sup>141</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

Koordinátoři se specializují na pozemní stavební obor, dopravní stavební obor nebo městský stavební obor. Každý z těchto oborů má specifika, na která je potřeba dávat pozor a klást důraz při výkonu profese.

Vymezila jsem tedy výkonnostní mezeru a než si přiblížím profil absolventa, abychom věděli kam se má pomocí vzdělávacího projektu dospět, upřesním, co je cílem vzdělávací akce.

**Vzdělávací cíle** jsou výpovědí, čeho chceme ve vzdělávací aktivitě dosáhnout.<sup>142</sup>

Náročnost plánování cílů spočívá v umění cíle správně formulovat. Pokud je cíl jasný a přesný, vystihuje popis schopností, které budou účastníci vykonávat nejen na konci vzdělávací akce, ale také na nižší úrovni i po dílčím časovém úseku. Cíl musí obsahovat tři základní složky:<sup>143</sup>

1. popis výkonu, kterého má být účastník akce po skončení akce schopen,
2. popis podmínek, za kterých se musí výkon provádět,
3. popis minimálně přijatelných výkonnostních standardů, kterých musí účastník dosáhnout.

Cíle musí korespondovat s výsledky identifikace vzdělávacích potřeb a je velmi důležité, aby byla dodržována základní pravidla. Jedna z nejznámějších metod, která nám napomáhá dodržovat obecně platná pravidla, je metoda SMART<sup>144</sup>.

SPECIFIC = specifický, v množství, v kvalitě, v čase – ve vztahu ke konkrétní činnosti<sup>145</sup>

MEASURABLE = měřitelný – ve vztahu k požadované kvalitě a kvantitě<sup>146</sup>

AGREED = akceptovatelný – zajištění souladu se zjištěnými potřebami<sup>147</sup>

REALISTIC = reálný, dosažitelný – reálná šance pro všechny účastníky, aby dosáhli cíle<sup>148</sup>

---

<sup>142</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 233.

<sup>143</sup> VODÁK, J. KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 1996. s. 34.

<sup>144</sup> BĚLOHLÁVEK, F. KOŠŤAN, P. ŠULEŘ, O. *Management*. Olomouc: Rubico, 2001. s. 102.

<sup>145</sup> MUŽÍK, J. PALÁN, Z. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Praha: 2008. s. 49.

<sup>146</sup> MUŽÍK, J. PALÁN, Z. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Praha: 2008. s. 49.

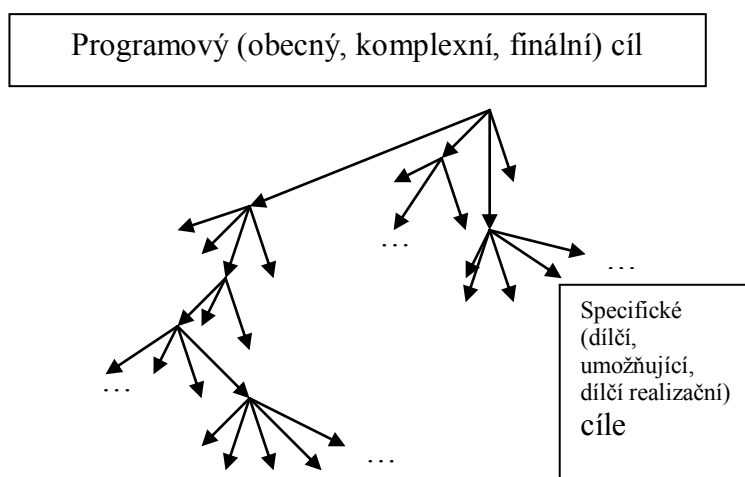
<sup>147</sup> MUŽÍK, J. PALÁN, Z. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Praha: 2008. s. 49.



TRACKABLE = sledovatelný, možnost sledování postupného plnění – splnění cílů v potřebném, daném čase<sup>149</sup>

Cíl vzdělávací akce tedy musí být jasně definován, musí být dán obsah vzdělávací akce, musí být dána možnost změřit, zda bylo cíle dosaženo, do jaké míry bylo cíle dosaženo. Splnění cíle musí být reálné, musí být dána možnost cíle skutečně dosáhnout postupným plněním.

Uspořádání cílů je možno vyjádřit graficky: „Hierarchie úrovní cílů je uspořádána do tvaru pyramidy od toho neobecnějšího, nazývaného v odborné literatuře jako programový, obecný, komplexní či finální aj., přes potřebný počet úrovní cílů specifických (také označovaných jako dílčí cíle, umožňující cíle, dílčí realizační cíle aj.).“<sup>150</sup>



Obr. 5.6 Hierarchie úrovní cílů<sup>151</sup>

<sup>148</sup> MUŽÍK, J. PALÁN, Z. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Praha: 2008. s. 49.

<sup>149</sup> MUŽÍK, J. PALÁN, Z. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Praha: 2008. s. 49.

<sup>150</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 79.

<sup>151</sup> PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. s. 79.

Armstrong<sup>152</sup> uvádí, že stanovování cílů a metod výsledků měření je podstatnou součástí fází plánování každého vzdělávacího programu.

Cíl vzdělávací akce:

**Programový cíl:** Absolventi kurzu budou umět interpretovat znalosti z 80 ústních otázek potřebných ke složení zkoušky. Budou umět demonstrovat dovednosti vyhledávání rizik k praktické části zkoušky. Absolventi kurzu budou umět utvořit plán BOZP, budou umět demonstrovat dovednosti z oblasti komunikace, koordinace a znát základní dovednosti manažerských technik. Zvládnutím programového cíle si účastníci kurzu zvýší sebevědomí a budou si jistější při výkonu své profese.

Při projektování vzdělávací akce cíle rozlišuji také na behaviorální a expresivní, to nám umožní zvolit přijatelné prostředky i přístup vzdělávání.<sup>153</sup>

U behaviorálních cílů je účastník řízen shora. Behaviorální cíle definují takové chování, které účastník projeví po ukončení vzdělávací akce. Cíle se formulují tak, že účastníci budou schopni něco udělat nebo si zapamatovat atd. Expresivní cíle chování účastníků nespecifikují zcela přesně. Jsou zaměřeny na interakci, účastníci nejsou řízeni shora, jsou však motivováni, usměrňováni a nabádáni k řešení dané situace.<sup>154</sup>

V mé konkrétní vzdělávací akci se jedná o dosažení behaviorálních i expresivních cílů. Účastník vzdělávací akce si za pomoci lektora osvojí znalosti a dovednosti, které bude potřebovat k výkonu profese koordinátora, ale důraz bude kladen také na vzájemnou interakci mezi jednotlivými účastníky kurzu a lektorem.

### **Otázka projektu: „Koho?“**

Otázka koho vzdělávat určuje zvláštnosti sociální, věkové, generační, etnické, sexuální a typologické. V této otázce musí být definovány vstupní předpoklady účastníků vzdělávací akce.

---

<sup>152</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: 2002. s. 514.

<sup>153</sup> ŠIMEK, D. BARTOŇKOVÁ, H. *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002. s. 60.

<sup>154</sup> ŠIMEK, D. BARTOŇKOVÁ, H. *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002. s. 60.

Pokorná<sup>155</sup> popisuje, že účastníci vzdělávací akce mohou být například zaměstnanci jedné organizace, to znamená, účastníci homogenní skupiny nebo skupiny heterogenní, což znamená nahodile sestavené, jednotlivci se hlásí z různých organizací do otevřených kurzů (do veřejně organizovaných akcí). Homogenní skupiny pak mohou být utvářeny profesně, tematicky, firemně nebo s věkovým zaměřením.

Účastníkem vzdělávací akce chápu osobu, která disponuje určitými znalostmi a dovednostmi v okamžiku zahájení této akce.

Účastníci jsou účastníky heterogenní skupiny, nahodile sestavené, přihlašují se na základě pozvánek do otevřeného kurzu. V případě, že si velká organizace objedná kurz přímo na míru, může se jednat i o účastníky homogenní skupiny. Existují v České republice i organizace, které mají několik koordinátorů, ale pokud by si taková organizace objednala uzavřený kurz, bude projekt upravován dle konkrétních požadavků.

Popis účastníka vzdělávací akce pro potřeby tohoto projektu:

Účastník již absolvoval první část projektu a ukončil týdenní kurz závěrečnou zkouškou před akreditovanou komisí, je tedy Osobou odborně způsobilou k činnostem koordinátora na staveništi dle zákona 309/2006 Sb.<sup>156</sup>, v platné znění. Z čehož plyne, že má minimálně středoškolské vzdělání a minimálně 3 roky praxe v oboru. V délce alespoň 1 roku, jestliže fyzická osoba získala vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; za odbornou praxi se považuje doba činnosti vykonávané ve stavebnictví, při přípravě, projektování, řízení, realizace, příp. dozoru nebo kontrole staveb.<sup>157</sup> Umí zákony, vyhlášky, normy a technické předpisy tak, že uspěl u ústní i písemné zkoušky.

---

<sup>155</sup> POKORNÁ, D. *Projektování vzdělávacích aktivit*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. s. 23.

<sup>156</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

<sup>157</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

„Profil absolventa je ideálním modelem výsledku, ideální cílovou strukturou vědomostí, dovedností, kompetencí, tedy případně i osobnostních parametrů absolventa dané vzdělávací akce.“<sup>158</sup>

Rozlišujeme dva druhy profilu, a to široký a mělký nebo hluboký a úzký.

Nejprve vysvětlím rozdíl mezi jednotlivými druhy profilu a pak popíšu profil absolventa pro potřebu naší vzdělávací akce.

Široký a mělký profil vyznačuje tím, že absolvent vzdělávací akce není příliš specializován, ale do vzdělávání je začleněn široký okruh problémů.

Hluboký a úzký profil se vyznačuje výraznou specializací. Vzděláváním v rámci jednoho oboru. Absolvent se uzavírá v jednom profesním poli.<sup>159</sup>

Vzhledem k tomu, že volba profilu účastníka se odvíjí primárně z identifikovaných vzdělávacích potřeb, mohu konstatovat, že v první části projektu v té, která vychází z legislativního prostředí, bude absolvent vzdělávací akce mít profil hluboký a úzký, protože je celý týden výuky zaměřen pouze na zákony, vyhlášky, normy, velmi úzce specializován na stavebnictví a obor bezpečnosti a ochrany při práci. V druhé části projektu bude profil absolventa široký a mělký, protože jednotlivé bloky výuky budou probrány obecněji, aby účastník získal základy v jednotlivých oborech a zlepšil dovednosti v komunikaci, organizaci, získal základy manažerských dovedností. Není smyslem výuky nástavbového kurzu, aby byla látka probrána do hloubky jednotlivých specializací. Maximální možný počet účastníků v jedné skupině jsem stanovila na 30. Vzdělávací akce, obsah i výukové metody vyžadují osobní kontakt s lektorem, ale v nástavbovém kurzu se účastníci rozdělí do jednotlivých modulů. Budou rozdělení podle specifikace praxe, podle oboru, ve kterém doposud pracovali.

Co tedy budeme v druhé části projektu vzdělávat?

### **Otázka projektu: „Co?“**

V podstatě se jedná o obsah, co budeme vzdělávat, jaký bude učební plán, učební osnovy, jedná-li se o poznání vědecké či umělecké, Jsou-li praktické zkušenosti z běžného života nebo z praktických činností.

„Přesná formulace učebních cílů podstatně usnadňuje výběr učiva (obsahu výuky), volbu vzdělávací formy i didaktických metod. V konečném důsledku

---

<sup>158</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 145.

<sup>159</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 145.

ovlivní tento proces i organizaci vzdělávací akce.<sup>160</sup> Správná formulace cíle nám v každém případě pomůže usnadnit kroky přípravy a následně kroky realizace vzdělávací akce.

Než vytvořím inventář disciplín a studijní plán, ráda bych ještě vysvětlila rozdíly mezi předmětovým, projektovým a modulovým uspořádáním obsahu. Považuji to za nutné vzhledem k cíli diplomové práce, přestože jsem se této problematice již jednou dotkla. V základním kurzu, který koordinátor musí absolvovat před tím, než postoupí do kurzu nástavbového s modulovým pojetím projektu, jsem využila předmětové a projektového uspořádání projektu. Teď se nacházím ve fázi, kdy naopak využiji modulového uspořádání. Modulové uspořádání projektu bude tvořeno právě uspořádáním obsahu. Modulové pojetí se pak následně odrazí v inventáři disciplín. Dosud nejčastější, ve formálním systému vzdělávání stále nejvíce využívané je **předmětové uspořádání obsahu**. Tento způsob uspořádání spojuje jednotlivé předměty s příslušnými vědami, technickými obory a určitými oblastmi praktické činnosti.<sup>161</sup> Tohoto uspořádání jsem využila při základním kurzu k získání odborné způsobilosti. **Projektové uspořádání obsahu** pak vychází z empiricky stanovených hlavních sfér společenského života. Spojuje obsah vzdělávání s různými oblastmi praktických činností. V projektovém uspořádání se vzdělávání rozpadá do různých specializovaných činností a vytrácí se teoretický systém. Právě proto se velmi často používá v kombinaci předmětovým uspořádáním.<sup>162</sup> I projektového uspořádání jsem využila při projektování základního kurzu. Na teorii jsem pak postavila praktickou činnost, a to konkrétně tvorbu Plánu BOZP. Nejdůležitější pro tvorbu obsahu nástavbového kurzu je **modulové uspořádání obsahu**. Využiji situace, že účastníci základního kurzu postupují do kurzu nástavbového. Integrují nabyté vědomosti a podporují integraci obsahu vzdělávání. Moduly nám umožní kombinovat části učiva podle specifických potřeb praxe. Předností modulového uspořádání je, že se přizpůsobuje specifickým profesionálním nárokům.<sup>163</sup>

---

<sup>160</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 144.

<sup>161</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 147.

<sup>162</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 147.

<sup>163</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 147.

Inventář disciplín jsem stanovila na základě cíle vzdělávací akce, na základě specifikace profilu absolventa, na základě požadovaných kompetencí koordinátora.

Inventář disciplín pro nástavbový kurz:

- Základy manažerských dovedností
- Zdokonalení pracovníků vzhledem k oboru koordinátora (k praxi) – rozvoj dovedností technických požadavků
- Základy efektivní komunikace
- Řešení problémů – zvládnání krizových situací
- Kooperace - koordinace práce a bariéry týmové práce

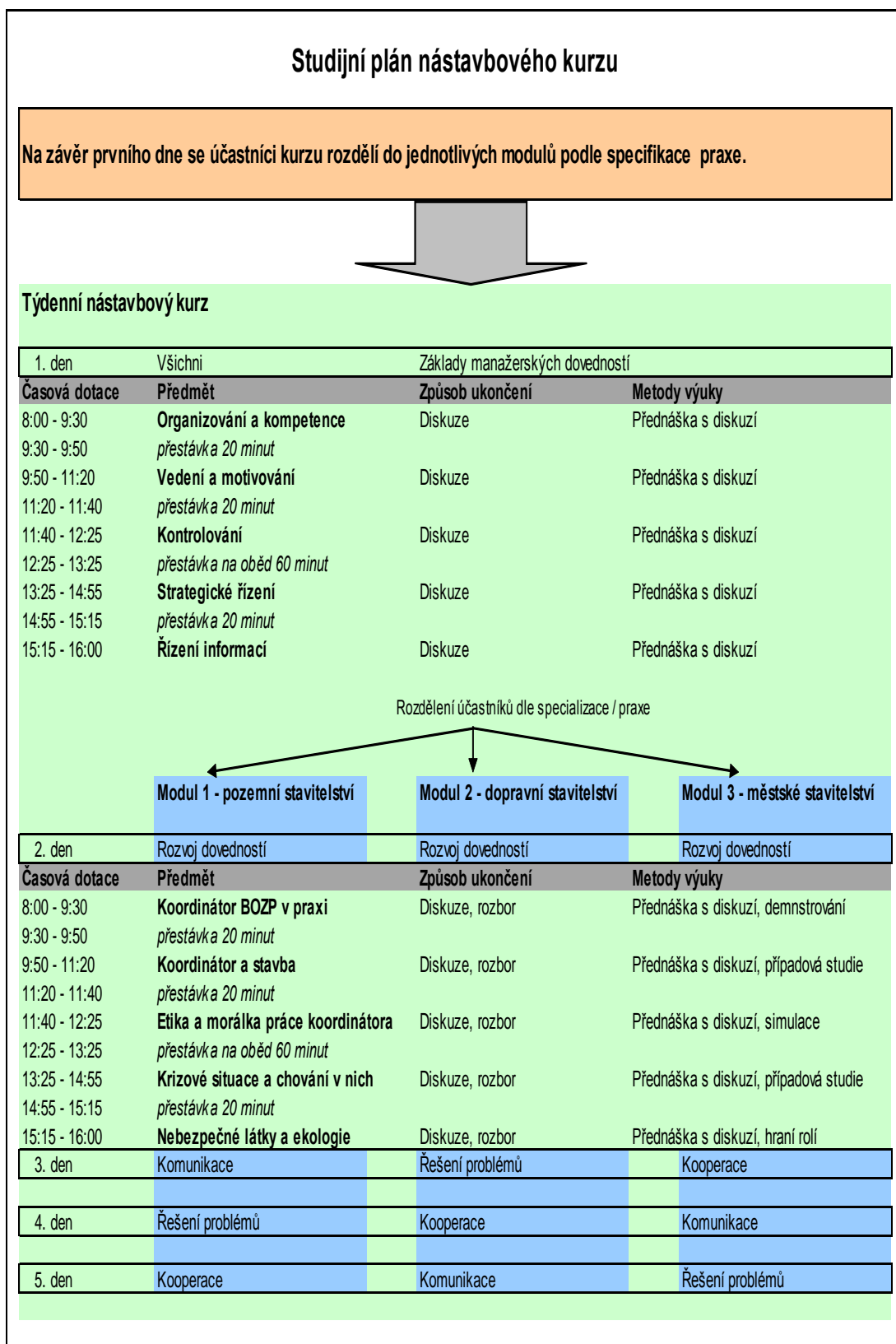
Studijní plán:

Již dříve jsem vysvětlila, že studijní plán vznikne uspořádáním inventáře disciplín do logicky uspořádaného systému, s vymezením časových dotací jednotlivých disciplín, mimo jiné také formy a metody výuky. Lektory v rámci diplomové práce přiřazovat nebudu. Studijní plány se rozdělují také na plány induktivní a plány deduktivní.<sup>164</sup> V modelovém pojetí projektu použiji oba tyto typy. V základním kurzu studijní plán deduktivní a v nástavbovém studijní plán induktivní. V základním kurzu, kdy je probírána legislativa, jsou plány deduktivní vhodnější. Ve výuce je kladen důraz na zvládnutí teoretických východisek, která posléze přecházejí do prakticky zaměřených disciplín. V nástavbovém kurzu, který se zaměřuje na rozvoj manažerských dovedností, komunikaci, zvládnání krizových situací, koordinaci práce a rozvoj dovedností vzhledem k praxi a oboru koordinátora je vhodnější plán induktivní. Výuka je uspořádána od konkrétních, prakticky orientovaných příkladů k terminologickému ukotvení.

---

<sup>164</sup> ŠIMEK, D. BARTOŇKOVÁ, H. *Andragogika*. Olomouc: 2002. s. 61.

Studijní plán 1. a 2. den nastavbového kurzu:



Studijní plán 3 až 5. den nástavbového kurzu:

Studijní plán nástavbového kurzu 3.- 5. den			
Na závěr prvního dne se účastníci kurzu rozdělí do jednotlivých modulů podle specifikace praxe.			
Rozdělení účastníků dle specializace / praxe			
	Modul 1 - pozemní stavitelství	Modul 2 - dopravní stavitelství	Modul 3 - městské stavitelství
2. den	Rozvoj dovedností	Rozvoj dovedností	Rozvoj dovedností
3. den	Komunikace	Řešení problémů	Kooperace
<b>Časová dotace</b>	<b>Předmět</b>	<b>Předmět</b>	<b>Předmět</b>
8:00 - 9:30	<b>Proces komunikace</b>	<b>Přístupy k řešení problémů</b>	<b>Týmová práce</b>
9:30 - 9:50	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
9:50 - 11:20	<b>Komunikační styly</b>	<b>Kroky řešení problémů</b>	<b>Spolupráce</b>
11:20 - 11:40	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
11:40 - 12:25	<b>Přenos informací</b>	<b>Analýzy problémů</b>	<b>Řízení kvality a času</b>
12:25 - 13:25	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>
13:25 - 14:55	<b>Komunikační dovednosti</b>	<b>Faktory ovlivňující hledání řešení</b>	<b>Krizové řízení</b>
14:55 - 15:15	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
15:15 - 16:00	<b>Zpětná vazba</b>	<b>Bariéry efektivního řešení</b>	<b>Řízení změn</b>
4. den	Řešení problémů	Kooperace	Komunikace
<b>Časová dotace</b>	<b>Předmět</b>	<b>Předmět</b>	<b>Předmět</b>
8:00 - 9:30	<b>Přístupy k řešení problémů</b>	<b>Týmová práce</b>	<b>Proces komunikace</b>
9:30 - 9:50	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
9:50 - 11:20	<b>Kroky řešení problémů</b>	<b>Spolupráce</b>	<b>Komunikační styly</b>
11:20 - 11:40	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
11:40 - 12:25	<b>Analýzy problémů</b>	<b>Řízení kvality a času</b>	<b>Přenos informací</b>
12:25 - 13:25	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>
13:25 - 14:55	<b>Faktory ovlivňující hledání řešení</b>	<b>Krizové řízení</b>	<b>Komunikační dovednosti</b>
14:55 - 15:15	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
15:15 - 16:00	<b>Bariéry efektivního řešení</b>	<b>Řízení změn</b>	<b>Zpětná vazba</b>
5. den	Kooperace	Komunikace	Řešení problémů
<b>Časová dotace</b>	<b>Předmět</b>	<b>Předmět</b>	<b>Předmět</b>
8:00 - 9:30	<b>Týmová práce</b>	<b>Proces komunikace</b>	<b>Přístupy k řešení problémů</b>
9:30 - 9:50	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
9:50 - 11:20	<b>Spolupráce</b>	<b>Komunikační styly</b>	<b>Kroky řešení problémů</b>
11:20 - 11:40	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
11:40 - 12:25	<b>Řízení kvality a času</b>	<b>Přenos informací</b>	<b>Analýzy problémů</b>
12:25 - 13:25	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>	<i>přestávka na oběd 60 minut</i>
13:25 - 14:55	<b>Krizové řízení</b>	<b>Komunikační dovednosti</b>	<b>Faktory ovlivňující hledání řešení</b>
14:55 - 15:15	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>	<i>přestávka 20 minut</i>
15:15 - 16:00	<b>Řízení změn</b>	<b>Zpětná vazba</b>	<b>Bariéry efektivního řešení</b>



### Osnovy:

Podle Palána<sup>165</sup> jsou osnovy podrobně popsány obsahy jednotlivých disciplín. Vycházejí ze stanovených cílů a musí obsahovat podrobný obsah učiva, rozsah výuky a formu výuky. Učební osnovy jsou účelovým a logickým uspořádáním obsahu. Zahnutí osnov do projektu umožňuje přesnou identifikaci mezipředmětových vazeb a eliminace duplicit. Učební osnovy mohou být lineární neboli postupné, cyklické, což znamená opakování učiva ve stanovených cyklech se zvyšováním náročnosti a spirálové, vycházející ze syntéz lineárních a cyklických.<sup>166</sup> V nastavbovém kurzu se bude jednat o osnovy postupné. Je vhodné doplňovat osnovy o rozšiřující literaturu, případně pomůcky, které lze v jednotlivých disciplínách využívat.<sup>167</sup>

Ve výše uvedeném schématu studijního plánu je patrné, že první den budou ve skupině všichni účastníci nastavbového kurzu. V prvním dni budou probány Základy manažerských dovedností. Na závěr prvního dne se účastníci rozdělí do skupin podle praxe. Připomínám, že účastníci již absolvovali základní kurz a akreditovanou zkoušku, takže podle profilu absolventa je jasné, že každý z účastníků musí mít minimálně středoškolské vzdělání a tři roky praxe nebo roční praxi v případě vysokoškolského vzdělání specifikované blíže zákonem 309/2006 Sb.,<sup>168</sup> v platném znění. Zcela rozdílná je praxe koordinátorů v pozemním stavitelství, v městském stavitelství, v dopravním stavitelství. Není tedy vhodné, aby se dále koordinátoři vzdělávali ve skupině dohromady. Případové studie budou stavěny na konkrétní problematiku. Na závěr výuky prvního dne se tedy koordinátoři rozdělí podle praxe a pokračovat budou již v jednotlivých modulech. Obsahy jednotlivých disciplín budou tedy stejné, ale konkrétní případové studie a vyvolávané diskuze budou zcela rozlišné. Druhý den tedy koordinátoři budou rozvíjet dovednosti každý ve svém specifickém oboru a třetí až pátý den se vystřídají v jednotlivých modulech v disciplínách nazvaných: Komunikace, Kooperace a Řešení problémů.

---

<sup>165</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 220.

<sup>166</sup> SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: ISV, 1992. s. 82.

<sup>167</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 220.

<sup>168</sup> *Ces-cz.eu* [online]. 2006 [cit. 2011-11-06]. Zákon 309/2006 Sb. Dostupné z WWW: <[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)>

**Název disciplíny: Základy manažerských dovedností<sup>169</sup>**

*Cíl disciplíny:* Účastník po absolvování bude umět rozdělit jednotlivé činnosti do základních řídicích aktivit manažerů a bude jim ujasněno, jak jednotlivých manažerských dovedností mohou využít v koordinaci práce na staveništi.

*Podmiňující disciplína:* Bezpečnost obecně, Legislativa, Identifikace a hodnocení rizik, Zpracování plánu BOZP

*Navazující disciplína:* Rozvoj dovedností, Komunikace, Kooperace, Řešení problémů.

*Struktura disciplíny:*

- Organizování a kompetence (2 hod.) – Chování lidí v organizačních strukturách, kompetence a potenciál, postupy při změnách práce.
- Vedení a motivování (2 hod.) – Základní pojmy motiv, potřeba, incentív, frustrace. Průběh motivace a motivování.
- Kontrolování (1 hod.) – Význam kontroly, kontrolní procesy, zásady efektivní kontroly
- Strategické řízení (2 hod.) – Strategické plánování, vize a cíle organizace, očekávání zájmových skupin, hodnoty a zásady firmy.
- Řízení informací (1hod.) – Informace a manažer, údaje a informace, hodnota informace.

*Způsob a podmínky ukončení disciplíny:* Disciplína není ukončena testem, každá hodina je ukončena diskuzí. V této disciplíně nejsou uchazeči rozděleni do modulů dle praxe. Jedná se tedy o disciplínu úvodní, která poskytuje základní informace o manažerských dovednostech.

**Název disciplíny: Rozvoj dovedností**

*Cíl disciplíny:* Usnadnit budoucím koordinátorům roli koordinátora, teoretické znalosti získané v základním kurzu rozšířit do problematiky jednotlivé praxe (pozemní, městské a dopravní stavitelství).

*Podmiňující disciplína:* Bezpečnost obecně, Legislativa, Identifikace a hodnocení rizik, Zpracování plánu BOZP, Základy manažerských dovedností.

*Navazující disciplína:* Komunikace, Kooperace, Řešení problémů.

---

<sup>169</sup> BĚLOHLÁVEK, F. KOŠTAN, P. ŠULEŘ, O. *Management*. Olomouc: Rubico, 2001. s. 5 -13.

*Struktura disciplíny:*

- Koordinátor BOZP v praxi (2 hod.) - Problematika nabídek, komunikace s investorem
- Koordinátor a stavba (2 hod.) – kontrolní obchůzka, komunikace, řešení neshod
- Etika a morálka koordinátora (1 hod.) – etický kodex
- Krizové situace a chování v nich (2 hod.) – chování v krizových situacích, úrazy a poskytnutí první pomoci
- Nebezpečné látky a ekologie (1 hod.) – nebezpečné látky jako zdroj požáru, odpady a nátěrové hmoty, chování při vysoké vodě a povodních

*Způsob a podmínky ukončení disciplíny:* Disciplína není ukončena testem, každá hodina je ukončena diskuzí. V této disciplíně jsou uchazeči rozděleni do modulů dle praxe. Jedná se tedy o disciplínu, která poskytuje základní informace o specifikacích problémů dané konkrétní oblasti. V každém modulu je struktura disciplíny přizpůsobena pozemnímu, městskému nebo dopravnímu stavitelství.

**Název disciplíny:** Komunikace<sup>170</sup>

*Cíl disciplíny:* Účastník po absolvování disciplíny bude umět rozlišit verbální a neverbální komunikaci, naučí se rozumět řeči těla a porozumět tomu, co ostatní sdělují. Účastník bude schopen klienty přesvědčit zaujmout.

*Podmiňující disciplína:* Bezpečnost obecně, Legislativa, Identifikace a hodnocení rizik, Zpracování plánu BOZP, Základy manažerských dovedností, Rozvoj dovedností.

*Navazující disciplína:* Kooperace a Řešení problémů

*Struktura disciplíny:*

- Proces komunikace (2 hod.) – úrovně a stadia procesu komunikace, hlavní šumy v jednotlivých etapách
- Komunikační styly (2 hod.) – čtyři komunikační styly a bariéry, které vznikají při vzájemném jednání
- Přenos informací (1 hod.) – komunikační kanály pro přenášení rozličných druhů informací

---

<sup>170</sup> BĚLOHLÁVEK, F. KOŠTAN, P. ŠULEŘ, O. *Management*. Olomouc: Rubico, 2001. s. 465.

- Komunikační dovednosti (2 hod.) – cesty k vyšší efektivnosti naslouchání a sdělování
- Zpětná vazba (1 hod.) – zpětná vazba na úrovni významu, kódu, na úrovni vnímání a na úrovni přenosu

*Způsob a podmínky ukončení disciplíny:* Disciplína není ukončena testem, každá hodina je ukončena diskuzí. Rozborem simulace konkrétní případové studie. V této disciplíně jsou uchazeči rozděleni do modulů dle praxe. Jedná se tedy o disciplínu, která poskytuje základní informace o významu komunikace v koordinaci činnosti na staveništi. V každém modulu je struktura disciplíny přizpůsobena pozemnímu, městskému nebo dopravnímu stavitelství.

**Název disciplíny:** Kooperace<sup>171</sup>

*Cíl disciplíny:* Vysvětlit význam týmové práce, vysvětlit význam synergický efekt a vysvětlit, jak budovat podmínky efektivní týmové práce: spolupráci, důvěru a soudržnost. Identifikovat potenciální zdroje krize, rozpoznat hrozící krizi a vysvětlit podmínky úspěšné změny.

*Podmiňující disciplína:* Bezpečnost obecně, Legislativa, Identifikace a hodnocení rizik, Zpracování plánu BOZP, Základy manažerských dovedností, Rozvoj dovedností, Kooperace.

*Navazující disciplína:* Komunikace a Řešení problémů

*Struktura disciplíny:*

- Týmová práce (2 hod.) – tým a skupina, stadia vývoje týmu, synergický efekt
- Spolupráce (2 hod.) – spolupráce, důvěra, soudržnost, role v týmu
- Řízení kvality a času (1hod.) – základní principy řízení kvality a času
- Krizové řízení (2 hod.) – krizový proces, hlavní příčiny krize, překonávání problémů v krizi
- Řízení změn (1 hod.) – proces změny, kroky procesu změny, radikální změna a možné přínosy

*Způsob a podmínky ukončení disciplíny:* Disciplína není ukončena testem, každá hodina je ukončena diskuzí. Rozborem simulace konkrétní

---

<sup>171</sup> BĚLOHLÁVEK, F. KOŠTAN, P. ŠULEŘ, O. *Management*. Olomouc: Rubico, 2001. s. 529.

případové studie. V této disciplíně jsou uchazeči rozděleni do modulů dle praxe. Jedná se tedy o disciplínu, která poskytuje základní informace o významu komunikace v koordinaci činnosti na staveništi. V každém modulu je struktura disciplíny přizpůsobena pozemnímu, městskému nebo dopravnímu stavitelství.

**Název disciplíny: Řešení problémů<sup>172</sup>**

**Cíl disciplíny:** Účastníci budou umět využívat tvůrčího i analytického myšlení, použít efektivní techniky problémů a brát v úvahu faktory ovlivňující hledání správného řešení.

**Podmiňující disciplína:** Bezpečnost obecně, Legislativa, Identifikace a hodnocení rizik, Zpracování plánu BOZP, Základy manažerských dovedností, Rozvoj dovedností, Řešení problémů.

**Navazující disciplína:** Komunikace a Kooperace

**Struktura disciplíny:**

- Přístupy k řešení problémů (2 hod.) – tvůrčí myšlení a analytické myšlení
- Kroky řešení problémů (2 hod.) – definování problému, analýza, produkce alternativ, hodnocení a výběr
- Analýzy problémů (1 hod.) – co je problém, kdy nastává, proč nastává, kde nastává a kdo přispívá k příčinám problémů
- Faktory ovlivňující hledání řešení (2 hod.) – bariéry efektivního řešení I. část
- Bariéry efektivního řešení (1 hod.) – informace, proces vnímání, kognitivní proces, skupinové a organizační vlivy
- *Způsob a podmínky ukončení disciplíny:* Disciplína není ukončena testem, každá hodina je ukončena diskuzí. Rozborem simulace konkrétní případové studie. V této disciplíně jsou uchazeči rozděleni do modulů dle praxe. Jedná se tedy o disciplínu, která poskytuje základní informace o možných řešeních problémů při práci koordinátora na staveništi. V každém modulu je struktura disciplíny přizpůsobena pozemnímu, městskému nebo dopravnímu stavitelství.

---

<sup>172</sup> BĚLOHLÁVEK, F. KOŠTAN, P. ŠULEŘ, O. *Management*. Olomouc: Rubico, 2001. s. 567.

### Otázka projektu: „Jak?“

Musím postupovat tak, aby správná cesta vedla k vytýčenému cíli. Správná cesta je zvolení správných metod výuky. Důležitá je také správná volba funkčních organizačních forem, vhodné učební metody a pomůcky.

V nástavbovém kurzu se jedná o didaktickou formu – přímá výuka – je nutný přímý kontakt s lektorem, osobní kontakt lektora s účastníkem. Z velké škály vzdělávacích metod v nástavbovém kurzu využiji přednášku s diskuzí, hraní rolí a situační metody – případové studie.

Přednáška s diskuzí je v podstatě spojení dvou metod, je zde dán prostor jak pro ucelený výklad, tak pro diskuzi, která podněcuje účastníky k námětům na řešení problémových situací, aktivitě a iniciativě, uvádění příkladů z vlastní praxe atd. V některých disciplínách je přednáška s diskuzí zařazena až za případovou studii. Lektor nastíní skutečný nebo smyšlený problém a účastníci ve skupinách případovou studii řeší. Rozborová situace je analýza a řešení konkrétních situací, reálných problémů. Účastníci situaci připodobňují k situaci z vlastní praxe.<sup>173</sup> Také ve výuce využívám metodu hraní rolí. Zcela přesně vystihuje potřebu výuky v nástavbovém kurzu Armstrong: „Účastníci tedy musejí demonstrovat své chování v podmínkách podobným tomu, s čím se pak budou setkávat ve své každodenní práci.“<sup>174</sup> Účastníci se naučí samostatně myslet a reagovat. Vyzkoušejí si různé role a naučí se řešit problémové situace, které při práci koordinátora na staveništi mohou nastat.

Po zodpovězení otázek projektování vzdělávací akce proč, kdy jsem specifikovala výkonnostní mezeru a stanovila vzdělávací cíl. V otázce koho jsem popsala účastníka vzdělávací akce a konkretizovala profil účastníka vzdělávací akce. V otázce co z projektování vzdělávací akce jsem upřesnila modulové uspořádání obsahu, konkrétně zpracovala studijní plán a přesně vymezila osnovy jednotlivých disciplín. Následně jsem zodpověděla otázku jak, tedy jakými konkrétními metodami budu vzdělávat. V následujících řádcích zodpovím poslední čtyři otázky. Kdy, kdo, kde a za co budeme vzdělávat? Po zodpovězení všech otázek v projektu vzdělávací akce se dostanu k závěru magisterské diplomové práce.

---

<sup>173</sup> KAZÍK, P. *Rukověť dobrého lektora*. Praha: Grada, 2008. s. 46.

<sup>174</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. s. 496.

### **Otázka projektu: „Kdy?“**

Tato otázka zodpovídá časové posloupnosti, časovém rozsah a jaké je organizační zajištění.

Palán<sup>175</sup> **časovou dotaci** vykládá jako dobu délky trvání vzdělávací akce. Ta může být dána normativně, například při akreditovaných rekvalifikačních vzdělávacích projektech nebo je dána vzdělávacími cíly. Může být dána i zkušeností zpracovatele projektu. **Rozvrh hodin** pak konkretizuje učební plán do období jednoho týdne, zároveň určuje rozsah hodin pro jednotlivé předměty, soulad s možnostmi lektorů a možnostmi prostorovými.

Já jsem časovou posloupnost i časový rozsah nástavbového kurzu nastínila na začátku kapitoly Modulové pojetí projektu, kde jsem vyjádřila návaznost nástavbového kurzu na kurz základní, graficky, vývojovým diagramem. Z diagramu je patrné, že nástavbový kurz se skládá z pěti dní výuky, kdy první den absolvují všichni účastníci kurzu a na závěr tohoto dne se účastníci rozdělí do modulů podle odborné praxe. Postupují pak do dalších dnů výuky v menších skupinách, kde výuka probíhá se specifickým zaměřením jednotlivých modulů. Časová dotace je dále upřesněna v části diplomové magisterské práce, která odpovídá na otázku co? V diagramu studijních plánů na první dva dny a další tři dny je časová dotace upřesněna již do hodin a je přímo dáno, co se bude v hodinách vyučovat. Organizační zajištění kurzu se prolíná do odpovědí na otázku kde a kdo, které specifikuji v dalších řádcích své práce.

### **Otázka projektu: „Kde?“**

Poskytuje nám informace o prostorovém, materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu. V praxi rozlišujeme termín didaktické pomůcky a prostředky didaktické techniky. Vzhledem k tomu že, kde se bude vzdělávací akce konat, jsem popsala již v projektu základního kurzu, nebudu již prostorové, materiální a technické zabezpečení duplicitně popisovat. Nástavbový kurz bude navazovat na kurz základní a prostorové, materiální a technické zázemí bude tedy totožné. Upozorním však v této

---

<sup>175</sup> PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. s. 233.

fázi na fakt, že didaktická technika a jí realizovatelné pomůcky plní ve vzdělávání různé funkce:<sup>176</sup>

- Motivaci, aktivizaci a stimulaci – je nutné udržet zájem a pozornost účastníka vzdělávací akce
- Expozici obsahu – prezentace informací
- Procvičování a upevňování naučeného
- Aplikace
- Kontrola a zpětná vazba

Schopnost efektivně pracovat s informačními a komunikačními technologiemi musí být u lektora samozřejmostí. Modulové pojetí projektu je strukturováno tak, aby funkce vzdělávání mohly být naplněny všechny. Tak se dostávám k předposlední otázce projektu vzdělávací akce.

### **Otázka projektu: „Kdo?“**

V rámci diplomové práce nebudu uvádět lektory jmenovitě. Chtěla bych však zdůraznit, že v kurzu základním je u lektora vyžadován spíše přístup informativní<sup>177</sup>, kdy je vzdělavatel především odborník na určité téma a zaměřuje se na předání daného obsahu. Naopak v nástavbovém kurzu ve dnech, kdy je výuka vedena ještě pro všechny účastníky, přístup facilitací<sup>178</sup>, vzdělavatel je facilitátor, který sice musí být také odborníkem na dané téma, ale důraz je kladen na metodiku jeho práce s účastníky. V jednotlivých modulech je již vyžadován přístup emancipační<sup>179</sup>. Úkolem animátora je přivést účastníky k samostatnému kritickému myšlení, pasivní vstřebávání není v jednotlivých modulech žádoucí, i když samozřejmě se dimenze role vzdělavatele prolínají. Účastníci kurzu velmi rychle odhadnou, má-li jim lektor co říci. Je-li na výši, jak po odborné stránce, tak po stránce lektorské, lidské. Lektoři jsou hodnoceni v dotaznících, je jim podávána okamžitá zpětná vazba, Motivace a aktivní zapojení účastníků závisí především na lektorech samotných.

---

<sup>176</sup> MIKOŠEK, M. *Technologie tvorby a využívání didaktických prostředků ve vzdělávání dospělých*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003.

<sup>177</sup> DVOŘÁKOVÁ, M. *Technologie vzdělávání dospělých*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. s. 25.

<sup>178</sup> DVOŘÁKOVÁ, M. *Technologie vzdělávání dospělých*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. s. 25.

<sup>179</sup> DVOŘÁKOVÁ, M. *Technologie vzdělávání dospělých*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. s. 25.



### Otázka projektu: „Za co?“

I když je kalkulace vzdělávací akce nezbytnou součástí projektování vzdělávací akce, není předmětem diplomové magisterské práce uvádět konkrétní částky v korunách. Důležité je však zmínit, že při kalkulování programu se nesmí zapomenout žádná položka, která může být důležitá v procesu investičního rozhodování. Obecně náklady na vzdělávací akci dělíme na dvě kategorie:<sup>180</sup>

#### „ 1. Náklady na vzdělávací program

- Náklady na lektory (mzdy, cestovné, ubytování),
- Náklady na realizační tým (sekretariát, specialisté na audiovizuální techniku, překladatele, tiskárna atd.),
- Poplatky za výuky hrazené jiným institucím,
- Nájemné za prostory pro výuku a za zařízení,
- Parkoviště, poštovné, telefonní poplatky atd.

#### 2. Náklady na účastníky

- Přeprava do místa konání a místní přeprava,
- Náklady na přepravu při exkurzích a studijních cestách,
- Diety a cestovné,
- Stravování a ubytování,
- Finanční náhrady za knihy,
- Společenské události a recepce,
- Některé firmy rovněž do nákladů na účastníky započítávají hodnotu ušlé pracovní doby zaměstnanců.<sup>181</sup>

Samozřejmě jak ve fixních tak ve variabilních nákladech jsou uvedeny i položky nákladů, které se netýkají mého projektu. Vzhledem k tomu, že tento konkrétní projekt se bude konat ve čtyřech místech v České republice, budou se lišit i fixní náklady. Například nájemné se liší velmi výrazně. V nákladech variabilních, v nákladech na účastníka odpadají položky na diety i cestovné účastníka i na hodnotu ušlé pracovní doby zaměstnanců. V mém projektu se nejedná o firemní vzdělávání, ale o kurz otevřený, každý z účastníků přijíždí z jiné firmy, jsou velmi často osobami

---

<sup>180</sup> PROKOPENKO, J. – KUBR, M. A KOL. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada, 1996. s. 156.

<sup>181</sup> BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. s. 176.

samostatně výdělečně činnými, tzn. náklady na účastníka, jsou jen náklady na studijní materiály, občerstvení, případně reklamní předměty. Přesto je velice důležité problematiku stanovení výše nákladů znát, především pro stanovení ceny kurzovního.

Zodpověděla jsem všechny otázky projektování vzdělávací akce a dostávám se k závěru. V návrhu modelového pojetí projektu jsem docílila především toho, že se již nejedná pouze o vědomosti. Vědomosti jsou samozřejmě základní stavební kámen. Základní stavební kámen je položen v základním kurzu. Po absolvování základního kurzu je účastník povinen složit zkoušku u akreditované společnosti, získá certifikát osoba odborně způsobilá k zajišťování činnosti koordinátora na staveništi a postupuje dále do nástavbového kurzu, kde jsou vědomosti aplikovány v konkrétních situacích a zaměření je již cíleno na dovednosti. Charakter obsahu výuky již dovoluje učební látku uplatnit participativním způsobem a využít participativních didaktických metod. Tím, že již ze základního kurzu jsou známy informace o složení účastníků vzdělávací akce, jsou účastníci nástavbového kurzu připraveni k práci ve skupinách. V nástavbovém kurzu je nutná aktivizace účastníků, proto jsem zvolila didaktické metody přednášku s diskuzí, případovou studii a hraní rolí. To zda jsem pro danou vzdělávací akci zvolila dostatečné rámcové podmínky, tedy dostatek času pro zvolené náročnější metody, zda je potřeba počet účastníků v jednotlivých modulech omezovat, aby byla vybraná metoda ještě realizovatelná, zda vyhovují zvolené prostory a ostatní didaktické prostředky, bude prověřeno v pilotním projektu. Na závěr každé vzdělávací akce bude prováděna evaluace, tak jak je popsána v jedné z výše uvedených kapitol a požadavky budou zapracovány v inovované verzi projektu.

## 6. Závěr

Cílem mé magisterské diplomové práce bylo vytvořit vzdělávací projekt. Vytvořit modulové pojetí projektu, který by zároveň splňoval požadavky k získání akreditace a zároveň naplnil požadavek, aby koordinátor na staveništi po absolvování kurzu se stal kompetentní ke své profesi. Projekt musí v první části splnit všechna kritéria, aby naplňoval metodický pokyn MŠMT dle vyhlášky č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání a získání akreditace pro pořádání vzdělávací akce. V kapitole modulové pojetí projektu jsem zakreslila v diagramu krok za krokem, jak bude účastník celého projektu postupovat. „Požadavky na znalosti a dovednosti člověka v moderní společnosti se neustále mění, a aby člověk mohl fungovat jako pracovní síla, musí nutně prohlubovat a rozšiřovat své znalosti a dovednosti.“<sup>182</sup> Nestačí tedy, aby koordinátor znal zákony a legislativní prostředí, ale aby byl kompetentním k výkonu své profese. Po absolvování základního kurzu tedy koordinátor absolvuje akreditovanou zkoušku a dále nastupuje v nástavbovém kurzu, který je již zaměřený na koordinaci činností na stavbě. Proto se skupina ze základního kurzu rozdělí na jednotlivé moduly. Já uvádím tři moduly rozčleněné podle praxe na městské, dopravní a pozemní stavitelství, ale ve výjimečných případech se může stát, že může být ještě modul železniční stavitelství. Krok po kroku jsem také zodpověděla všechny otázky projektování vzdělávací akce, aby bylo zcela zřejmé, jak bude projekt veden od profilu účastníka až po kalkulaci. Důraz je kladen na studijní plán a konkretizaci učebních osnov.

Terminologicky jsem vymezila základní pojmy, které je nutno znát, máme-li v úmyslu projektovat vzdělávací akci. Definovala jsem obvyklý postup a zákonitosti, které tvorba vzdělávacího projektu vyžaduje. Projekt je zaměřený na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při činnostech koordinátora na staveništi, vysvětlila jsem tedy, kdo je koordinátor, jaké má práva a povinnosti, co musí koordinátor znát a umět podle legislativního prostředí v České republice. Zpracovala jsem zjištěné informace do základního kurzu a na něj nástavbou požila modulové pojetí projektu.

---

<sup>182</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 1998. s. 206.

Postup, který vede mou diplomovou magisterskou prací od terminologických základů k praktickým výstupům, se mi jeví jako systematický a logický a dovedl mě k cíli mé práce.

Cíl diplomové bakalářské práce byl splněn. Modulové pojetí projektu bylo vytvořeno. Byl vytvořen zcela nový, detailní projekt, podle kterého se bude vzdělávací akce realizovat. Zároveň byl zpracován metodický pokyn, který bude sloužit k získání akreditace na kurzy „Základní třítydenní přípravný kurz prevence rizik podle zákona č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.“

Přínos diplomové magisterské práce spočívá především v získání akreditace. Personální oddělení firem vybírají pro své zaměstnance akreditovaná zařízení a počet účastníků na kurzech má bezprostřední vliv na hospodářský výsledek a velikost zisku podniku. Přínos diplomové magisterské práce spočívá především v tom, že účastník, který absolvuje základní a nástavbovou část modulového pojetí projektu by měl být kompetentní k výkonu své profese, a to k výkonu koordinovat činnosti při práci na staveništi.

## 7. Seznam literatury a dalších zdrojů:

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 9788024714073.
- BARTÁK, J. *Základní kniha lektora/trenéra*. 1. vyd. Olomouc: Votobia, 2003. 222 s. ISBN 8072201581.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Projektování vzdělávací akce*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. 112 s. ISBN neuvedeno.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 208 s. ISBN 9788024729145.
- BELCOURT, M. – WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998. 243 s. ISBN 8071694592.
- BĚLOHLÁVEK, F. – KOŠŤAN, P. – ŠULEŘ, O. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001. 642 s. ISBN 8085839458.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 136 s. ISBN 9788024725802.
- DVOŘÁKOVÁ, M. *Úvod do evaluace ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. 45 s. ISBN neuvedeno.
- DVOŘÁKOVÁ, M. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. 115 s. ISBN 9788024428208.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. 2007. 485 s. ISBN 9788071798934.
- HOLMAN, R. *Mikroekonomie*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007. 591 s. ISBN 9788071798620.
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 233 s. ISBN 8024714574.
- KAZÍK, P. *Rukověť dobrého lektora*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 107 s. ISBN 9788024724539.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1995. 350 s. ISBN 8085943018.
- KUBEŠ, M. - SPILLEROVÁ, D. - KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004. 183 s. ISBN 8024706989.
- MEDLÍKOVÁ, O. *Lektorské dovednosti*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2010. 176 s. ISBN 9788024732367.

- MIKOŠEK, M. *Technologie tvorby a využívání didaktických prostředků ve vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2003. 52 s. ISBN 8070429348.
- MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. 271 s. ISBN 8085963523.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2000. 200 s. ISBN 80859630.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. 146 s. ISBN 8073570459.
- MUŽÍK, J. PALÁN, Z. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. 1. vyd. Praha: 2008. 104 s. ISBN neuvedeno.
- OBST, O. PRÁŠILOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z obecné didaktiky pro účastníky studia Andragogika v profilaci na vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Olomouc, 2005. 65 s. ISBN neuvedeno.
- PALÁN, Z. *Výkladový slovník-lidské zdroje*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 280 s. ISBN 8020009507.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 320 s. ISBN 9788024732350.
- PLAMÍNEK, J. – FIŠER, R. *Řízení podle kompetencí*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 179 s. ISBN 8024710749.
- POKORNÁ, D. *Projektování vzdělávacích aktivit*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. 46 s. ISBN neuvedeno.
- PRÁŠILOVÁ, M. *Tvorba vzdělávacího programu*. 1. vyd. Praha: Triton, 2006. 191 s. ISBN 8072547127.
- PROKOPENKO, J. – KUBR, M. A KOL. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 1996. 631. s. ISBN 8071692506.
- SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 292 s. ISBN 8085866331.
- ŠIMEK, D. – BARTOŇKOVÁ, H. *Andragogika*. 1. vyd. Olomouc: 2002. 65 s. ISBN 8024403943.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004. 168 s. ISBN 9788024704050.
- TRUNEČEK, J. *Management znalostí*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2004. 131 s. ISBN 8071798843.

VODÁK, J. - KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Grada, 1996. 205 s. ISBN 9788024719047.

### **Zákony:**

Zákon 309/2006 Sb.

[http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon\\_bozp%203092006.pdf](http://www.ces-cz.eu/files/dokumenty/zakony/zakon_bozp%203092006.pdf)

Vyhláška 176/2006 Sb.

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska>

Zákon 435/2004 Sb.

[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435\\_2004\\_1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_1)

Nářízení vlády 592/2006 Sb.

[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=592%2F2006&number2=&name=&text=)

### **Internetové zdroje:**

WWW: [centroprojekt.cz/koordinator-bozp-na-stavenisti.htm](http://centroprojekt.cz/koordinator-bozp-na-stavenisti.htm)

WWW: <ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK L 245. Směrnice rady 92/57/EHS

<http://www.scmbd.cz/koordinatori-bozp-konzultacni-dny-zari-2008>

[http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema\\_tydne/planbozptap09.html](http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/planbozptap09.html)

[http://www.scmbd.cz/uploads/data/metodika/technicke\\_oddeleni/POaBOZ/SCHEMA\\_1.pdf](http://www.scmbd.cz/uploads/data/metodika/technicke_oddeleni/POaBOZ/SCHEMA_1.pdf)

<http://www.koordinator-staveb.cz/kdo-je-koordinator-BOZP.pdf>

<http://www.sevrom.cz/wp-content/uploads/2010/10/%C5%BD%C3%A1dost-o-akreditaci.pdf>

<http://www.bozpinfo.cz/akce-seminare/>

[http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni\\_akce\\_2008.pdf](http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/kontrolni_akce_2008.pdf)

<http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/training/osvedceni.php>

## **8. Seznam příloh**

Příloha č. 1 - Vyhláška 176/2009 Sb.

Příloha č. 2 – Vzor Osvědčení

Příloha č. 3 – Formulář sloužící k zpracování žádosti

Příloha č. 4 – Výpis ze statutu

Příloha č. 5 – Doložení kvalifikace a odborné praxe garanta



Příloha č. 1



Název a adresa zařízení

---

Vzdělávací program akreditován MŠMT dne ..... pod čj.:  
 .....

## OSVĚDČENÍ

### O ÚČASTI V AKREDITOVANÉM VZDĚLÁVACÍM PROGRAMU

po ukončení vzdělávacího programu rekvalifikačního kurzu,  
 podle vyhl. MŠMT č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti  
 žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace  
 vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

Jméno, Příjmení, titul

Datum a místo narození

absolvoval(a) rekvalifikační program: *Název rekvalifikačního programu*

pro pracovní činnost:

Kurs proběhl v období od ..... do .....

V rozsahu	- na teorii	.....
vyučovacích hodin	- na praxi	..... hodin

Vzdělávací program obsahoval tyto předměty (tematické celky):

XXXXXXXXXXXXXXXX	xx hodin
XXXXXXXXXXXXXXXX	xx hodin
XXXXXXXXXXXXXXXX	xx hodin
XXXXXXXXXXXXXXXX	xx hodin
XXXXXXXXXXXXXXXX	xx hodin
XXXXXXXXXXXXXXXX	xx hodin

Dle vyhlášky MŠMT č. 176/2009 Sb. toto osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu nenahrazuje doklad o úspěšném absolvování odborné zkoušky podle jiného právního předpisu.

V ..... dne .....

garant kurzu

L.S.

statutární zástupce  
 vzdělávacího zařízení

## ŽÁDOST O AKREDITACI

*Doporučený formulář pro zpracování žádosti podle vyhlášky MŠMT č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení (dále jen „vyhláška“).*

2) **Identifikační údaje** (podle § 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

<b>Obchodní firma (právnícká osoba):</b>			<b>Identifikační číslo (právnícká i fyzická osoba):</b>	
<b>Příjmení (fyzická osoba):</b>	<b>Jméno (fyzická osoba):</b>	<b>Titul (fyzická osoba):</b>	<b>Datum a místo narození (fyzická osoba):</b>	
<b>Sídlo (právnícká i fyzická osoba):</b>				
<b>Ulice</b>	<b>č.p.</b>	<b>město</b>	<b>PSČ</b>	<b>kraj</b>
<b>Doručovací adresa (právnícká i fyzická osoba):</b>				
<b>Ulice</b>	<b>č.p.</b>	<b>město</b>	<b>PSČ</b>	<b>kraj</b>
<b>Kontaktní spojení (právnícká i fyzická osoba):</b>				
<b>Telefon</b>	<b>faxové spojení</b>		<b>emailová adresa</b>	

**U zahraniční osoby vyplňte údaje uvedené v bodě 1) a uveďte umístění organizační složky v České republice.**

**Umístění organizační složky v České republice:**

--

Jméno statutárního zástupce vzdělávacího zařízení:

Podpis statutárního zástupce vzdělávacího zařízení + razítko:

3) *V souladu s § 1 písm. r) vyhlášky* přiložit **doklad o zaplacení správního poplatku - kolkovou známku.**

*zde nalepit celý kolek*

- 4) V souladu s §1 písm. a) vyhlášky přiložit **doklad o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb**, budou-li vzdělávací služby poskytovány jako živnost, nebo jiný doklad, z něhož vyplývá, že předmětem činnosti je poskytování vzdělávacích služeb (např. výpis ze statutu, obchodního nebo živnostenského rejstříku). **Jako přílohu č. 1**
- 5) V souladu s § 1 písm. b) vyhlášky uvést **název rekvalifikačního programu**.

<b>Název rekvalifikačního programu:</b>

- 6) V souladu s § 1 písm. c) vyhlášky uvést **pracovní činnost**, pro niž bude rekvalifikace uskutečňována.

Pracovní činnost:	Kód DK dle NSK	Celková hod. dotace kurzu	
		Teoretická (45 minut)	Praktická (60 minut)

- 7) V souladu s § 1 písm. d) vyhlášky uvést **profil absolventa**, ve kterém budou uvedeny ověřitelné výsledky vzdělávání podle rekvalifikačního programu (srozumitelně, konkrétně a jednoznačně uvést co absolvent kurzu umí a zná).

<b>Profil absolventa:</b>

- 8) V souladu s § 1 písm. e) vyhlášky uvést **vstupní předpoklady** pro přijetí fyzické osoby ke vzdělávání podle rekvalifikačního programu.

<b>Vstupní předpoklady (podmínky) pro přijetí fyzické osoby ke vzdělávání podle rekvalifikačního programu:</b>

- 9) *V souladu s § 1 písm. f) vyhlášky* uvést **formu vzdělávání** (prezenční, distanční nebo kombinovaná) a **metody výuky** (např. přednáška, seminář, cvičení). Doplnit **vyučovací jazyk rekvalifikace** (např. český)

<b>Organizační forma vzdělávání:</b>
<b>Metody výuky:</b>
<b>Vyučovací jazyk rekvalifikace:</b>

- 10) *V souladu s § 1 písm. g) vyhlášky* uvést **rámcový rozvrh hodin vzorového výukového dne**, jedná-li se o prezenční formu vzdělávání. Rámcový rozvrh uvádějte zvlášť pro **teoretickou výuku** a zvlášť pro **praktickou výuku (pokud je realizována)**. Maximální počet teoretické výuky je 8 vyučovacích hodin denně; při kombinaci teoretické a praktické výuky je maximální počet 10 vyučovacích hodin výuky denně + přestávky.

Rámcový rozvrh teoretické výuky:	Rámcový rozvrh praktické výuky/praxe (pokud je realizována):

- 11) V souladu s § 1 písm. h) vyhlášky uvést **způsob ověření získaných znalostí a dovedností, složení zkušební komise popř. jméno autorizované osoby** a doložení jejího souhlasu a materiálně technického zabezpečení.

Způsoby ověření získaných znalostí a dovedností:
Složení zkušební komise (3 členové):
Jméno autorizované osoby, u které bude skládána závěrečná zkouška + doložení jejího materiálně-technického zabezpečení:

- 12) V souladu s § 1 písm. j) vyhlášky předložit **učební plán**, jehož obsahem je seznam předmětů nebo modulů s určenou minimální hodinovou dotací, s minimálním celkovým počtem hodin výuky rozčleněným na minimální počet hodin teoretické a praktické výuky. *(počet hodin zkoušek se nezapočítává do celkové hodinové dotace).*

**Praktickou výukou se rozumí odborně řízená vzdělávací činnost, která vede k získání a obnovení praktických znalostí a dovedností účastníka vzdělávání podle rekvalifikačního programu (jedná se tedy o praxi, kde frekventant kurzu vykonává konkrétní pracovní činnost).** Může se

uskutečňovat na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s danou rekvalifikací. **Procvičování probrané látky není praxí!**

<i>Název předmětu/modulu</i>	<i>Počet hodin teoretické výuky (vyučovací hodina = 45 minut)</i>	<i>Počet hodin praxe/ praktické výuky (vyučovací hodina = 60 minut)</i>
<b>Celkem</b>		
<b>Závěrečné zkoušky</b>	<i>Ústní + písemná část</i>	<i>praktická část</i>

13) V souladu s § 1 písm. k) vyhlášky přiložit **učební osnovy**, které zahrnují obsah učebního plánu rozpracovaný tak, aby bylo zřejmé, co je obsahem a výsledkem výuky u jednotlivých předmětů učebního plánu, popř. jeho částí, pokud je na ně rekvalifikační program členěn.

<i>Osnovy:</i>	<i>Počet hodin teoretické/praktické výuky:</i>
<b>Počet hodin celkem:</b>	

14) V souladu s § 1 písm. l) vyhlášky uvést **popis průběhu praktické výuky**, je-li nedílnou součástí rekvalifikačního programu, včetně informací o jejím organizačním a technickém zabezpečení. Doložit příslib nebo smlouvu s fyzickou nebo právnickou osobou, u které bude probíhat.

<b>Popis průběhu praktické výuky:</b>

15) V souladu s § 1 písm. m) vyhlášky uvést **seznam povinné a doporučené literatury**, u distanční formy vzdělávání doložit **vzorový studijní**



**materiál** (je nezbytné uvést konkrétní názvy, autory titulů literatury, rok vydání a nakladatelství).

Seznam literatury	
<b>Literatura povinná (používaná v programu):</b>	
<b>Doporučená literatura:</b>	

16) V souladu s § 1 písm. n) vyhlášky uvést **jméno a příjmení fyzické osoby**, která bude odpovídat za odbornou úroveň rekvalifikace a řádné provádění závěrečných zkoušek a doložení jejího vzdělání a odborné praxe v oboru rekvalifikace (**Jako přílohu č. 2**).

8.1 Jméno, Příjmení, Titul (odpovědné osoby):	Datum narození:

17) V souladu s § 1 písm. o) vyhlášky přiložit **údaje o odbornosti, kvalifikaci, odborné a pedagogické praxi lektorů** pro výuku

jednotlivých předmětů a *doporučujeme* přiložit písemný souhlas lektorů se zařazením do lektorského sboru. V případě certifikace lektorů (Certifikovaný kurz lektora AIVD, certifikace lektora dle ISO/IEC 17024) se neuvádí jejich pedagogická praxe. V takovém případě se dokládá pouze kopie certifikátu.

Seznam lektorů					
Jméno, příjmení, popř. titul lektora	Vyučovaný předmět	Kvalifikace/vzdělání, studijní obor	Odborná praxe	Pedagogická praxe	Souhlas s uvedenými údaji a vlastnoruční podpis lektora/ky

- 18) V souladu s § 1 písm. p) vyhlášky doložit **informace o prostorovém, materiálním a technickém zabezpečení** vzdělávání podle rekvalifikačního programu poskytovaného žadatelem; doložení smluvního zajištění prostorového, materiálního a technického zabezpečení vzdělávání v případě, že není ve vlastnictví žadatele (kopie nájemní smlouvy nebo výpis z katastru nemovitostí - **Jako přílohu č. 3**).

<b>Informace o prostorovém zabezpečení</b> (pronajaté / vlastněné prostory):
<b>Seznam materiálního a technického zabezpečení:</b>

- 19) V souladu s § 1 písm. q) vyhlášky doložit **informace o způsobu a formě vedení dokumentace o průběhu a vyhodnocení vzdělávání** podle rekvalifikačního programu a o evidenci osvědčení vydaných účastníkům

vzdělávání (např. třídní kniha, dokumentace o ověření vstupních předpokladů, protokol o průběhu vzdělávání, protokol o závěrečné zkoušce – není-li konána dle jiného právního předpisu). V případě certifikace dle ČSN ISO 9001:2001, Oborové certifikace AIVD, certifikace dle KVIS nebo Edu IQ 9001, není nutné tuto informaci dokládat. V takovém případě se doloží pouze kopie dokladu o získání certifikace.

<b>Seznam písemností pro vedení dokumentace a způsob a forma vedení dokumentace o průběhu a vyhodnocení vzdělávání:</b>

- 20) *V souladu s § 1 písm. i) vyhlášky* přiložit, vyplněný a platný **vzor osvědčení o rekvalifikaci**, který bude vydáván po úspěšném ukončení vzdělávacího programu. Druhy vzorů osvědčení, v závislosti na typu rekvalifikačního programu, jsou vzor č. 1 (čistá rekvalifikace), vzor č. 2 (DK) a vzor č. 3 (ZVLPP). Uvedené vzory naleznete na stránkách [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz) - vzdělávání - rekvalifikace - žádost o akreditaci - osvědčení













## 9. Anotace

Příjmení a jméno autora: Kolářová Eva

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky FF UP

Název práce: Modulové pojetí projektu k získání odborné způsobilosti

Počet znaků: 112 680

Počet příloh: 5

Počet titulů použité literatury: 33

Klíčová slova: vzdělávací projekt, modulové pojetí projektu, kurz, evaluace, legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, koordinátor

Stěžejním cílem magisterské diplomové práce je vytvořit modulové pojetí projektu připravujícího zájemce ke zkoušce odborné způsobilosti k činnostem koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.

Magisterská práce je zaměřena na vytvoření projektu, který připravuje zájemce ke zkoušce v základním kurzu s týdenní výukovou dotací doplněnou modulární nástavbou, rozvíjející osobnost a kompetence koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi. Do modulového pojetí verze projektu jsou zapracovány aktuální změny v legislativě i nové trendy ve vzdělávání. Vlastní návrh vzdělávací akce splňuje jak formální požadavky na postup při projektování vzdělávací akce, tak požadavky pro žádost k udělení akreditace.

The principal goal of this graduate work is to create a modular approach of a project preparing an interested person for examination from activities related to coordination of safety and health protection on a construction site.

The graduate work is focused on development of a project which prepares an interested person for examination from one week-long basic course, supplemented with an extended modular program developing the specific personality and authorities belonging to a coordinator of safety and health protection on a construction site. Updated legislative changes and new trends in education were incorporated into the project. The proposal meets all formal requirements as well as the specific requirements for obtaining an accreditation for arrangement of educational course.