

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jindřich Tichý

**Tvorba projektu vzdělávací akce k rekvalifikaci řidičů
městské hromadné dopravy**

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME)

2018-2020

DIPLOMA THESIS

Jindřich Tichý

**The creation of an educational event project for retraining
of urban public transport drivers**

Prague 2020

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 2. 2. 2020

Jindřich Tichý

Poděkování

Děkuji PhDr. Milanu Demjanenkovi, Ph.D., za velice ochotně a profesionálně vedené konzultace, na kterých mi poskytl odborné rady, které přispěly k dokončení této práce.

Anotace

Diplomová práce pojednává o profesním vzdělávání a představuje tvorbu vzdělávací akce k rekvalifikaci řidičů městské hromadné dopravy. Práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou část. Teoretická část popisuje a charakterizuje profesní vzdělávání a představuje tvorbu vzdělávací akce v obecné rovině. Praktická část seznamuje ve své první části se společností, která poptává vzdělávací akci a vzdělávací institucí, která tuto vzdělávací akci tvoří. V další části je uvedena vlastní tvorba vzdělávací akce doplněná o dotazníkový průzkum a jiné výzkumné metody, které byly součástí tvorby.

Klíčová slova

Didaktická technika, dotazníkový průzkum, Focus groups, lektor, profesní vzdělávání, rekvalifikace, vzdělávací akce

Annotation

This diploma thesis deals with vocational education and represents the creation of an educational event for retraining of urban public transport drivers. The work is divided into two parts, a theoretical and a practical one. The theoretical part describes and defines vocational education and represents the creation of an educational event in general. The practical part meets with a society which demands for an educational event and an educational institution which creates the educational event. In the next part there is my own creation of an educational event supplemented with a questionnaire survey and other research methods which were the part of the creation.

Keywords

Didactic technique, educational event, focus groups, lecturer, questionnaire survey, retraining, vocational education,

OBSAH

OBSAH	7
ÚVOD.....	9
1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
2 MANAGMENT LIDSKÉHO FAKTORU.....	18
3 ZÁKLADNÍ POJMY V PROFESNÍM VZDĚLÁVÁNÍ:.....	21
4 LEGISLATIVA V PROFESNÍM VZDĚLÁVÁNÍ.....	28
5 TVORBA PROJEKTU VZDĚLÁVACÍ AKCE	36
5.1 Identifikace vzdělávacích potřeb	38
5.2 Identifikace účastníků vzdělávání – cílové skupiny	39
5.3 Stanovení cílů vzdělávání – profilu absolventa	40
5.4 Určení obsahu vzdělávání, systematizace obsahu vzdělávání a vytvoření časového plánu – harmonogram	44
5.5 Vyvážení studijních opor a stanovení androdidaktických forem a metod	45
5.6 Určení a zajištění didaktické techniky	49
5.7 Stanovení lektorského a dalšího týmu	51
5.8 Technicko-organizační zajištění a návrh metod evaluace vzdělávací akce	53
5.9 Zpracování rozpočtu a kalkulace ceny.....	55
6 CHARAKTERISTIKA FIRMY A ŠKOLICÍHO STŘEDISKA ZAJIŠŤUJÍCÍ VZDĚLÁVACÍ AKCI	57
7 PŘÍPRAVA VZDĚLÁVACÍ AKCE	59
7.1 Identifikace vzdělávacích potřeb, cílové skupiny a stanovení cílů vzdělávání ..	60
7.2 Vymezení obsahu vzdělávání, organizace obsahu vzdělávání, vytváření studijních materiálů.....	64
7.3 Tvorba časového plánu, určení androdidaktických metod a forem, určení a zajištění didaktické techniky.....	67
7.4 Stanovení personálního zajištění	74
7.5 Analýza technicko-organizačního zajištění	75
7.6 Stanovení a vyhodnocení metod evaluace vzdělávání.....	77

7.7	Zpracování rozpočtu	79
8	DISKUZE	83
	ZÁVĚR	84
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	86
	SEZNAM PŘÍLOH.....	91

ÚVOD

Vzhledem k profesnímu zaměření autora, který stál před úkolem připravit kurz pro rekvalifikaci řidičů MHD, je tato práce zaměřena na toto téma. Ke skutečnosti, že se tento kurz bude týkat právě řidičů MHD, kteří jsou ve věku od cca dvaceti jedna let a jsou i takové výjimky, kdy je uchazeči o zaměstnání řidiče MHD i šedesát let a více, jedná se o učení dospělých a zároveň profesní vzdělávání. V dnešní uspěchané době, kdy jsou na nás kladeny větší a větší požadavky a technologie ve všech odvětvích jdou velkou rychlostí vpřed, je nutnost průběžného učení nezbytná, a to i v okamžiku, kdy se člověk rozhodne přestat učit. Avšak už koupí nové televize či vozidla nebo dnes již tak všemi používaného dotykového telefonu se dostává do situace, kdy se musí začít učit. Učení ho ovšem nemine ani ve stáří, kdy se musí naučit nové postupy, které odpovídají jeho fyzické kondici a zdraví, např. ovládání různých kompenzačních pomůcek, ale i ovládání nových technologií v podobě právě nové televize či dveří v MHD nebo moderních výtazích, které se montují v nově postavených domech. V dnešní době, kdy sice stroje velice usnadňují práci a někdy jí dokonce nahrazují, jsou požadavky kladené na vzdělání vyšší a vyšší. Profese určitého druhu zanikají a jiné nové zase vznikají. Z tohoto pohledu je celoživotní učení opravdu celoživotní. Člověk se již od narození musí učit novým věcem a učení prostupuje celý jeho život. V mládí se učí od svých rodičů, ale i od vrstevníků přijímat různé formy chování, dovedností jako je například mluvení, chůze, ale i hra. V další vývojové fázi se zúčastňuje školní výuky a je nucen se začít připravovat na svoje budoucí povolání. I když ve věku patnácti let, dle názoru autora, nebývá většina dětí schopna určit, co přesně jim v budoucnu jejich profese dokáže přinést či zda je bude bavit. V tuto chvíli se již člověk setkává s takzvaným profesním vzděláváním, o kterém bude tato práce pojednávat, a která se bude týkat sice dospělých, ale dle zkušeností autora, když tito dospělí usednou do lavice, stávají se z nich zase školní děti v pravém slova smyslu i s vypracovanými „taháky“ a různými vtipnými poznámkami směrem k vyučujícímu. Potřeba učení je tedy důležitou životní součástí a profesní vzdělávání nezbytnou součástí. Vzhledem k zaměření práce, kdy se jedná o přípravu vzdělávacího projektu a kterého se zúčastní, alespoň podle věkové hranice dospělí lidé, je nutné vycházet ze základů vzdělávání a učení dospělých, legislativy, pedagogiky, psychologie dospělých, profesního vzdělávání, normativního

vzdělávání a v neposlední řadě firemního vzdělávání. Diplomová práce pojednává o profesním vzdělávání a představuje tvorbu vzdělávací akce k rekvalifikaci řidičů městské hromadné dopravy. Práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou část. Teoretická část popisuje a charakterizuje profesní vzdělávání a představuje tvorbu vzdělávací akce v obecné rovině. Praktická část seznamuje ve své první části s organizací, která poptává vzdělávací akci a vzdělávací institucí, která tuto vzdělávací akci tvoří. V další části je uvedena vlastní tvorba vzdělávací akce doplněná o dotazníkový průzkum a jiné výzkumné metody jako je Focus groups či obsahová analýza zákonů, vyhlášek a vnitropodnikových norem, které byly součástí tvorby. Cílem práce tedy bude charakteristika profesního vzdělávání a sestavení vzdělávací akce, která má vést k celkové přípravě řidičů městské hromadné dopravy a na jejím konci by měl být hotový řidič autobusu schopný vykonávat tuto profesi. Dále tato práce může pomoci začínajícím dopravním firmám a autoškolám s přípravou řidičů profesionálů, a to nejenom řidičů autobusů v městské hromadné dopravě, ale i dálkových řidičů autobusů a řidičů v nákladní dopravě.

1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Celoživotní učení v sobě zahrnuje vzdělávání dospělých a jedním z druhů tohoto vzdělávání je profesní vzdělávání.

Omezit učení člověka pouze na dobu dětství a mládí nelze. Učení člověka provází ve všech věkových etapách. (Mužík, 2004, s. 21)

Celoživotní učení

Celoživotní učení prezentuje podstatnou transformaci koncepce veškerého učení. Obvyklý formalizovaný školský systém představuje pouze základ vzdělávání, tedy pouze jeho úsek. Dnes, jak se člověk vyvíjí, je potřeba se stále učit. Nynější společnost poskytuje různé možnosti tohoto doučení se. Další učení umožňuje člověku uskutečňovat pestré změny mezi učením a zaměstnáním. Dnes je zaručena možnost učit se po celý život a člověk je pouze limitován svými možnostmi a hranicemi.

Mužík (2004, s. 23) rozděluje celoživotní učení takto:

1. Učení a výchova, která probíhá před zahájením povinné školní docházky.
2. Vzdělávání a výchova, realizována pomocí základních škol a jedná se o takzvanou povinnou školní docházku.
3. Všeobecné vzdělávání, které je uskutečňováno na gymnáziích.
4. Profesní vzdělávání, tímto typem vzdělávání se zabývají zejména střední odborná učiliště, střední odborné školy, kde lze dosáhnout maturitního vzdělání a v neposlední řadě vysoké školy.
5. Učení dospělých, které se týká zejména lidí v produktivním věku a dále lidí, kteří již ukončili své ekonomické činnosti.

Potřebu celoživotního učení spatřuje Perhács (2011, s. 33) v těchto příčinách:

- 1) vědecko-technický pokrok lidstva,

- 2) rozvoj demokracie,
- 3) humanizační úsilí společnosti,
- 4) obsažné naplnění volného času.

Tyto uvedené důvody se týkají každého z nás bez rozdílu věku. A právě celoživotní učení nám pomáhá se s těmito změnami vyrovnávat.

Ideu celoživotního učení naplníme, jestliže se podaří poskytovat vzdělávání všem věkovým skupinám bez rozdílu. (Špatenková, Smékalová, 2015, 55)

Vzdělávání dospělých

Jak bylo uvedeno výše, jedním z druhů celoživotního učení je i vzdělávání dospělých, jehož součástí je právě profesní vzdělávání.

Protože jak tvrdil už Jan Ámos Komenský: „*Má-li se však člověk státi člověkem, musí se vzdělávat*“. (Komenský In: Kumpera, 2004, s. 12)

Dle Bartáka (2003, s. 17) vzdělávání dospělých je průřezová disciplína, která splňuje hlediska pedagogické, psychologické, etické a právní a vyžaduje respekt s podporou silných stránek dospělého účastníka.

Vzdělávání dospělých je všeobecný výraz pro vzdělávání dospělého obyvatelstva a zastřešuje všechny vzdělávací aktivity, vykonávané „*jako řádné školské vzdělávání dospělých nebo jako další vzdělávání*.“ (Palán, 2003, s. 11)

Pojem vzdělávání dospělých není autory vykládán stejně a najdou se různé definice. Autoři se ovšem shodují, že se jedná o vzdělávání lidí, kteří většinou dokončili školní docházku, kdy věkem a rozvojem osobnosti dosáhli určitého stádia, tedy převzali zejména odpovědnost za svůj život. (Kopecký In: Koubková a Lamper, 2008, s. 11) Odpovědnost je také jeden z klíčových motivačních faktorů, které se podílejí na rozhodnutí člověka dále se vzdělávat.

Vzdělávání dospělých lze rozdělit na dvě kategorie, a to výchovu a vzdělávání kdy Barták (2003, s.13) definuje výchovu a vzdělávání takto:

„Rozumějme tím cílevědomý, řízený proces směřující k rozvoji poznání a praktickému uplatnění poznání v sociálních a pracovních vztazích.“

Výchova je záměrná, cílevědomá skladba konání, postupů, které jsou promyšleně orientované k nepřetržitému formování osoby člověka, tvorba předpokladů zajišťující jeho vývoj a vyvolávající jeho úsilí stát se samostatnou, integrovanou, ale socializovanou osobností. Jedná se o formování povahy osobnosti, působením na city a vůli. Dále se jedná o postup záměrného formování vztahu člověka se světem. Pokud se tímto působením podaří spojit mravní řád společnosti a svoboda člověka, můžeme hovořit o vzoru výchovy. (Palán, 2003, s. 10)

Andragogická koncepce výchovy zdůrazňuje potřebu přebrání odpovědnosti za vzdělávání účastníkem v celém rozsahu a lektor zejména motivuje a vede účastníky k cíli vzdělávání. (Mužík, 2011, s. 25)

Funkci výchovy dospělých Perhác (2011, s. 33-34) dělí takto:

1. Společensko socializační funkci.

- a) Nahrazuje všechny školy a formy studia dospělých na středních a vysokých školách,
- b) ideologicko – politická, světonázorová mravní funkce,
- c) ekonomická funkce,
- d) napomáhají společenské mobilitě,
- e) kulturní funkce.

2. Osobní a individualizační funkce.

- a) Zabezpečují rovnováhu mezi prostředím a organismem,
- b) pomocí správného trávení volného času zabezpečuje vnitřní harmonii osobnosti a může působit relaxačně, kompenzačně, psychicky,
- c) pomáhá rozvíjet specifické schopnosti člověka.

Druhým již uvedeným pojmem je tedy vzdělávání, což je postup cílevědomého a záměrného zprostředkování a aktivního formování a osvojování struktury vědeckých a technických znalostí, rozumových a praktických dovedností a lidských zkušeností, formování mravních linií a originálních zájmů a postojů. (Palán, 2003, s. 11)

Pomocí vzdělávání se formuje osobnost a individualizací společenského vědomí, tedy součástí socializace. Vzdělávání lze rozčlenit na vzdělávání jako funkci lektora a vzdělávání se, jako jednání aktéra vzdělávacího procesu. (Palán, 2003, s. 11)

Dále dle Bartáka (2015, s. 7) výchova a vzdělávání zajišťuje značnou důležitost profesní a sociální, která má význam v ochotě a snaze být vychováván a také v aktivitě vychovávaného a vyvolává u vychovávaného rozvojové změny, leckdy dlouhodobé až konstantního charakteru. Pokud nedojde k naplnění těchto dispozic, nemůže být dospěno k žádaným výchovným a vzdělávací účinkům.

Vzdělávání dospělých by tedy mělo mít určitý přínos pro samotného člověka, ale i pro upevnění a rozvoj společnosti, ve které je vykonáváno. A právě tento přínos lze označit, jako funkci vzdělávání dospělých. Vzhledem k tomu, že se jedná právě o přínos člověku a společnosti z hlediska sociologického a ekonomického, zabývají se právě těmito funkcemi zejména vědy Sociologie a Ekonomie. (Beneš, 2014, s. 62)

Prosperita a sociální stabilita společnosti by měla být založená právě na růstu lidských zdrojů pomocí celoživotního učení. (Palán, Langer, 2008, s. 84)

V dnešní globální společnosti, kdy propojit celý svět už neznamena měsíční cesty dopisů, nebo ťukání do telegrafů, bude růst význam celoživotního učení a rozvoje lidských zdrojů stále.

Tento význam je důležitý z hlediska uplatnění a seberealizace každého jedince, a to nejen k nalezení či udržení zaměstnání, ale i k zařazení z hlediska sociologického. (Palán, Langer, 2008, s. 84)

Obor, který se mimo jiné zabývá vzděláváním dospělých, je andragogika. Beneš definuje andragogiku jako vědní a studijní obor zabývající se veškerými aspekty

vzdělávání a vzdělávání se dospělých. Jedná se tedy o zvláštní součást věd o výchově, vzdělávání a vyučování. Andragogika je tedy:

„Vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a vzdělávání se dospělých.“

„Studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých.“ (Beneš 2008, s. 11)

Határ (2009, s. 51) dělí systém andragogiky na tři oblasti:

1) Formální výchova a vzdělávání dospělých – jde o institucionální výchovné působení na osobnost dospělého,

2) neformální výchova a vzdělávání dospělých – vychází ze zájmů a potřeb dospělých,

3) neinstitucionální výchova a vzdělávání dospělých – dospělý člověk se učí a formuje svou osobnost na základě životních zkušeností, které získal a získává vykonáním určitých sociálních rolí.

Vzdělávání dospělých je v dnešní době zcela nutné a málokdo si dovolí uváznout ve svém vzdělání na identickém bodě. Dle Palána a Langer (2008, s. 81) dnes již neplatí klasický vývoj v životě a to ŠKOLA – PRÁCE – DŮCHOD. Tyto tři pojmy se prolínají celoživotní cestou většiny z nás a možná všech. Dnes není problém potkat člověka, kterému je čtyřicet let, je v práci a zároveň odpoledne v procesu vzdělávání či učení, ať už profesního, občanského nebo zájmového.

Vzdělávání dospělých má velký význam a plní zásadní funkci ve společenském a kulturním jevu moderní společnosti. (Kopecký In: Koubková a Lamper, 2008, s. 11)

Význam vzdělávání dospělých, a tedy i profesního vzdělávání lze charakterizovat pomocí následujících popisů, kterými se vyznačuje dnešní svět:

- a) konkurence firem,
- b) tlak na inovativnost,

- c) nadnárodní firmy se stávají vedoucími celosvětovými tahouny,
 - d) informační a komunikační technologie,
 - e) objevila se mohutná produkční teritoria,
 - f) v evropských zemích se začínají množit sociální problémy a tyto země mají problém s obnovou obyvatelstva,
 - g) čelí se centrifugálnímu problému – společnost vytěsňuje chudé,
 - h) starý hierarchicky uspořádaný svět bude rychle zanikat,
 - ch) zrychluje se proud světových společenských změn,
 - i) na pracovní sílu jsou kladeny zcela nové požadavky – klíčové kompetence.
- (Palán, Langer, 2008, s. 82-83)

Funkce vzdělávání dospělých Beneš (2014, s. 64-65) formálně znázorňuje takto:

Kvalifikační funkce – jedná se o systém práce, povolání, produkce, ekonomiky. Spadají sem obecné kvalifikace, odborné kvalifikace a jedná se o výuku, výcvik (počítat, psát, znalosti, dochvilnost, píle, motivace, aspirace).

Selekční funkce – jde o sociální strukturu, dosažené vzdělání, pozice ve vzdělávacím systému, zkoušky, vysvědčení, certifikace (přidělení různých vzdělávacích drah).

Integrační funkce – společenské zřízení, politický a společenský systém, politická orientace, normy, hodnoty, názory, sociální klima, komunikace, přiřazená role ve vzdělávacím procesu (obsahy, témata, metody vyučování, atmosféra, komunikace, pozice v kolektivu).

Milan Beneš (2014, s. 62) dále dodává, že od vzdělávání dospělých je předpokládán zaručený přínos pro stabilizaci či rozvoj společnosti.

Pojem vzdělávání dospělých nemá dle Kopeckého (Kopecký In: Koubková a Lamper, 2008, s. 11) daleko k pojmu rozvoj lidského potenciálu.

Učení by tedy nemělo být pouze záležitostí jedince, ale i firem a celé lidské společnosti. Lidský kapitál je v dnešní době základ úspěšné firmy a mít dobrý pracovní tým by mělo být nedílnou součástí firemní kultury a v neposlední řadě propracovaný management lidského faktoru pomáhá udržet kvalifikované a kompetentní pracovníky ve firmě. Profesionální vzdělávání je nutnost právě k zajištění kvalifikovaných pracovních sil a stále se měnící technologie nutí společnost a firmy k dalšímu profesionálnímu vzdělávání.

2 MANAGMENT LIDSKÉHO FAKTORU

Managment lidského faktoru by se dle Častorála (2003, s. 11) měl objevovat ve všech organizacích, a to soukromých i veřejných zejména pokud se jedná o moderní organizaci.

Častorál (2013, s. 15) rozděluje Managment lidského faktoru na tři složky:

1. Managment lidských zdrojů,
2. Managment lidského kapitálu,
3. Personální managment.

Tyto tři části jsou mezi sebou propojené a mají vzájemný vztah, ve kterém se mohou zčásti překrývat.

Vzhledem k jejich překryvu je zde třeba objasnit jejich definice.

Častorál (2013, s. 21) definuje tyto tři části následujícím způsobem: *Managment lidských zdrojů – je součástí metod managmentu, využívající strategický přístup k analýze, rozhodování a implementaci výběru a práce s lidmi jako zdroji, vstupujícími do organizace*

Z výše uvedeného lze konstatovat, že se jedná především o kroky zahrnující všechna rozhodnutí ovlivňující vztah mezi organizací a jejími zaměstnanci. Cíle managmentu lidských zdrojů jsou následující:

- 1 Určení rozhodujících potřeb a plánu získávání pracovníků,
- 2 taktiky optimalizace výběrů pracovníků,
- 3 taktiky přijímání a zaměření pracovníků – zapracování,
- 4 optimalizace souhrnů vzdělávacích činností. (Častorál, 2013, s. 57)

„Managment lidského kapitálu – je součástí metod managmentu chápající a využívající lidi jako integrální kapitálovou složku ekonomické činnosti organizace. A to i v návaznosti na lidské zdroje, vstupující do organizace a na místo organizace v ekonomickém systému“. (Častorál, 2013, s. 22)

Lidský kapitál prezentuje dovednosti, návyky a vědomosti, které si člověk osvojil a také se jedná o umění tyto tři věci využít v praxi pro zaměstnavatele u kterého je zaměstnán, ale i mimo. (Mužík, 2004, s. 21)

Komponenty, které stojí na učení se, změnách a kreativním chování jsou považovány za lidské složky. Jedná se o vlastnosti, díky kterým člověk může rozšiřovat své schopnosti a dovednosti v průběhu času. (Častorál, 2013, s. 79)

A právě investování do lidského kapitálu pomocí finanční složky do vzdělání stáží a kurzů, učeben a didaktických pomůcek a v neposlední řadě také do nehmotných nákladů, jako jsou například vzdělávací programy, je velice důležitým faktorem.

„Personální managment – je součást metod managmentu všech personálních činností, využívajících především procesní přístup a měkkých podob řízení.“ (Častorál, 2013, s. 24)

Personální řízení se specializuje na činnosti týkající se člověka a pracovní činnosti. Tedy formuje a propojuje výsledky jeho práce, schopností, chování směrem k jeho práci, zaměstnavateli, kolegům a také k cizím organizacím a jejich zaměstnancům, se kterými přichází do styku. (Koubek, 2005, s. 14)

Jedním z úloh personálního managmentu je i personální plánování. Jedním z mnoha cílů je právě plánování personálního rozvoje a vzdělávání pracovníků. (Častorál, 2013, s. 79)

Z těchto definic je patrné, že všemi třemi managmenty lze nalézt jednu ze spojitostí právě vzdělávání dospělých, a tedy i profesní vzdělávání. Vždyť i při vstupu do organizace nemusí kvalifikace pracovníka zcela nebo zčásti splňovat požadavky na danou profesi, případně vzdělávání může brát uchazeč o pracovní místo jako benefit, a právě nabídka vzdělávacích programů, a tedy rozvoj zaměstnanců může pro

pracovníka znamenat pozitivní kritérium na misce vah při rozhodování, zda pracovní místo přijmout nebo odmítnout. Dále tato nabídka vzdělávání může udržet stávající kvalifikované zaměstnance a umožnit jim pracovní růst. Případně firemní vzdělávací proces je nutné využít právě k udržení kvalifikace, která podléhá zákonům či normám. A v neposlední řadě lze učení využít k rekvalifikaci stávajících zaměstnanců, pokud se firmě nedaří najít na dané pracovní místo odborně kvalifikované pracovníky. Názorným příkladem může být práce policisty, která je velice různorodá a obsáhnout všechny vědomosti je takřka nemožné, pokud tedy dojde k zařazení pracovníka na jinou pozici je na místě jeho do vzdělávání. U policie české republiky se tedy můžeme setkat s Katalogem Programu celoživotního vzdělávání, který je vydáván pro příslušné období v akademickém roce. Náhled do katalogu viz příloha E.

Pokud tedy chceme udržet a rozšiřovat svou firmu je nezbytné provádět právě vzdělávání a rozvoj pracovníků. (Veteška, 2016, s. 120)

3 ZÁKLADNÍ POJMY V PROFESNÍM VZDĚLÁVÁNÍ:

V této kapitole si uvedeme vybrané základní pojmy, se kterými se můžeme setkat při studiu, případně při uplatňování profesního vzdělávání. Pojmy, které jsme si vysvětlili již v minulých kapitolách, se zde neuvádí, i když prostupují profesním vzděláváním, jedná se zejména o vzdělávání dospělých, management lidského faktoru a celoživotní učení.

Odborné vzdělávání

Specificky formuje vědomosti, dovednosti, návyky a způsoby chování a jednání, které jsou pak využity při výkonu určité profese nebo pracovního místa. (Mužík, 2012, s. 23)

Další vzdělávání

Jedná se o vzdělávací činnosti, které nepatří do výchozího vzdělávání, jež je prováděno mateřskými, základními, středními, vyššími odbornými a vysokými školami. V dalším vzdělávání se nebere v úvahu věk studentů, a způsob jakým je vzdělávání prováděno, ale rozhodující je poskytovatel vzdělávání. Další vzdělávání lze definovat jako institucionální. Nelze ho však chápat jako institucionální vzdělávání doslova a je zde potřeba brát v úvahu i výstupy vzdělávacích programů. O další vzdělávání se jedná i v případech kdy jednotlivé typy škol poskytují určité kurzy, které nemají za cíl dosažení dalšího stupně vzdělání. (Mužík, 2012, s. 24)

Profesní vzdělávání

Představuje významné role pro podnikatelskou činnost. Nicméně určitou garanci za část odborného vzdělávání ve školství dává stát a pomáhá tak svým občanům kompenzovat investice do vzdělávání. Pomocí tohoto vzdělávání se člověk snáze zařazuje do společnosti a jedná se tedy o podstatnou část socializace. (Průcha, Veteška, 2012, s.209)

Další profesní vzdělávání

Jedná se o odborné vzdělávání, které je poskytováno osobám s již ukončeným počátečním odborným vzděláváním a lze do něj zahrnout zejména periodická školení, kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání. (Barták, 2015, s. 154)

Toto vzdělání je většinou spojeno s výkonem určité pracovní pozice, díky které je určena role dospělého a zajištěna ekonomická aktivita. Pomáhá zejména srovnávat rozdílné stupně způsobilosti pracovníka k výkonu určité profese s požadavky na pracovní pozici požadované zaměstnavatelem. (Mužík, 2012, s. 25)

Další profesní vzdělávání můžeme dělit na kvalifikační, rekvalifikační, normativní. (Šerák, 2009, s. 20)

Hlavní typy dalšího profesního vzdělávání dle Mužíka (2012, s. 26-27) jsou odborné vzdělávání, odborný trénink, kombinované vzdělávání a distanční vzdělávání.

Další odborné vzdělávání

Prohlubuje již tak odborné znalosti, dovednosti a návyky, které jsou třeba pro výkon úzce odborné praxe. Realizace tohoto vzdělávání je pomocí přímé výuky, kde jsou předkládány vysoce odborné a specializované informace. Jedná se zejména o kurzy, semináře a školení.

Odborné vzdělávání se vyznačuje zejména rozčleněnou skladbou odpovídajícími typy školské struktury a vzdělávacích zařízení, které nejsou školními zařízeními. Hlavním cílem je připravit na výkon profese pomocí teoretické a praktické přípravy. Uskutečňuje se na bázi vzdělávacích programů, které umožňují získávat různé úrovně tohoto vzdělávání s možností získání odpovídajících kvalifikací. Jsou zde zastoupeni lidé různého věku, sociálního postavení profesí. Vzdělávání má pro lidi a společnost různé účinky a výsledky. V jednotlivých zemích má rozdílné podoby dle kultury a politiky dané společnosti. Má rozvinutou infrastrukturu a komunikační základnu a je objektem rozsáhlého výzkumu. Lze ho nalézt v podobě formálního, neformálního a informálního vzdělávání. (Průcha, 2019, s. 12-13)

Obecně je rozšířen názor, že pomocí dalšího profesního vzdělávání je možno docílit individuálního a celospolečenského rozmachu a blahobytu. (Šerák, 2009, s. 21)

Odborný trénink

Rozvíjí získané dovednosti pomocí různých výukových aktivit, které si účastník vyzkouší v reálné akci. Lze se zde setkat s individuálním vedením, jako je například koučink anebo s výcvikem, který je veden týmově a prohlubuje praktické dovednosti. Pomocí odborných tréninků dochází k přeměně specializovaných znalostí a zkušeností na dovednosti praktické či rozumové.

Kombinované vzdělávání

Kombinované vzdělávání spojuje různé formy vzdělávání, případně tyto formy střídá. Kombinované vzdělávání zejména umožňuje uchazeči získat určitý certifikát, výuční list či maturitní zkoušku, nebo vysokoškolský titul v kratší formě studia, kterou umožňuje uspořádání výuky. Většinou je organizace výuka vedena v odpoledních hodinách či o víkendech jedenkrát až dvakrát za měsíc a je tedy uzpůsobena pro lidi, kteří si doplňují vzdělání či rozšiřují profesní vzdělání a jsou stále zaměstnaní a nemohou tedy absolvovat z časových důvodů výuku prezenčně. Je zde ovšem kladen důraz na samostatnost a výuka je vedena ve formě konzultací, kdy se frekventant setkává s vyučujícím. U závěrečných zkoušek či státnic nemůže ovšem uchazeč čekat úlevy a je povinen zvládnout učivo v plném rozsahu pro daný obor. Tuto formu studia lze doplnit i o e learningové vzdělávání a je zde možnost si různé administrativní věci týkající se studia vyřídit elektronicky.

Distanční vzdělávání

Distanční vzdělávání představuje formu řízeného samostatného vzdělávání, v němž jsou lektori a účastníci oddělení v čase i prostoru. Mezi základní znaky distančního vzdělávání patří volnost pro široký okruh lidí při přístupu ke svému vzdělávání při současné podmínce vlastní zodpovědnosti za postup při vzdělávání (Palán, 2003, s. 11).

Problémem distančního studia zůstává osvojování některých komunikačních sociálních dovedností či získávání složitějších dovedností technického rázu. Z tohoto

důvodu je do systému distančního vzdělávání zařazována krátká prezenční výuka (kurzy, tréninky) s cílem ověřit úroveň osvojených vlastností a výcvik dovedností. Výuková komunikace je realizována různými médii. Mezi ně mohou patřit speciálně upravené tištěné materiály, rozhlasové či televizní programy, například i teletext, magnetofonové záznamy, videoprogramy a podobně. V současnosti se v této formě vzdělávání výrazně uplatňují prostředky moderní elektronické komunikace spojené s PC technikou jako je CD room, DVD, videokonference, internet, virtuální třídy a podobně.

Jedním z příkladů distančního vzdělávání, se kterým se dnes můžeme setkat je výukou pomocí metody e learning.

Jedná se o vzdělávání, které využívá elektronické technologie pro přístup k vzdělávacím projektům mimo tradiční učebny. Většinou se jedná o kurz, program nebo titul, který je plně online (Elearningnc, online, cit. 2019-10-15).

Jako každý systém, tak i e learning má své výhody a nevýhody.

Barešová (2011, s. 39-44) shrnuje výhody takto:

1) Je velice flexibilní a kurzy, které jsou vytvářeny, mohou přesně splňovat potřeby a požadavky uživatelů. Aktuálnost informací je možno měnit dle potřeby pomocí propojitelnosti a aktualizací, které lze provést z jednoho místa a velice snadno. Znalosti potřebné k nastudování jsou děleny do takzvaných modulů neboli podkapitol, a tedy je zaručen vyšší přehled. Uživatel získává pouze informace, které vyžaduje, a jsou mu předkládány v lépe vybavitelné formě a je tedy předpoklad rychlejšího zapamatování. Důležité je také, že se ke každému studentovi dostane stejný obsah.

2) Student nemusí být pouze pasivní, ale může být donucen kurzem stát se aktivním studentem, kde typ probírané látky není výsadou lektora, ale záleží na požadavcích studenta. Kurzy lze propojit s různými komunitami, blogy a e learningový kurz lze studovat kdykoliv a kdekoliv se to hodí studentům. Je zaručena i vyšší míra interaktivních činností při zkoušení různých simulací.

3) Má přínos pro finanční stránku kurzu, kdy již nemusí tvůrce tisknout materiály a je zde možnost snadné administrace, které není nutno provádět v papírové podobě a lze tímto způsobem provádět testování znalostí a udělování certifikátů.

Naopak nevýhody Barešová (2011, s. 44-48) spatřuje v:

1) Nutnosti zajištění přístupu k informačním technologiím ať už se jedná o hardware či software, které se zároveň nesmí stát bariérou ve vzdělávání například strašících ročníků. Vzhledem k rychlému vývoji komponent může dojít k nekompatibilitě kurzů či hardwarovému a z toho plyne i vysoká počáteční investice a závislost na lidské podpoře.

2) E learningové vzdělávání není vždy vhodné k výuce určitých znalostí, které potřebují v procesu vzdělávání lidský faktor. Nehodí se ale i pro studenty, kteří nevládají moderní technologie, sluchově, zrakově postižené a lidi, kteří vyžadují vzájemnou interakci ať už mezi vyučujícím či ostatními účastníky.

3) Pokud je kurz špatně vytvořen, je zde nebezpečí, že bude poskytovat méně interakce a stává se z něj neosobní kurz, který může přinést pocit marnosti či izolovanosti. Dalším problémem může být i nízká kvalita obsahu a dobrovolnost účastnit se kurzu.

E learning je moderní technologie, která má budoucnost, právě díky její velké flexibilitě a možnosti snížení finanční stránky vzdělávací akce, ale zpracování kurzu je velice náročná věc, kde je nutno překonávat různé faktory jako například různá úroveň vstupních znalostí účastníků a například motivace.

Lze souhlasit s Ondruškovou (2011, s. 14), která uvádí jako jednu z hlavních nevýhod chybějící interakce mezi lektorem a posluchačem, kdy lektor nemůže reagovat ihned na případné dotazy a poskytovat tak zpětnou vazbu. Dále lze souhlasit, že e learning je neosobní kurz, kdy účastník je do jisté míry izolovaný a není zde zaručeno, že se kurzem pouze neproklíká.

Akreditace

Jedná se o proces, který vede k rozhodnutí, kterým se určitému vzdělávacímu programu nebo vzdělávací organizaci či instituci projevuje oficiální ocenění, že splňuje předem stanovené normy. Akreditaci poskytuje určený orgán. V dalším vzdělávání dospělých provádí akreditační řízení tyto státní orgány: ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, ministerstvo vnitra, ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí, ministerstvo dopravy. (Průcha, Veteška, 2012, s. 23)

Vzdělání

Lze považovat za velice důležitý činitel, díky kterým jsou dosahovány cíle v ekonomickém, sociálním, ale i demokratickém životě ve společnosti. Vzdělání dále pomáhá růst člověku ve společenském, ale i profesním žebříčku. (Hladílek, 2009, s. 17)

Výuka

V souvislosti s profesním vzděláváním dospělých se jedná o interakci, která probíhá mezi lektorem a účastníkem kurzu a díky této interakci dochází k přenosu informací. Tato interakce může probíhat přímo či nepřímo a cílem tohoto procesu je změnit množství informací, znalostí nebo vylepšit dovednosti a návyky frekventantů. (Mužík, 2011, s. 25)

Kvalifikaci

Můžeme charakterizovat jako soubor určitých schopností, které člověk potřebuje, aby získal způsobilost, která je oficiálně potvrzená a mohl vykonávat určité povolání či funkci. (Barták, 2015, s. 155)

Profesní kompetence

Kompetence lze obecně definovat, jako soubor dispozic k výkonu určité aktivity (Brabenec, 212, s. 63).

Je neoddiskutovatelné, že profesní kompetence pracovník získá pomocí pregraduální a postgraduální přípravy či dalšího vzdělávání, přičemž tyto představují

jeden z determinantů ovlivňující fungování celého systému, respektive i kvalitu samotných výstupů z něho. (Határ, 2009, s. 116)

4 LEGISLATIVA V PROFESNÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Jako ve všech oborech, tak i v andragogice, a především v profesním vzdělávání je nutné dodržovat určité zákony a legislativu. Tato kapitola bude pojednávat o zákonech, které upravují zejména profesní vzdělávání.

Zákony jsou následující:

Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

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

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Zákon 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon 111/1998 Sb., Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

Zákon 247/2000 Sb., Zákon o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a o změnách některých zákonů

Zákon 361/2000 Sb., Zákon o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů

Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Tento zákon upravuje a ověřuje podmínky, které vedou k získání obecně uznávaného certifikátu, který je získán mimoškolním vzděláním. Tyto certifikace jsou uvedeny v databázi, kterou spravuje národní soustava kvalifikací, kde

lze nalézt podrobný popis určité kvalifikace. Kvalifikace jsou zde rozděleny dle určitých oborů a u každé kvalifikace je uveden (Zákony pro lidi, online, cit. 2019-09-13).

Kvalifikační standard – jedná se o názvy odborných způsobilostí, které musí účastník splnit a dále je zde uveden způsob ověření těchto znalostí.

Hodnotící standard – zde se uvádí reálné pokyny k průběhu zkoušky, tj. jak dlouho minimálně zkouška trvá a kolik času má uchazeč na přípravu na zkoušku, počtu zkoušejících, výsledek a způsob hodnocení, jakou odbornou způsobilost musí splňovat autorizovaná osoba, která je odborným garantem, potřebné a minimální požadavky na technickou a materiální výbavu, která je potřebná pro provádění zkoušek.

Autorizované osoby – zde jsou uvedeny kontakty a seznamy autorizovaných osob dané kvalifikace.

Další informace – tedy platnost kvalifikace a informace o úplné profesní kvalifikace, která se skládá z určitého počtu dílčích profesních kvalifikací.

Uznatelnost kompetencí – vzhledem k tomu, že úplná profesní kvalifikace se skládá z různých dílčích profesních kvalifikací, je možné uznat v určitém oboru i kvalifikace jiných povolání.

Každá kompetence v seznamu má své evidenční číslo. (Národní kvalifikace, online, cit. 2019-10-15.)

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

Jedná se o prováděcí vyhlášku upravující paragraf 108 (rekvalifikace) zákona č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti, která zpřesňuje a popisuje náležitosti potřebné k získání akreditace vzdělávacího programu, organizuje vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a zpřesňuje způsob jeho ukončení. Můžeme zde nalézt požadavky, které musí splňovat žádost, která je potřebná k akreditaci vzdělávacího programu. Dále organizuje vzdělávání podle rekvalifikačního programu a upravuje délku vyučovací jednotky, jak

teoretické, tak i praktické, formu studia tedy zdali se jedná o dálkové, prezenční či distanční. Limituje patnácti dny přidělení závěrečných zkoušek, které jsou potřebné k ukončení vzdělávání v rekvalifikačním zařízení, aby mohl být vydán certifikát potvrzující úspěšné splnění. Dále podmínky, za kterých bude vydán certifikát v programu, který nevyžaduje splnění závěrečných zkoušek. Zpřesňuje formy závěrečných zkoušek a složení zkouškové komise. Dále zde nalezneme podmínky, které musí splnit uchazeč pro přijetí k závěrečným zkouškám a za jakých podmínek lze vykonat opravné zkoušky. A v neposlední řadě tato vyhláška upravuje podobu vydávaného certifikátu a náležitosti potřebné k prokázání účasti v akreditovaném vzdělávacím programu (Zákony pro lidi, online, cit. 2019-09-13).

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce

Tento zákon upravuje zejména vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a určuje pracovní doby, smlouvy, přestávky, dovolené a jiná specifika pracovního poměru. Z hlediska vzdělávání se zde objevuje hlava II, která se nazývá odborný rozvoj zaměstnanců. Jedná se o paragrafy 227–235. Je zde ošetřeno kdy a za jakých podmínek je nutné zaměstnance zaškolit a jaká mzda mu náleží. Je zde definován pojem absolvent a podmínky, za kterých musí zaměstnavatel umožnit právě těmto absolventům zajistit odpovídající a přiměřenou odbornou praxi, za kterou jim náleží mzda. Dále se zde upřesňují povinnosti zaměstnance k prohlubování kvalifikace k výkonu sjednané práce a je zde vysvětlen pojem prohlubování kvalifikace. Dále při prohlubování kvalifikace jsou zde povinnosti zaměstnavatele, který má právo vyžadovat právě prohlubování kvalifikace. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dále tohoto zákona mohou dohodnout na zvyšování či rozšiřování kvalifikace, samozřejmě za předpokladu, že je toto zvyšování v zájmu zaměstnavatele. Vysvětluje pojem zvyšování kvalifikace a stanovuje minimální požadavky na poskytnutí volna pro zaměstnance, který se zúčastňuje zvyšování kvalifikace. Tyto požadavky jsou uvedeny v kvalifikační dohodě, která se uzavírá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ze zákona 262/2006 Sb. vyplývá i co musí tato kvalifikační dohoda obsahovat. Z kvalifikační dohody dále plynou určité povinnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele například délka pracovního poměru, kterou musí zaměstnanec dodržet po ukončení zvyšování kvalifikace, případně sankce za nedodržení této kvalifikační dohody. Kvalifikační dohodu lze uzavřít i v případě, že se jedná

o takzvané prohlubování kvalifikace a výdaj na toto prohlubování překročí 75 000 Kč (Zákony pro lidi, online, cit. 2019-09-13).

Zákon 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Tento zákon byl vydán, aby upravoval státní činnost, která se snaží zajistit plnou zaměstnanost a ochraňovat občany od sociálního nebezpečí, tedy velké nezaměstnanosti. Dle statistického úřadu byla ve 2 čtvrtletí roku 2019 nezaměstnanost na 1,9 % (online, cit. 2019-10-15). Tedy politika zaměstnanosti se v České republice daří držet v příznivých číslech a je nejnižší od roku 2011. Pokud se ovšem stane, že člověk ztratí zaměstnání a nenalezne uplatnění ve svém oboru, je právě jednou z možností, jak sehnat jiné zaměstnání rekvalifikace, kterou v tomto zákoně upravují paragrafy 108–110. Zde je uvedeno, co se skrývá pod pojmem rekvalifikace a kdo je oprávněn tyto rekvalifikace provádět a za jakých podmínek. Jaké osvědčení je oprávněno vydávat rekvalifikační zařízení a co musí obsahovat a v jaké formě má být dohoda, která je uzavírána mezi zařízením, které provádí rekvalifikace a úřadem práce případně, mezi úřadem práce a zájemcem o zaměstnání. V další části tento zákon udává povinnosti úřadu práce, který pokud podá uchazeč o zaměstnání a týká se rekvalifikace uzavřít dohodu o rekvalifikaci, ve které musí rozlišit pravidla, za kterých je poskytnut příspěvek a kdy není porušeno pravidlo takzvané rozpočtové kázně a za jakých podmínek nastupují sankce, které se vymáhají po uchazeči o zaměstnání. Je zde také možnost pro žadatele o zaměstnání si rekvalifikaci zabezpečit sám a v tomto případě po ukončení rekvalifikace může požádat o uhrazení ceny rekvalifikace úřad práce, který za určitých podmínek, které upravuje tento zákon, vyhoví nebo zamítne proplacení. Dále tento zákon dává možnost i zaměstnavateli, v zájmu dalšího uplatnění na pracovním trhu svých zaměstnanců, provádět rekvalifikaci, a pokud má uzavřenu dohodu s úřadem práce, může tento proplatit náklady vynaložené na rekvalifikaci. Zákon upravuje podobu této dohody a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, které musí plnit při provádění této rekvalifikace (Zákony pro lidi, online, cit. 2019-09-14).

Zákon 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon 561/2004 Sb. zpřesňuje vzdělávání, cíle vzdělávání, vysvětluje zásady vzdělávání, které se výkonová a dělí na předškolní, základní, střední, vyšší odborné a jiné vzdělávání, a je prováděno ve školách a školských zařízeních. Lze zde dohledat pojmy jako vzdělávací program, rozděluje tyto programy do skupin a vysvětluje tvorbu a podmínky při zpracovávání těchto programů. Popisuje školní vzdělávací soustavu v České republice a vymezuje právní zařazení škol a školských zařízení. Definuje podmínky zpracování dlouhodobých záměrů vzdělávání a předkládání výročních zpráv, které jsou zveřejňovány každý rok. Dle tohoto zákona jsou hodnoceny školy a školská zařízení a je zde určeno jaký orgán může tyto kontroly provádět. Upravuje vyučovací jazyk a podmínky pro vzdělávání národnostních menšin, náboženství a studentů, kteří potřebují ke vzdělávání speciální podmínky, ať už podpůrné z hlediska jejich postižení nebo pro nadané žáky. Pro tyto žáky je zde možnost využít individuálního studijního plánu. Dále jsou zde uvedeny podmínky vzdělávání cizinců a osob, které jsou dlouhodobě mimo Českou republiku. Zákon dále definuje práva a povinnosti pedagogických pracovníků, studentů a organizaci vzdělávání z hlediska forem, časových dotací, vybavení škol jako jsou učebnice, školní potřeby a vzdělávací texty, které škola může využít při výuce. Dále dokumentaci, kterou škola musí z hlediska toho zákona vést a jak dlouho uchovávat. Určuje bezpečnostní a výchovná opatření a popisuje obsah školního, vnitřního a stipendijního řádu. Dále za jakých podmínek lze provést přijímací řízení, hodnocení a ukončení daného vzdělávání. Z hlediska profesního vzdělávání je zajímavá část devátá, která upravuje další vzdělávání na školách. Tato část upravuje obsah, formu, hodnocení takzvané jednotlivé zkoušky, která je určena pro lidi, kteří již absolvovali a ukončili alespoň základní vzdělání a nestudují střední školu. Dále podmínky, za kterých lze uznat další nebo částečné vzdělání a možnost vykonávání a organizaci odborných kurzů a pomaturitních kurzů, případně kurzů pro jednotlivé předměty (Zákony pro lidi, online, cit. 2019-09-14).

Zákon 111/1998 Sb., Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

Vysoké školy jsou považovány za nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy v České republice a po celém světě vůbec. Jedná se o střediska, kde se centralizuje nejvyšší vzdělanost, svrchované poznání a tvořivá činnost, mají důležitou úlohu ve vývoji společnosti, jednak v okruhu vědeckém, ale i kulturním, sociálním a ekonomickém. Tento zákon právě definuje, jakým způsobem tuto úlohu naplňují. Organizuje jejich činnost a rozděluje vysoké školy na státní a soukromé. Dále rozděluje studijní programy na bakalářský, magisterský a doktorský a podmínky, které je potřeba dodržet při zveřejňování závěrečných prací, ať už se jedná o bakalářské, diplomové či disertační práce. Opět se zde uvádí podmínky přijetí, průběh studia, hodnocení a způsob ukončení studia na vysokých školách. Z hlediska profesního vzdělávání, které spadá pod vzdělávání celoživotní, se zde objevuje paragraf 60, který hovoří o možnosti bezplatného, ale i hrazeného poskytování takzvaného programu celoživotního vzdělávání, které je nasměřováno na výkon povolání či zájmového vzdělávání v rámci své vzdělávacího působení. Podmínky, za kterých je možno vykonat toto vzdělávání určuje vnitřní předpis, se kterým je nutno seznámit účastníky celoživotního vzdělávání, a to před započítí studia. Tato vysoká škola je povinna vydat úspěšným účastníkům tohoto vzdělávání osvědčení, které potvrzuje absolvování studia. Pokud se úspěšný absolvent celoživotního vzdělávání přihlásí na akreditovaný studijní program a stane se studentem vysoké školy, má možnost tato škola uznat výsledky v celoživotním vzdělávání až do výše šedesáti procent, tedy více než polovinu studia (zákon). Vzhledem k tomu, že vysoká škola je mnohdy studována ve vyšším věku, je zde tedy velká pravděpodobnost absolvování kurzu v celoživotním vzdělávání. Tato možnost, pokud je uznána danou vysokou školou, představuje velkou přednost. Z hlediska profesního vzdělávání, lze zákonů vybrat značné množství například zákon upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci, požární ochranu nebo další vzdělávání pedagogických pracovníků či lékařů. Tato legislativa upravuje již vzdělávání v konkrétní profesi a jsou v ní určeny konkrétní požadavky a vzdělání požadované pro zahájení výkonu či možnost prohlubování a udržování kvalifikace pro danou profesi. Vzhledem k profesnímu zaměření autora si v poslední kapitole upravující legislativu

profesního vzdělávání rozebereme dva zákony, které upravují vzdělávání v dopravě, konkrétně profesionálního řidiče (Zákony pro lidi, online, cit. 2019-09-15).

Zákon 247/2000 Sb., Zákon o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a o změnách některých zákonů a Zákon 361/2000 Sb., Zákon o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů

Vzdělávání řidičů spadá do takzvaného neformálního vzdělávání. Jedná se tedy o vzdělávání, které není absolvováno ve školských zařízeních i když předmět řízení motorového vozidla je součástí školních vzdělávacích programů, například v oborech automechanik či autotronik, nejedná se také o čistě profesní vzdělávání, ale i je možno zahrnout toto vzdělání do zájmového vzdělávání. Právě tyto dva typy vzdělávání se navzájem mnohdy spojují a navzájem na sebe působí. Na tomto příkladu je jasně vidět tenká hranice mezi profesním vzděláváním a zájmovým vzděláváním, kdy řidičský průkaz získáme čistě ze zájmu o řízení vozidla, a postupem času se toto vzdělání promění v profesní výhodu. Zákon 361/2000 Sb. upravuje, za jakých podmínek se mohou vydat na pozemní komunikaci a kdy mohou řídit vozidlo jako profesionál. Upravuje, za jakých podmínek nemusím vlastnit takzvaný profesní průkaz, který je potřebný mimo řidičské oprávnění k řízení motorového vozidla pro skupiny C, C1, D, D1, C1E, D1E, CE, DE a odkazuje právě na další zákon a to zákon 247/2000 Sb., který upravuje, za jakých podmínek lze tento profesní či řidičský průkaz získat (Zákony pro lidi, online, cit. 2019-09-15).

Zákon 247/2000 Sb dále upravuje organizaci a podmínky registrace autoškol a školicích středisek. Požadavky na kvalifikaci lektorů, které se účastní výuky a výcviku ve školicím středisku či autoškole, ať už se jedná o praktický výcvik nebo výuku v řízení motorového vozidla či o poskytování první pomoci. V přílohách tohoto zákona jsou uvedeny podmínky, které musí splňovat výcvikové vozidlo, autotrenažéry, které jsou rozděleny do skupin, a lze s nimi nahradit část výcviku v řízení motorového vozidla. Jsou zde uvedeny minimální hodinové dotace, které je nutné dodržet při výuce a výcviku na řidičské oprávnění či pravidelné proškolení. Jsou zde také definována základní témata, které je nutné dodržet při výuce a určeno jejich pořadí. Tento zákon obsahuje také podobu dokumentů, které školicí středisko nebo autoškola musí vést a předkládat v případě kontroly. Nalezneme zde organizaci zkoušek a informace kdo

může tyto zkoušky provádět. Z výše uvedeného je patrné, že učitel v autoškole či školicím středisku by měl mít rozsáhlé znalosti, které se netýkají pouze jednoho zákona a že vzdělávání dospělých a vzdělávání vůbec z hlediska legislativy není jednoduchou záležitostí. (Zákony pro lidi, online, cit. 2019-09-15).

5 TVORBA PROJEKTU VZDĚLÁVACÍ AKCE

Jak již bylo vysvětleno v základních pojmech Projekt vzdělávací akce lze považovat za produkt profesního vzdělávání, tedy za výtvar či výrobek, který je určen spotřebitelům, tedy lidem, kteří jsou schopni a ochotni za něj zaplatit.

Činnost, která má jasně vymezen začátek a konec, je řazena dle určitého systému s logickými návaznostmi a rozdělena na etapy lze nazvat právě produktem. Tento produkt by měl být dále podroben evaluaci s možností jeho úpravy a tato činnost by měla být směřována dosažení cíle tou nejúčinnější cestu. (Palán, Langer, 2008, 121)

K tomuto účelu je vhodné právě naplánovat vzdělávací akci krok po kroku a být připraven i na aspekty, které při prvním nápadu nemusí být patrné.

Plánování vzdělávací akce je totiž soubor kroků, které jsou řazeny dle určitého postupu s tím, že výsledkem by mělo být splnění určitého cíle. Výsledkem tohoto postupu může být vytvoření softwarové aplikace, kurzu či dosažení jiného výsledku buď materiálního, nebo nemateriálního.

Při plánování projektu je dobré dodržovat obecné zásady vzdělávání dospělých, které Barešová (2011, s. 22-23) definuje takto:

- 1) Je nutné dodržet splnitelné nároky na cíl, strukturu a rozsah obsahu a přiměřeně volit formy a metody,
- 2) zajistit, aby každý účastník rozuměl, co a z jakého důvodu se má učit,
- 3) dodržet posloupnost výuky, kdy se nejdříve začíná jednoduchým obsahem a postupuje se ke složitějšímu obsahu,
- 4) celý postup musí být logicky složen tak, aby dával smysl,
- 5) kombinovat didaktické pomůcky a působit tak na více smyslů člověka,
- 6) udržovat pozornost a zdokonalovat osvojení zařazením přímé poznávací činnosti,

- 7) pro lepší pochopení předkládané látky jasně propojovat teorii a praxi,
- 8) respektovat, že každý kurz se liší dle charakteru, počtu studentů, cílů atd. a volit individuální přístup,
- 9) dodržovat určitou kulturu,
- 10) zdůrazňovat a generalizovat zásadní pojmy a neopakovat velké množství samostatných věcí.

O kvalitě vzdělávací akce a její účinnost rozhoduje profesionalita a důslednost s jakou je plánovaná, tedy na tvorbě projektu vzdělávací akce. S tímto názorem se ztotožňují i odborníci ve vzdělávání. Jedná se o velice důležitou a náročnou aktivitu, která spadá do souborů činností andragoga, které by měl být schopen zrealizovat a je jedno v jaké funkci se tento andragog nachází, ať už se jedná o kouče, lektora, tutora či manažera. Poslední jmenovaný má společně s metodikem ovšem nejbližší k plánování vzdělávací akce.

Základní kroky projektové přípravy jsou dle Vetešky a Palána (2008, s. 62):

1. Identifikace vzdělávacích potřeb, stanovení požadavků.
2. Identifikace účastníků vzdělávání – cílové skupiny.
3. Stanovení cílů vzdělávání – profilu absolventa.
4. Určení obsahu vzdělávání.
5. Systematizace obsahu vzdělávání (učiva).
6. Vytvoření časového plánu (harmonogramu).
7. Vytvoření studijních opor.
8. Stanovení androdidaktických forem a metod.
9. Určení a zajištění didaktické techniky.
10. Stanovení lektorského a dalšího týmu – personální zajištění.

11. Technicko – organizační zajištění.
12. Návrh metod evaluace vzdělávání.
13. Zpracování rozpočtu a kalkulace ceny vzdělávání.

5.1 Identifikace vzdělávacích potřeb

Identifikace vzdělávacích potřeb je velice důležitá a hlavní složka pro vzdělávací instituce. (Veteška, 2016, s. 255)

Tato část je řazena právem na první místo, protože díky identifikaci vzdělávacích potřeb lze zajistit její úspěšnost a kvalitu. Vzhledem k tomu, že ani objednavatel neví, jaké vzdělávací potřeby vlastně vyžaduje a jakých cílů touto akcí má být dosaženo, může se jednat o velice náročnou část projektu, kterou by měl být schopen vyřešit právě andragog. V tuto chvíli by měl andragog směřovat k zjištění potřeb vzdělávání v co nejpřesnější formě, aby bylo zaručeno splnění vzdělávacích cílů, které naplní potřeby žadatele.

Dle Šimka a Bartoňkové 2006 s. 59 vzdělavatel dospělých zajišťuje naplnění potřeb a cílů vzdělávání, a to ve třech komplexech:

1. Naplňuje a zajišťuje potřeby a cíle jedinců,
2. naplňuje a zajišťuje potřeby a cíle organizací,
3. naplňuje a zajišťuje potřeby a cíle společnosti.

Potřeby a cíle jedinců: Jedná se o potřeby, cíle, které jedinec přestává naplňovat při plnění úkolů či činností na které potřebuje získat nové znalosti a naučit nové dovednosti či návyky s tím, že staré a naučené znalosti, návyky a dovednosti mu nestačí. Tato chvíle je zpravidla moment, kdy jedinec začne pociťovat potřebu doplnit tyto znalosti, návyky a dovednosti a je tedy nucen vydefinovat rámec vzdělávací potřeby, díky které toto vše bude schopen naplnit.

Potřeby a cíle organizace: Pokud se organizaci nedostává lidského kapitálu, nebo je potřeba změnit pracovní postupy či pracovat s modernějšími komponenty, je na místě pomocí vzdělávací akce tuto skutečnost napravit.

Jako v případě této diplomové práce, která byla vypracována na základě nedostatku řidičů autobusu městské hromadné dopravy.

Potřeb a cíle společnosti: Tento typ potřeb a cílů je obvykle formulován v množství strategických dokumentů, jako je Bílá kniha, vzdělanost v ČR, zaměstnanost atd. Tyto dokumenty ovšem nepředkládají objektivní skutečnosti, ale je z nich patrný systém idejí, který je mocensky legitimizován. Dalším zdrojem pro určení naplnění těchto potřeb a cílů je i rozhodování představitelů společnosti.

Dalším důležitým faktorem je určit kdo bude předmětem agogického působení, tedy určit typ cílové skupiny identifikace účastníků.

5.2 Identifikace účastníků vzdělávání – cílové skupiny

Pomocí vymezení složení posluchačů je možnost lépe zkoordinovat a plánovat vzdělávací akci právě pro potřeby dané skupiny.

Dle Mužíka (2011, s. 283) se stanovení cílové skupiny liší podle toho, kde vzdělávací organizace působí, pokud se jedná o organizaci vzdělávající v určité firmě, tedy podnikové vzdělávání, lze cílovou skupinu určit velice snadno a přesně. Větší problém nastává, když organizace operuje na otevřeném trhu a její vzdělávací aktivity jsou proměnné.

Údaje o účastnících vzdělávací akce jsou následující:

1. Množství aktérů,
2. určení stáří a pohlaví členů skupiny,
3. jaké vzdělání dosahují jednotlivci ve skupině, jaký mají obor a kolik mají pracovních zkušeností,
4. jaké je postavení účastníků v společenském systému,

5. předešlé zkušenosti s vyučovacím předmětem,

6. o co se účastníci zajímají a jakých cílů chtějí dosáhnout ve vztahu k tématu vyučování a jak toto mohou prakticky využít. (Palán, Langer, 2008, s. 163).

Znalost cílové skupiny je rozhodující v dalším plánování a její neodhadnutí se může projevit přímo v okamžiku realizace vzdělávací akce. Může to být jedna z příčin, která účastníka vzdělávací akce demotivuje a posluchač se už dalších akcí nebude chtít zúčastnit. Dobrým příkladem je vzdělávání seniorů. Tato skupina má svá specifika ať už ve zvolené metodě či časové dotaci, ale i v komunikaci. Ochota organizátorů a realizátorů edukačních aktivit přizpůsobovat se komunikační úrovni účastníků svých kurzů by mělo být samozřejmostí, jinak může docházet k tzv. komunikačním bariérám.

Bariéry dělí Špatenková a Smékalová (2015, s. 196–199) na vnější a vnitřní.

1. Vnější – nezvyklost prostředí, vyrušování (zvonění telefonu, telefonování), zvuky (hluk), vizuální rozptylování, co všechno může účastník kurzů vidět.

2. Vnitřní: přikazování, moralizování, bagatelizace, souzení, kritika, obviňování, pohrdání.

K bariérám může ovšem přispět sám i lektor, který musí čelit přemrštěným nárokům na jeho osobu, které senioři mají (Ondráková, 2012, s. 40). Výsledkem může tedy být nedodržení komunikačních zásad.

Po určení dané skupiny je nutné dodržovat složení této skupiny i při všech etapách přípravy vzdělávací akce.

5.3 Stanovení cílů vzdělávání – profilu absolventa

Profil absolventa je ideální stav, který by měl splňovat každý frekventant případně celá skupina, která absolvovala vzdělávací akci (Bartoňková, 2010, 145).

Jedná se o dosažení určité úrovně, kdy účastníci projektu budou schopni využívat nabyté vědomosti, osvojené návyky a dovednosti, tedy činnosti, kterých chci vzdělávací

akcí docílit. Například žák bude umět ovládat motorové vozidlo pro řidičské oprávnění skupiny D.

Bartoňková (2010, s. 145) rozlišuje tyto dva profily:

1. Rozsáhlý a povrchní: zabývá se velkým množstvím oborů a problémů. Získat tuto kvalifikaci je náročné, ale dnes u zaměstnavatelů velmi žádané. Z tohoto hlediska je tento profil dobře uplatnitelný právě díky velké flexibilitě.

2. Hluboký a úzký: člověk je úzce profilován a má vysoké kompetence pro určitý typ oboru. Nevýhodou této profilace je, že člověk je uplatnitelný pouze v dané profesi a problematice a při změně oboru nelze na co navázat.

Cíl – je projevem cílevědomého působení kdo koho má vzdělat a s jakým úspěchem, v jakém čase a kvalitě se má čeho dosáhnout (Barták, 2003, s. 26).

Pokud známe cíl, jsme více motivováni a dále znalost cíle nám pomáhá sjednotit různé typy činnosti, určit pořadí úkonů potřebných k dosažení vytyčeného cíle. Plán a Langer (2008, s. 140–142) dělí cíle takto:

Obecné

Jedná se o společné cíle, které mohou být definované pro veškerou výuku a vzdělávání. Úkolem těchto cílů je rozvíjet poznatky, dovednosti, a návyky, které lze využít samostatně, nebo ve všeobecném vzdělání jako jeho součást.

Určité

Jsou to konkrétní cíle, které vystupují z obecných cílů

Hmotné (informativní)

Hmotné pojetí cíle se zaměřuje na ovládnutí určité činnosti, která je vyžadován k výkonu určitého úkolu potřebné pro jeho zvládnutí.

Formální (formativní)

U těchto cílů se považuje učební látka pouze za prostředek, který formálně rozvíjí paměť, vůli, úsudek, tedy psychologické dovednosti.

Adaptační: Díky těmto cílům se přizpůsobujeme současným podmínkám.

Anticipační: Tyto cíle připravují člověka na předpokládanou budoucnost.

Teoretické: Určují tvorbu soustavy potřebných vědomostí.

Praktické: Rozvíjí znalosti a osvojování si dovedností, postojů a návyků.

Autonomní (vnitřní): Jaký cíl si účastník osobně vytyčil, co chce dokázat a jaká je jeho motivace k naplnění cíle.

Cíle dle rozsahu obecnosti

Celkové: Jedná se o cíle vzdělávací

Dílčí: Cíl disciplín, předmětu, vzdělávací akce.

Etapové: Cíl určité fáze vzdělávací akce.

Konkrétní: Jde o cíl určitého tématu, jeho části.

Podle délky plánovaného období

Blízké, střední, vzdálené

Podle významové orientace

Informativní: Zaměřují a orientují se na paměť účastníka a mění jeho myšlení. Jedná se zejména o působení na kognitivní stránku.

Formativní: Pomocí těchto cílů dochází ke změnám v oblasti jednání, postojů a mají za úkol vést člověka cestou života, rozvíjet jeho aktivity, samostatné jednání, tvořivost a působit na rozumovou a citovou stránku osobnosti.

Transformativní: Podporují složitý proces, který je nutný k přeměně starších pracovních dovedností, osvojených návyků a znalostí, které již nevyhovují současnému stavu. Jedná se zejména o rekvalifikační vzdělávání či různé motivační programy.

Podle zaměření vzdělávacího procesu

Kognitivní: Znalost, porozumění, aplikace, analýza, syntéza, hodnocení.

Afektivní: Jedná se o výchovné cíle, které ovlivňují vlastnosti jako je vnímavost, reakce na určité životní situace či jaké životní hodnoty jsou pro daného člověka prioritou.

Psychomotorické: Ovlivňují a rozvíjí aktivity jako je například manipulace s předměty, koordinace různých činností, zautomatizování, kdy člověk nemusí přemýšlet nad danou činností.

Sociální (komunikační): Pomocí těchto cílů lze vystavět vzdělávací akci směřující k rozvoji spolupráce, komunikace ve skupinách, procvičení či vyzkoušení si různých sociálních rolí.

Stanovování cílů podléhá určitým pravidlům, která je nutné dodržovat, a musejí splňovat určitá specifika, která jsou:

Specifičnost: Vztahují se k určitému cíli, musejí být schopny zajistit změny, které jsou žádoucí, a to nejen v oblasti poznávací, ale i změnu postojů.

Konzistentnost: Cíle musí být provázány a seřazeny tak aby vedly od nejnižších k vyšším a zároveň aby vyšší cíle nemohly být splněny bez splnění cílů nižších.

Kontrolovatelnost: Cíl musí být kontrolovatelný v jakékoli dané chvíli.

Přiměřenost: Každý cíl by měl být dosažitelný, ale ne jednoduchý. Zajistit splnitelnost a určitou náročnost cíle, by mělo být součástí přípravy vzdělávacího projektu. (Palán, 2003, s. 116)

5.4 Určení obsahu vzdělávání, systematizace obsahu vzdělávání a vytvoření časového plánu – harmonogram

Určení obsahu vzdělávání

Zadavatel vzdělávací akce by měl již mít stanoven, nebo alespoň určen rámeček tohoto obsahu. Jak jsme se dozvěděli z kapitol výše, toto pravidlo vždy neplatí a zadavatel také již při definování vzdělávacích potřeb. Tento obsah by měl být konzultován s andragogem, který je zodpovědný za přípravu vzdělávací akce a který pomůže určit správné množství učiva, postup, jakým tyto vědomosti mají být předány a čas potřebný k naplnění vzdělávacích cílů.

Obsah vzdělávání je tedy množství znalostí, které by si měl účastník vzdělávací akce osvojit a které by mu měly být dány při realizaci vzdělávání. (Palán, Langer, 2008, s. 164)

Při tvorbě vzdělávací akce je dále potřeba vycházet z požadavků, které by měl každý účastník splňovat již při zahájení vzdělávací akce. Pro zajištění a sladění těchto požadavků je vhodné zařadit před zahájením vzdělávání určité vstupní ověření. Zde může ovšem nastat problém v počtu uchazečů, kdy jeden bude splňovat požadavky pro začátečníky a ostatní pro pokročilé. Například uchazeč o řidičský průkaz skupiny D tedy řidič autobusu, musí již vlastnit alespoň řidičský průkaz na skupinu B, tedy osobní automobil a tím pádem mít znalosti zákona 361/2000 Sb. a předpisů souvisejících.

Systematizace obsahu vzdělávání

Jedná se o rozřazení veškerého obsahu do tematických bloků – ucelených kapitol, bloků či modulů.

Při tvorbě a třídění obsahu je nutné zachovat logické uspořádání, obsah musí být vzájemně propojen a navazovat na sebe. Měl by být rovnoměrně vyvážený a obsahově konzistentní.

Vytvoření časového plánu – harmonogram

Harmonogram je třeba plánovat tak, aby jednotlivé bloky bylo možno dokončit. Pokud se jedná o vzdělávání dospělých, používá se zejména pro výuku časový horizont 90 minut, který se spojuje ze dvou vyučovacími hodinami o délce 45 minut. Začátek těchto akcí se plánuje kolem 8 hodiny a její konec se plánuje nejdéle kolem 18 hodiny. Jsou i výjimky, kdy vzdělávací akce je nutné ukončit kolem 22 hodiny, či je zapotřebí vzdělávat i v nočních hodinách. Například výcvik v autoškole, který je upravován dle individuálních požadavků klienta a je zde možnost vykonání praktického výcviku v nočních hodinách, tedy po setmění. Vzhledem k udržení pozornosti jsou rozděleny vyučovací hodiny přestávkami v délce 15 minut s tím, že kolem poledne nejdéle však po 6. hodinách je přestávka na jídlo, která by měla činit nejméně 30 minut. Trvání vzdělávací akce je závislé na jejím typu a může se pohybovat od jednotek hodin, až po roky. Při plánování je důležité vycházet zejména z možností jednotlivých účastníků a to především – uvolnění ze zaměstnání, odpočinek mezi vzdělávacími akcemi, či zaměstnáním, cesta do školicího střediska či naopak. Plánování časového rozvrhu by mělo vycházet z možností cílové skupiny a dle těchto možností plánujeme akce na ranní, odpolední, večerní hodiny či pracovní dny nebo víkendy.

5.5 Vytváření studijních opor a stanovení androdidaktických forem a metod

Vytváření studijních opor

Studijní opora je dle autora velice důležitá věc, a to minimálně ze dvou hledisek. Studijní oporu by měl mít vytvořenu lektor takzvanou přípravu, aby při vyučování věděl, jakou vyučovací látku vyložit a kdy na co navázat. Zejména je vhodné toto dodržovat, pokud se střídá při výuce více lektorů a účastník se tedy neseťkává pouze s jedním lektorem. V těchto chvílích je také žádoucí, aby střídající se lektori měli přehled o množství a typu probrané látky a také o posluchačích. Měli by tedy mezi sebou vést rozhovory či diskuse, jak se vzdělávací akce vyvíjí a na co se připravit v další vyučovací jednotce ať už z hlediska výkladů nebo reakcí na ty které posluchače.

Druhé hledisko se týká samotných posluchačů, kteří přišli na vzdělávací akci a měli by se orientovat ve vykládaném tématu. Vzhledem k tomu, že udržet pozornost v každé vteřině výuky je problematické a postupem času se pozornost snižuje, je zde vhodné mít právě proto vytvořeny studijní opory, které se zobrazují v dané třídě na plátně – Power point a prezentace a posluchač, který momentálně ztratil svou pozornost, se může vždy pohledem právě do otevřené prezentace vrátit k probírané látce. Nebo studijní materiály, které mohou být součástí materiálů, které dostávají posluchači na úvod vzdělávací akce. Tyto materiály by měli zjednodušovat studium a díky nim by měla být možnost studovat kdekoliv a kdykoliv. Můžeme se tedy setkat s kombinací tištěných materiálů, knih nebo různých internetových odkazů na studijní materiály, cvičné testy a v neposlední řadě dnes tolik populární aplikace na telefonu či v počítači.

Stanovení androdidaktických forem a metod

Jestliže jsme určili cílovou skupinu a vymezili obsah vzdělávání, případně stanovili časový harmonogram, je důležité vydefinovat jakou formou nebo metodou bude vzdělávání probíhat

Formu vzdělávání dospělých definuje Palán, Langer (2008, 151) „*jako určitý rámec výuky, vnější organizační uspořádání, a to z mnoha hledisek*“:

Délka trvání

Základní vyučovací jednotkou je vyučovací hodina nebo vyučovací blok oddělený mezi sebou přestávkami. Další jednotkou může být delší časový úsek, den, týden anebo počet opakování dané aktivity.

Prostředí výuky

Kde výuka bude probíhat. Tedy bude k dispozici místnost a jak velká, bude výuka probíhat v otevřeném prostoru či se bude jednat o virtuální prostředí.

Organizační uspořádání

1. Přímá interakce – individuální, skupinová nebo kooperativní, participativní, individualizované.

2. Nepřímá interakce – internet.

3. O jaký druh vzdělávání půjde.

Mužík (2011, s. 12) člení didaktické formy ve vzdělávání dospělých na čtyři základní, jedná se o přímou výuku, distanční vzdělávání, kombinované studium a sebevzdělávání.

Formu vzdělávání definujeme jako konkrétní nástroje využitelné v konkrétním vzdělávání. Vyučovací metody by měli hlavně cílevědomě vést žáka učebním procesem a pomocí těchto metod by měli být zabezpečeny všechny podstatné podmínky pro splnění cílů vzdělávání. (Hladílek, 2009, s. 69)

Mužík (2011, s. 12) dále vidí didaktickou metodu jako vzdělávací aktivitu lektora, kdy její vývoj určuje, jakým směrem se bude ubírat výuková komunikace a zároveň pomocí výukových metod vytváří určitou atmosféru ve výukové skupině. Druhy metod uvádí mužík (2011, s.100–176) následující:

Monologické metody

Opírají se o slovní projev lektora, kdy lektor sděluje informace, poznatky, zkušenosti. Patří sem například klasická přednáška, přednáška ex katedra, výklad a vysvětlování, seminář.

Diskusní metody

Správně vedený rozhovor (metoda) představuje téměř ideální předpoklady pro učební proces s dospělými. Patří sem například učební rozhovor, panelová diskuse, beseda, řízená diskuse, wampex

Případové metody

Začala se používat ve 20 století při přípravě manažerů. Je zaměřena na konkrétní řešení problémové situace z hospodářské a řídicí praxe a dominuje v ní správné rozhodování účastníků v dané situaci, v daném čase, a za daných podmínek. Patří sem zejména rozborová studie, řešení konfliktních situací, metoda řešení incidentů.

Inscenační metody

Tuto metodu zavedl psychiatr Moreno k psychoterapeutickým účelům roku 1923. Tato metoda posiluje vztahy pracovní pozice, očekávané jednání, chování. Patří sem mnohostranné hraní rolí, jednoduché strukturní inscenace, nestrukturní jednoduché inscenace.

Ekonomické a manažerské hry

Vznik těchto metod je datován do roku 1811, kdy se využívali při nácviku vojenských strategií. Cílem těchto metod je nácvik rozhodovacích procesů. Patří sem metoda Kolomon, která představuje smyšlený stát třetího světa.

Metoda workshopu

Workshop je označován za didaktickou metodu, která často navazuje na přednášku. Tato metoda je postavena především na řešení skutečných problémů. Workshop lze charakterizovat jako práce ve skupině, práce na určitém úkolu, práce mimo běžnou pracovní činnost, účastníci pracovní setkání jsou specialisté nebo zainteresovaní, vedení setkání přejímá moderátor, časový rozvrh není přesně definován, výsledný efekt působí i nadále po ukončení pracovního setkání.

Koučování

Je spojen se sportem, v dnešní době je to velice moderní a in metoda. Jedná se o metodu, kdy se učí jednat tak, aby bylo dosaženo maximálních výkonů za podmínky určité osobní rovnováhy a osobního rozvoje. Koučink nelze ztotožňovat s mentorováním kdy starší a zkušenější pracovník vede méně zkušeného kolegu. A je založen na tom, že lidé touží po úspěchu a že jsou ochotni se stále zdokonalovat a zlepšovat.

5.6 Určení a zajištění didaktické techniky

Určení a zajištění didaktické techniky je velice důležitou součástí výukového procesu.

Prostředky didaktické techniky zajišťují velice důležitou funkci při názorném předvedení učiva a jedná se o materiální prostředky, které pomáhají lektorovi nebo vyučujícímu a posluchači lépe porozumět či zefektivnit cesty pomocí kterých je dosahováno cílů vzdělávání ve vyučovacím procesu. (Skalková, 1999, s. 232)

Dle Bartáka (2003, s. 108) je potřeba vždy řádně promyslet postupy a předpoklady použití didaktické techniky, která bude použita a jestli jsme schopni objem použití této techniky zvládnout sami či v součinnosti s dodavatelskou profesionální firmou.

Zde je nutné zvážit celkové náklady na pořízení didaktické pomůcky, protože ne vždy se pohybujeme v řádu tisícikorun. Například nový výcvikový autobus stojí kolem 5 milionů korun a držet tuto didaktickou pomůcku pouze pro výcvik je ekonomicky nerentabilní. Samozřejmě je zde nutné zvážit, kolik bude tuto didaktickou pomůcku používat frekventantů a jak často.

Použití didaktické techniky je potřeba určovat také s ohledem na zpracovávání procesu vzdělávání lidskými smysly. (Bartoňková, 2010, s. 163)

Pokud si budeme číst, zapamatujeme si pouze jednu desetinu látky. Při poslouchání se jedná již o dvě desetiny. Zrakem si zapamatujeme tři desetiny obsahu. (Bartoňková, 2010, s. 163).

Z výše uvedeného vyplývá, že samostatným lidskými smysly nedosáhneme vytyčeného cíle snadno. Na druhou stranu, pokud smysly spojíme, procenta se již značně zvedají a velikost uchovávaných informací se značně zvedá.

Při poslouchání a pozorování je uchováno až 50 % informací. Pokud posloucháme a pozorujeme, a přitom něco říkáme, máme zajištěno až 70 % informací, které si zapamatujeme. A pokud spojíme vše dohromady, to znamená, že využijeme řeč, sluch,

zrak a zároveň si určitou činnost vyzkoušíme, dosahujeme až 90% zapamatování určité činnosti. (Bartoňková, 2010, s. 163)

Je tedy na místě zvolit vhodné didaktické prostředky a jejich kombinace, které mi pomohou, jako lektorovi využít všech lidských smyslů a tím zkvalitnit a přiblížit výuku. Jsou vlastně jak didaktickou technikou, tak i didaktické pomůcky.

Prostředky didaktické techniky využíváme k prezentaci didaktické pomůcky a můžeme na ně narazit v mnoha podobách.

Barták (2003, s. 111) uvádí podobu didaktické techniky takto:

1. plochy, kde lze něco zobrazit – flip chart, tabule, promítací plocha.
2. techniku, kterou lze demonstrovat, měřit, reprodukovat zvuk, obraz – digitální projektor, zpětný projektor, vizualizér, kamery,
3. stroje, kterými lze vyučovat nebo testovat – trenažéry, simulátory, 3D brýle,
4. učebny, které jsou plně automatizované,
5. digitální nosiče informací, a to vizuálních či audiovizuálních,
6. prostředky virtuálního vzdělávání – internet či intranet.

Prostředkem didaktické techniky, se ovšem může stát i sama didaktická pomůcka. Například výcvikové vozidlo v autošколе spojuje tyto dvě věci najednou, spojuje nároky na didaktickou techniku a zároveň nám slouží jako didaktická pomůcka, která splňuje vlastnosti pro didaktickou pomůcku.

Pomocí didaktických pomůcek může lektor předvádět probírané učivo, simulovat a ve výcvikovém vozidle v reálném provozu aplikovat skutečnost, navozovat přirozeného dojmu či dojmu zprostředkovaného. Dále má posluchač možnost snadněji pochopit pomocí smyslového kontaktu. Pomocí didaktické pomůcky lze zvýšit pozornost a aktivitu účastníků, u indisponovaných posluchačů či nezvyklých druhů vzdělávání lze překonat jejich útlum a najít společnou řeč a v neposlední řadě posílit i jejich motivaci. (Barták, 2003, s. 110)

Didaktických pomůcek a didaktické techniky je velké množství a stále se vyvíjí. V kompetenci lektora by tedy měla být takzvaná přizpůsobivost a měl by být schopen reagovat na novinky, které přináší vývoj. Měl by tento vývoj pomůcek a techniky sledovat a být připraven vždy modernizovat tyto didaktické prostředky.

5.7 Stanovení lektorského a dalšího týmu

V této kapitole se pojednává o personálním zajištění lektorů, které si zde uvedeme, ale je třeba zajistit i druhotné profese, jako je například administrativní pracovnice, údržbář budovy, ve které bude probíhat výuka, řidiče, pokud bude potřeba dopravit posluchače na místo určení, kuchaře, úklid, vrátné a informátory, ale i v neposlední řadě andragogy, kteří mohou zastávat i více funkcí. Např. V autoškole řidič, metodik, administrativa, lektor může vykonávat jedna a ta samá osoba. Při výběru je nutné pamatovat, že jedna špatně vybraná osoba může znamenat neúspěch v jinak znamenitě připravené vzdělávací akci.

Dnešní podobu andragoga definuje Palán, Langer (2008, s. 119) takto:

„Vysokoškolsky vzdělaný profesionál orientujícím se v několika oborech.“

„Odborníkem se širokým kulturně – politicko – ekonomickým rozhledem.“

„Expertem s odbornými, andragogickými a osobnostními kompetencemi.“

„Pracovníkem s rozsáhlými praktickými zkušenostmi.“

„Vysoce adaptabilním na změny (na hospodářských trzích, trhu práce apod.).“

„Značně flexibilním (orientace na požadavky klienta)“.

Jedním ze základních složek v osobnosti andragoga jsou jeho takzvané kompetence, které dle Beneše (2012, s. 19), chápat *„jako širší, extrafunkcionální, od nároků konkrétního pracovního místa odpoutané pojetí problému kvalifikací.“*

A právě do kompetencí se promítají sociální dovednosti a dále se pomocí těchto kompetencí působí na různé složky rozvoje studentů. (Krejčová, 2011, s. 61)

Kompetence lze rozdělit následujícím způsobem:

„Odborné kompetence, vztahující se k obsahům, předmětům a prostředkům pracovní činnosti. Týká se to analýzy potřeb, plánování, organizace a realizace, evaluace a zajišťování transferu, poradenství a management kvality.“

„Metodické kompetence, sloužící ke zvládnutí formálních, logických a informačních aspektů výuky. Hlavní je tedy schopnost zprostředkování obsahu.“

„Sociální kompetence se vztahují ke zvládnutí komunikace a kooperace při principiálním uznání osobnosti dospělého člověka.“ (Beneš 2008, s. 117).

Vzhledem k tomu, že andagogických profesí je nepřehledné množství lze tyto profese rozdělit do následujících takzvaných andagogických rolí. (Palán, Langer, s. 120-126) Andagogické role jsou následující:

Andagog – nejobecnější kategorie, jedná se o pracovníky, kteří se zabývají oblastmi teorie i praxe andagogiky.

Pracovník ve vzdělávání dospělých – byl charakterizován roku 1972 a jedná se o pracovníky, kteří jakkoli ovlivňují přímo či nepřímo výsledky vzdělávání dospělých.

Vzdělavatel (dospělých) – jde o obecnou kategorii ovlivňující přípravu, průběh a výsledky vzdělávacího procesu.

Lektor – je to vzdělavatel dospělých řídící výukový proces dospělých.

Trenér – zabývá se specifickými metodami, které jsou zaměřené na praktické osvojování dovedností.

Kouč – pomáhá lidem dosahovat smysluplných a významných cílů pomocí uvolňování jejich potenciálu. (Rosinskii, 2009, s. 27)

Tutor – jedná se o poradce nebo pomocníka studenta hlavně v distančním vzdělávání.

Mentor – radí, motivuje a předává své zkušenosti mentorovanému většinou přímo na pracovišti.

Instruktor – vede teoretickou a praktickou přípravu v určitém oboru.

Moderátor – využívá k výuce moderační metodu, účastníci jsou bezprostředně uvedeni do problematiky.

Facilitátor – ovlivňuje vnitřní a vnější podmínky pro optimální průběh vyučovacích a psychologických procesů (motivace, výkonnost).

Konzultant poradce – radí v určitém oboru, ve kterém je specialistou, může dávat odborná stanoviska, vypracovávat studie atd.

Metodik – je specialista na zpracování, přípravu navrhování a řízení vzdělávacích akcí.

Manažer – pracovník, který plánuje, organizuje, vede a kontroluje projekty.

Nejedná se tedy o zaměstnance pověřené v organizaci pouze administrativou. (Beneš 2008, s. 113)

5.8 Technicko-organizační zajištění a návrh metod evaluace vzdělávací akce

Technicko-organizační zajištění

V projektu vzdělávací akce si málokdo uvědomuje, že se jedná o složku, která je o to důležitější, že tyto služby a jejich kvalita přispívají velikou měrou k dobrému jménu vzdělávací akce a měly by se také objevit při vyhodnocování, tedy evaluaci vzdělávací akce.

To této kategorie Palán a Langer (2008, s. 166) řadí:

Učební prostory: Jedná se o prostory vlastní či pronajaté. V případě pronájmu je nezbytné mít tyto prostory opatřeny smlouvou, a to před zahájením akce. Součástí této

smlouvy o pronájmu by mělo být zajištěno vykonání souvisejících služeb, jako je úklid, občerstvení, parkování, případně dostupnost.

Ubytovací prostory: Ubytování je žádoucí v případě, že se jedná o akci trvající více dní a je pořádána mimo oblast bydliště účastníků a je tedy nutné dojíždět. Při zajišťování ubytování je dobré brát v úvahu právě složené cílové skupiny, která byla identifikována v kapitole 6.2. Jedná se zejména o potřebu hygieny, stravovacích návyků a rozdělení pokojů mezi tyto účastníky, ale i možnost trávení volného času v období ukončení jednotlivých vyučovacích dnů.

Administrativa: Sem patří zajištění všech výkonů, které jsou spojeny s agendou vzdělávací akce. Zejména výběr peněz, zpracování důležitých dokumentů, potřebných k provedení vzdělávací akce, ale i zabezpečení propagace či reklamy.

Návrh metod evaluace vzdělávací akce

Pomocí evaluace zjišťujeme, zda vzdělávací projekt nebo jeho část splňuje dané požadavky a výstup z tohoto projektu je v požadované kvalitě. Jedná se o zpětnou vazbu, která by měla vést k možnosti upravit projekt dle daného výsledku evaluace.

Evaluaci je potřeba zajistit ze tří pohledů.

Hodnocení účastníka: Vyhodnocuje se úspěšnost frekventanta vzdělávacího procesu, a to zejména pomocí různých zkoušek ať už ústních, písemných či praktických. Na školách se používá k hodnocení například klasifikační stupnice či je žák hodnocen slovně. V autoškole se užívá vyhodnocení testů pomocí procent a při praktických jízdách slovní hodnocení, kdy při závěru tohoto hodnocení uvede zkušební komisař, zda žák prospěl či neprospěl.

Hodnocení účastníkem: Zde je hodnocení vedeno zejména pomocí evaluačního dotazníku, který vyplňuje daný frekventant kurzu a kde hodnotí zejména vzdělávací zařízení, přístup a kvalitu lektorů, ale i vzdělávací obsah a doplňkové služby.

Ekonomické hodnocení vzdělávací akce: Pomocí tohoto hodnocení zjišťujeme, zda akce byla výdělečná či ztrátová. (Bartoňková, 2010, s. 11)

Palán a Langer (2008, s. 166) dělí typy evaluace z časového hlediska, které rozlišuje evaluaci:

Před začátkem vzdělávací akce: Frekventant vyhodnocuje, co mu může vzdělávací projekt přinést a jestli koresponduje projekt s cíli, kterých chce frekventant dosáhnout.

Během vzdělávací akce: Zjišťujeme plnění stanovených cílů. Díky tomuto typu evaluace jsme schopni při zjištění určitých neshod zajistit korekci vzdělávacího programu.

Na konci vzdělávací akce: Souhrnné hodnocení vzdělávacího projektu.

Po skončení vzdělávací akce: Zde je dobré hodnotit s jistým časovým odstupem, kdy zjišťujeme změny, kterých dosáhli účastníci pomocí vzdělávací akce.

Pro zajištění co možná největší objektivity je žádoucí provádět evaluaci nejenom s frekventanty, ale i se zadavateli vzdělávací akce, lektory. (Veteška, 2013, s. 38)

5.9 Zpracování rozpočtu a kalkulace ceny

Rozpočet je zásadní pro plánování dané akce. Je třeba zjistit, jestli výdělek z akce, pokryje nezbytné výdaje a kolik je třeba zajistit finančních prostředků pro jeho rozeběhnutí a následné opakování. (Mužik, 2000,74)

Tedy zajistit řádné hospodaření a efektivnost vzdělávací organizace.

Hospodaření můžeme definovat jako správné nakládání s prostředky a každá taková činnost by měla vést k nejlepšímu využití zdrojů k uspokojení potřeb a přání lidí (Preislerová, 2002, s. 12.)

Jedná se zejména o mzdy, náklady na pronájem budov včetně vodného a stočného, náklady na techniku a doprovodné služby jako j úklid, občerstvení, ostraha, ale i na výši cen u konkurence. (Palán, Langer, 2008, 167)

Kalkulace ceny lze rozdělit dle metody 3 C:

- 1. Cena podle nákladů** – vypočítává se dle skutečně vynaložených nákladů na daný výrobek, v našem případě vzdělávací akce.
- 2. Cen podle konkurence** – v tomto případě rozhoduje při plánování cena konkurence. Tato metoda, ale představuje určitá rizika, kdy stejnou nebo vyšší cenu musíme ospravedlnit nějakou výhodou, a naopak nižší cena může vyvolat u zákazníka dojem horší kvality.
- 3. Cena podle hodnoty vnímané zákazníkem** – tato cena se stanovuje dle přesvědčení, že je pro zákazníka nejlepší a uspokojí nejlépe jeho potřeby. (Preislerová, 2002, s.108–109)

Praktická část

6 CHARAKTERISTIKA FIRMY A ŠKOLICÍHO STŘEDISKA ZAJIŠŤUJÍCÍ VZDĚLÁVACÍ AKCI

Firma, která žádá o zajištění vzdělávací akce je dopravní firma, jenž zajišťuje městskou hromadnou dopravu. Jedná se o dopravní firmu s dlouholetou tradicí a její výlučný vlastník je dané město, ve kterém působí. Spadá pod ní doprava jak na povrchu, tak i pod povrchem, jedná se o trakce metro, tramvaje a autobusy. Organizační struktura organizace je liniiová a je rozdělena dle druhů dopravy. Vzhledem k tomu, že se tato práce zabývá přípravou vzdělávací akce k rekvalifikaci řidičů autobusů městské hromadné dopravy, představíme si dále jednotku, která se zabývá autobusovou dopravou. Jednotka Provoz Autobusy působí na území města, které je jeho vlastníkem a v příměstských částech Středočeského kraje. Základním posláním této jednotky jsou činnosti, které zabezpečují městskou integrovanou dopravu a smluvní autobusovou dopravu se zaměřením na realizaci, řízení a kontrolu provozu v oblasti dopravně provozní a provozně ekonomické. V současné době zabezpečuje přibližně 145 autobusových linek. Z toho 94denních městských linek, 14denních příměstských linek, 15 nočních městských linek, 1 noční příměstskou linku, 17 školních linek, jednu linku pro tělesně postižené. Při této činnosti ujedou vozy z této firmy asi 63,2 milionů kilometrů za rok při časové spotřebě 3,8 milionů vozohodin. Maximální denní vypravení je 910 vozů a je dosahováno při ranní špičce. Toto množství vypravených vozů musí obsloužit 1.449 řidičů z celkového počtu 2.300 řidičů. O podklady k vypravení autobusů a zajištění hladkého provozu se stará přibližně 156 technických pracovníků, kteří zastávají funkce jako dispečer a výpravčí. Dispečer má na starosti denní provoz přímo ve městě a pomáhá řidičům při zvládnutí mimořádných událostí, které se mohou vyskytnout v provozu. Výpravčí je pracovník, který se stará o obsazení dané linky řidičem a plánuje směny řidičům a stará se o řidiče v dané garáži. Řidiči autobusů musí také zvládat různé typy těchto vozidel, kterými je tato firma vybavena. Jedná se o 65 midibusů, jejichž délka je 8-9 metrů, 622 standartních autobusů s délkou 12 metrů a 481 kloubových autobusů kde délka činí 18 metrů. Toto množství autobusů spotřebuje přibližně 30.000.000 litrů nafty za rok a průměrné stáří těchto vozidel se

pohybuje okolo 8,5 roku. Pod jednotku Provoz Autobusy spadá také oddělení, které má na starosti vzdělávání řidičů a pracovníků celé organizace z hlediska silniční dopravy. Toto středisko spolupracuje také se střední průmyslovou školou dopravní, kde zajišťuje výuku předmětu „Řízení motorových vozidel“ v oborech automechanik a autotronik. Rozsah výuky tohoto oddělení je dán licencemi a jedná se o autoškolu s licenci pro výuku a výcvik skupin řidičského oprávnění B, C, D, školicí středisko s licenci pro výuku a výcvik profesního osvědčení C, D, ve kterém je možno získat profesní průkaz, který je potřebný k výkonu činnosti řidiče profesionála. Tyto licence vydává obecní úřad s rozšířenou působností na základě splnění určitých podmínek. Toto oddělení ovšem zajišťuje i vnitropodnikovou výuku a výcvik pro profese této dopravní firmy jako jsou dispečeři, výpravčí, manipulační řidiči a v neposlední řadě i přípravný kurz pro řidiče městské hromadné dopravy. Oddělení Vzdělávání – Autobusy zajišťuje i placené kurzy pro veřejnost dle rozsahu licencí. Toto oddělení také spolupracuje s Asociací autoškol a je jejím členem. Vzhledem k odbornosti, která je nutná pro zajištění různých druhů školení je potřeba zajistit spolupráci i napříč dopravní firmou a také s organizacemi jako je ministerstvo dopravy, obce s rozšířenou působností a také s organizacemi působící v oblasti dopravy. Činnost tohoto oddělení zajišťuje 11 plně kvalifikovaných lektorů, kteří splňují zákonné požadavky na výkon této profese a disponují příslušnými kompetencemi pro výuku a výcvik jak v pedagogice, tak i v andragogice. Dále je zde administrativní pracovnice, která musí opět splňovat vysoké kvalifikační nároky na výkon této profese. Na ní zejména leží právě komunikace s úřady a organizacemi, ale i vnitřní komunikace mezi firemními odděleními. Toto oddělení tedy bude zajišťovat požadavek vedení jednotky Provoz Autobusy k zajištění a přípravě kurzu pro rekvalifikaci řidičů městské hromadné dopravy. Tento požadavek vyplynul ze současné situace, kdy je na pracovním trhu kritický nedostatek kvalifikovaných řidičů a jednou z možností, jak získat tuto kvalifikovanou pracovní sílu je právě realizace tohoto vzdělávacího projektu. V další části práce se tedy seznámíme s přípravou výše uvedeného projektu.

7 PŘÍPRAVA VZDĚLÁVACÍ AKCE

V této kapitole si popíšeme přípravu vzdělávací akce dle zadání dopravní firmy, jejíž charakteristiku jsme si uvedli v minulé kapitole. Požadavek vzešel z kritického nedostatku řidičů městské hromadné dopravy, který se stále prohlubuje a jedná se o problém celostátní ne-li globální.

Cílem této kapitoly je sestavit vzdělávací akci, která má vést k celkové přípravě řidičů městské hromadné dopravy a na jejím konci by měl být hotový řidič autobusu schopný vykonávat tuto profesi.

Příprava vzdělávacího programu bude navržena dle Vetešky a Palána, který uvádí základní kroky projektové přípravy a to:

- 1** Identifikace vzdělávacích potřeb, stanovení požadavků.
- 2** Identifikace účastníků vzdělá – cílové skupiny.
- 3** Stanovení cílů vzdělávání – profilu absolventa.
- 4** Určení obsahu vzdělávání.
- 5** Systematizace obsahu vzdělávání (učiva).
- 6** Vytvoření časového plánu (harmonogramu).
- 7** Vytvoření studijních opor.
- 8** Stanovení androdidaktických forem a metod.
- 9** Určení a zajištění didaktické techniky.
- 10** Stanovení lektorského a dalšího týmu – personální zajištění.
- 11** Technicko – organizační zajištění.
- 12** Návrh metod evaluace vzdělávání.

13 Zpracování rozpočtu a kalkulace ceny vzdělávání.

Každý bod tohoto programu bude rozveden samostatně a budou určeny konkrétní cíle a metody výzkumu, které vedly k jeho zpracování a finální podobě. V závěru této kapitoly bude popsána konečná podoba vzdělávací akce, která bude použita při vzdělávání nových uchazečů pro profesi řidič autobusu.

Použité metody výzkumu budou následující:

Kvalitativní metoda – Focus groups, obsahová analýza zákonů a vyhlášek, odborných publikací a analýza materiálně technického zázemí školicího střediska.

Kvantitativní metoda – Dotazníkový průzkum. Výsledky dotazníkového průzkumu a dotazníky jsou uvedeny v přílohách A, B, C, D.

7.1 Identifikace vzdělávacích potřeb, cílové skupiny a stanovení cílů vzdělávání

V této kapitole budou určeny první tři body ze základních kroků přípravy vzdělávací akce uvedené výše. Vzhledem k použité výzkumné metodě, která je shodná pro všechny tři body, jsou tyto body sloučeny do jedné kapitoly.

Cíl výzkumu: Identifikovat vzdělávací potřeby, stanovit cílovou skupinu a cíle vzdělávání.

Metoda výzkumu: Kvalitativní metoda – Focus groups.

Průběh výzkumu

Výzkum probíhal v měsících květen a červen. První schůzka byla provedena 6. 5. 2019 v následujícím složení:

- 1) 2x zástupci personálního oddělení,
- 2) 2x zástupci vedení jednotky Provoz Autobusy,
- 3) 2x zaměstnanci autoškoly a školicího střediska,

4) 1x zástupce dopravní psychologie.

Na tomto setkání bylo provedeno seznámení s personálním stavem řidičů městské hromadné dopravy, které provedli zástupci personálního oddělení, a byl vznesen požadavek vedením jednotky Provoz Autobusy na možnost přijímání řidičů, kteří neplní potřebnou kvalifikaci k řízení autobusů městské hromadné dopravy. Bylo dohodnuto další setkání na 20. 5. 2019 a bylo stanoveno, že do tohoto data je třeba navrhnout možnosti, které povedou k uskutečnění tohoto úkolu.

Dne 20. 5. 2019 bylo uskutečněno druhé setkání, na kterém byly stanoveny možnosti realizace kurzů, které povedou k uskutečnění požadavku vedení jednotky Provoz Autobusy.

Možnosti kurzů byly představeny zástupci oddělení Vzdělávání – Autobusy a jsou to:

1) Řidič vlastní řidičský průkaz na skupinu D a vlastní profesní osvědčení.

U takto vzdělaného řidiče stačí pouze přípravný kurz v délce 40 hodin. Tento kurz se již standardně provádí a bohužel nestíhá pokrýt nedostatek řidičů.

2) Řidič vlastní řidičský průkaz na skupinu D, který mu byl vydán před 10. 9. 2008 a nevlastní profesní průkaz.

V tomto případě řidič musí udělat kurz pravidelného školení v délce 35 hodin a přípravný kurz v délce 40 hodin.

3) Řidič vlastní řidičský průkaz na skupinu D, který mu byl vydán po 10. 9. 2008 a nevlastní profesní průkaz.

Tento řidič už musí podstoupit kurz na profesní průkaz, který je zakončen státní závěrečnou zkouškou o délce 130 hodin teorie a 10 hodin praktických jízd a přípravný kurz v délce 40 hodin.

4) Řidič vlastní řidičský průkaz na skupinu C a vlastní profesní průkaz na skupinu C.

Řidič absolvuje kurz k rozšíření ze skupiny C na skupinu D v délce 44 hodin teorie a 14 hodin jízd, kurz pro rozšíření profesního osvědčení ze skupiny C na D o délce 35 hodin teorie a 10 hodin praktických jízd a přípravný kurz v délce 40 hodin.

5) Řidič vlastní řidičský průkaz na skupinu C, který mu byl vydán před 10. 9. 2009 a nevlastní profesní průkaz.

Řidič absolvuje kurz pravidelného školení o délce 35 hodin, kurz k rozšíření ze skupiny C na skupinu D v délce 44 hodin teorie a 14 hodin jízd, kurz rozšíření profesního osvědčení ze skupiny C na D o délce 35 hodin teorie a 10 hodin praktických jízd a přípravný kurz v délce 40 hodin.

6) Řidič vlastní řidičský průkaz na skupinu C, který mu byl vydán po 10. 9. 2009 a nevlastní profesní průkaz.

Řidič musí vykonat kurz k rozšíření ze skupiny C na skupinu D v délce 44 hodin teorie a 14 hodin jízd, kurz na profesní průkaz, který je zakončen státní závěrečnou zkouškou o délce 130 hodin teorie a 10 hodin praktických jízd a přípravný kurz v délce 40 hodin.

7) Řidič vlastní řidičský průkaz na skupinu B.

Řidič musí absolvovat kurz rozšíření ze skupiny B na skupinu D Řidič v délce 50 hodin teorie a 30 hodin jízd, kurz na profesní průkaz, který je zakončen státní závěrečnou zkouškou o délce 130 hodin teorie a 10 hodin praktických jízd a přípravný kurz v délce 40 hodin.

Výše uvedené kurzy mohou absolvovat zdravotně způsobilí uchazeči po podání přihlášky v autoškole a musí splňovat další požadavky stanovené zákonem, tedy vlastnit určitý typ řidičského oprávnění případně i průkaz způsobilosti řidiče a splňovat kritéria dané věkem. Pokud se jedná o uchazeče o řidičské oprávnění skupiny D, tento věk začíná již na 21 letech při splnění podmínek, které jsou absolvování kurzu na profesní osvědčení v délce alespoň 140 hodin s tím, že se takto získaný řidičský průkaz omezí na linky do 50 kilometrů, tedy toto kritérium je i vyhovující pro řízení autobusu v městské

hromadné dopravě. Zástupce psychologů je ovšem zastáncem dodržet určitou věkovou hranici alespoň 23 let. Maximální věkovou hranici určuje pouze zdravotní způsobilost.

Dále proběhla diskuse, ze které vyplynulo, že dosažené vzdělání uchazečů není rozhodující a počet uchazečů ve výukové skupině není limitován. Pouze u kurzu na profesní osvědčení je limit 30 uchazečů. Z hlediska výuky, která se skládá z teoretické, ale i praktické části je dle vyjádření zástupců autoškoly vhodné obsazení výukové skupiny maximálně 5 uchazeči. Dále byla navržena možnost vstupního přezkoušení uchazeče, kterou lze ověřit praktické zkušenosti v řízení vozidla. Tyto praktické dovednosti pomohou k lepšímu dosažení cílů vzdělávání, které byly navrženy. Naučit uchazeče ovládat autobus městské hromadné dopravy provozu a zvládnout zajistit administrativu požadovanou zákonem nutnou k provozu vozidla. Dílčí cíle byly navrženy s tím, že řidič bude ochotný a slušný k přepravovaným lidem, bude ovládat ekonomickou jízdu a smýšlet ekologicky při provozování autobusu. Závěrem této schůzky bylo stanoveno závěrečné datum 3. 6. 2019, na kterém došlo ke konečnému vydefinování vzdělávacích potřeb, určení cílové skupiny a určení cílů vzdělávání.

Výsledek Focus groups

Dne 3. 6. 2019 proběhlo závěrečné setkání s tímto výsledkem:

1) Identifikace vzdělávacích potřeb

Byl vybrán kurz rozšíření řidičského oprávnění ze skupiny B na skupinu D včetně získání profesního osvědčení a absolvování přípravného kurzu.

2) Identifikace cílové skupiny

Bude se jednat o uchazeče, kteří již vlastní řidičské oprávnění skupiny B a zvládnou zkušební jízdu na osobním vozidle pod dohledem zástupce oddělení Vzdělávání – Autobusy, budou zdravotně způsobilí a absolvují psychologické vyšetření s kladným výsledkem. Věk těchto uchazečů bude alespoň 21 let a maximálně 58 let. Počet účastníku bude omezen na 20 uchazečů z hlediska kapacity oddělení Vzdělávání – Autobusy a budou rozděleni do skupin po 4 uchazečích. Pohlaví a národnost uchazečů není rozhodující. Je vyžadováno alespoň základní vzdělání, trestní bezúhonnost,

zdravotní způsobilost a ovládání českého jazyka. Dále splnění přezkoušení z jízdy na osobním automobilu pod dohledem instruktora oddělení Vzdělávání – Autobusy.

3) Cíle vzdělávání

Naučit uchazeče ovládat autobus městské hromadné dopravy v provozu a zvládnout zajistit administrativu požadovanou zákonem, která je nutná k provozu vozidla.

Výchovné cíle: Naučit ovládat ekonomickou jízdu a smýšlet ekologicky při provozování autobusu. Prohloubit a vštípit ohleduplné chování k ostatním účastníkům silničního provozu a přepravovaným osobám.

7.2 Vymezení obsahu vzdělávání, organizace obsahu vzdělávání, vytváření studijních materiálů

V minulé kapitole jsme si určili vzdělávací potřeby, identifikovali cílovou skupinu a určili cíle vzdělávání. Dalším krokem je tedy vymezení obsahu vzdělávání, tento obsah zorganizovat a vytvořit studijní materiály.

Cíl výzkumu: Vymezení obsahu vzdělávání, zorganizovat obsah a vytvořit studijní materiály.

Metoda výzkumu: Kvalitativní obsahová analýza zákonů a vyhlášek, odborných publikací, kvalitativní metoda – Focus groups.

Průběh výzkumu

Výzkum probíhal v měsíci červnu. První schůzka byla provedena 6. 6. 2019 v následujícím složení:

- 1) 2x zástupci vedení jednotky Provoz Autobusy,
- 2) 2x zaměstnanci autoškoly a školicího střediska,

Na tomto setkání byl představen plán kurzu, který byl vybrán ze setkání dne 3. 6. 2018, který se bude skládat ze tří samostatných kurzů.

1) Kurz rozšíření řidičského oprávnění skupiny B na skupinu D.

Zde bude použit obsah dle zákona 247/2000 Sb. Jedná se zejména o výuku a výcvik první pomoci, předpisů o provozu vozidel, zásad bezpečné jízdy a v neposlední řadě výcvik v řízení vozidla a jeho údržbě. Tento kurz je zakončen zkouškou z odborné způsobilosti.

2) Kurz vstupního školení k získání profesního osvědčení v délce 140 hodin.

Zde opět bude použit obsah dle zákona 247/2000 Sb. Vzhledem k tomu, že se jedná o výuku a výcvik pro skupinu D, je potřeba sloučit základní část vstupního školení se zvláštní částí určené pro skupiny D, D1+E, D a D+E. Opět zde bude provedena výuka a výcvik v prevenci mimořádných událostí, zdravotních rizik, bezpečnosti a ekologického provozu vozidla, uplatňování vnitrostátních a mezinárodních předpisů z hlediska silniční dopravy a další. Tento kurz je zakončen zkouškou z odborné způsobilosti.

3) Přípravný kurz řidiče autobusu.

Zde se jedná o vnitropodnikový kurz, který seznamuje budoucího řidiče s organizací firmy, ovládnutím a údržbou konkrétních autobusů se kterými se může setkat při výkonu své profese pro dopravní firmu, vypisování potřebných náležitostí při výkonu řidiče, ovládnutí a obsluhu operačního a informačního systému, kterým jsou vybaveny vozidla, poskytováním první pomoci a obsluhu radiostanice. Tento je zakončen zkouškou.

Bylo dohodnuto druhé setkání, které proběhlo 22. 9. 2019, na kterém byla představena finální verze kurzu i se zpracovanými výukovými materiály.

Výsledek výzkumu

Při druhém setkání bylo schváleno obsah vzdělávání, organizace obsahu a vytvořené studijní materiály.

1) Obsah vzdělávání: Již při prvním setkání proběhlo představení dílčích kurzů a možnosti čerpání obsahu. Tento obsah vzdělávání se nezměnil a mohlo se vycházet

při přípravě studijních materiálů ze zákona 247/2000 Sb. a z vnitropodnikových norem a pokynů.

2) Organizace obsahu: Po určení obsahu, byl daný obsah uspořádán dle logické posloupnosti a seřazen do tematických celků se vzájemnou návazností a odpovídal určeným parametrům vedoucích k vytyčeným cílům

3) Vytváření studijních materiálů: Studijní materiály byly vytvořeny v souladu s určeným obsahem a byly použity odborné zdroje. Vytvoření studijních materiálů předcházelo studium odborných publikací, zákonů a vyhlášek vztahujících se k dané problematice. Byly vytvořeny výukové prezentace v programu PowerPoint a byly proloženy interaktivními odkazy, které umožňují řešit dané problémy, jež se blíží reálnému provozu. Jedná se například o identifikaci dopravního značení na příslušné fotce, určení a předvedení brzdné dráhy na různých typech povrchů či seznámení s ovládacími prvky daného vozidla. Pro názornou ukázkou byla použita videa například s tematikou první pomoci, u kterých lze po zhlédnutí vyhodnotit činnost záchranářů a určit špatné postupy či definovat další možnosti při poskytování první pomoci. Při vytváření studijních opor bylo využito možnosti internetového připojení, které umožňuje vzdálený přístup na stránky ministerstva vnitra, na kterých se nacházejí zkušební testy, které jsou použity při závěrečných zkouškách. Dále byly vytvořeny studijní materiály, které byly následně vytištěny a namnoženy k distribuci mezi účastníky kurzu k domácímu studiu. Jedná se zejména o vypracované otázky na zkoušku z praktické údržby vozidla, vybrané druhy norem a zákonů, návody na obsluhu určitých zařízení při provozu autobusu. Při přípravě studijních materiálů byly vybrány odborné publikace, které budou v kurzu doporučeny ke studiu s tím, že uchazeč si tyto publikace může, ale nemusí prostudovat.

Náhled na osnovy s obsahem a jeho organizací je v přílohách F a G

7.3 Tvorba časového plánu, určení androdidaktických metod a forem, určení a zajištění didaktické techniky.

Po vytvoření studijních materiálů, určení obsahu a jeho zorganizování bylo přistoupeno k vytvoření časového plánu, určení androdidaktických forem a metod a v neposlední řadě zajištění didaktické techniky a pomůcek. Tuto část je nutné rozdělit do tří podkapitol z hlediska rozdílného výzkumu, který byl ale proveden pro témata této kapitoly společně.

Cíl výzkumu: Vytvořit časový plán, určit androdidaktické metody a formy, zajistit vhodnou didaktickou techniku.

Metoda výzkumu: Kvalitativní obsahová analýza zákonů a vyhlášek, Focus groups, Kvantitativní dotazníkové šetření s uzavřenými otázkami.

Složení Focus groups: Byla vytvořena skupina odborníků v počtu 4 osob. 1x personální oddělení, 1x zástupci vedení jednotky Provoz Autobusy, 2x zástupci autoškoly a školicího střediska. Setkání se uskutečnilo v měsíci červenci.

Dotazníkový průzkum: Byl proveden v průběhu měsíce června a července včetně vyhodnocení s cca 250 osob různého pohlaví a profesí, věk se pohyboval od 21 let výše, byl použit nestandardizovaný dotazník vlastní tvorby.

Harmonogram časového plánu je následující:

1) Délka kurzu se bude pohybovat přibližně 55 dní dle časových organizačních možností oddělení Vzdělávání – Autobusy a úspěšnosti uchazečů u závěrečných zkoušek. Tento výsledek vyplynul z jednání Focus groups.

2) Délka vyučovacího celku je stanovena dle dotazníkového průzkumu na 90 minut s přestávkou 10 minut a přestávkou na oběd 30 minut, která je povinná ze zákoníku práce.

3) Z hlediska toho, že uchazeči jsou již od prvního dne kurzu zaměstnanci dopravní firmy, bude výuka probíhat zejména v pracovní dny v dopoledních hodinách, kdy

z hlediska organizačního lze výuku přesunout do odpoledních hodin, případně lze výuku a výcvik provést v sobotu a neděli. Tento časový harmonogram byl projednán a schválen členy Focus groups a z dotazníkového průzkum uvedlo 96 procent dotazovaných, že není pro ně problém takto výuku přizpůsobovat.

Určení androdidaktických metod a forem

Dle výsledků Focus groups budou kurzy realizovány po 4–5 účastnících a výuka bude prováděna v budově na učebnách s tím, že praktický výcvik lze provádět na učebně praktické údržby nebo venku na příslušném výcvikovém vozidle a výcvik jízd bude opět proveden na příslušném výcvikovém vozidle v reálném provozu. Vzhledem k tomu, že při realizaci tohoto kurzu lze využívat různé výukové metody a formy budou dále rozčleněny a bude k nim přiřazen příklad z kurzů.

1) Organizační forma

a) Hromadná neboli frontální – Tato forma bude využita zejména při výuce teorie, která bude probíhat ve školicím centru na dané učebně.

b) Skupinová – Bude použita zejména při praktickém nácviku údržby vozidla, případně při praktickém nácviku první pomoci, kdy budou kurzy rozděleny do skupin po 2–3 lidech.

c) Individuální – Bude použita při výcviku jízd, kdy žák může jezdit pouze 2 hodiny za den.

2) Androdidaktické metody

a) Metody slovní – Z těchto metod bude zejména použita metoda vysvětlování, přednáška a v některých případech lze provést i rozhovor. Tyto metody budou použity hlavně při teoretické výuce.

b) Názorně demonstrační – Tyto druhy metod budou použity zejména při praktickém výcviku poskytování první pomoci, nácviku údržby vozidla, nácviku vyplňování jízdních dokladů. Z těchto metod bude použita zejména instruktáž, která bude probíhat vždy na začátku praktické části výuky a bude případně zopakována

v průběhu výuky. Navazovat na ní bude zejména metoda pozorování a předvádění, kdy bude praktickými ukázkami předvedena činnost, která je potřebná ke zvládnutí určité dovednosti. V neposlední řadě lze také použít práci s obrazem, zejména při výuce teorie, kdy bude použito výukové video s požadavky na jeho vyřešení.

c) Praktické metody – Využití těchto typů metod uplatníme opět při praktické výuce a jedná se zejména o metodu dovedností, kdy si žák osobně vyzkouší praktickou jízdu v provozu či poskytnutí první pomoci nebo vyplnění jízdního dokladu dle zadání lektora.

Zajištění didaktické techniky

Po analýze zákonů, vyhlášek, vnitropodnikových norem, pokynů a odborné literatury a výsledků dotazníkového průzkumu byly zajištěny tyto didaktické pomůcky.

1) Výcvikový autobus

Oddělení Vzdělávání – Autobusy disponuje třemi výcvikovými autobusy.

a) Iveco Bus Crossway

Tento autobus byl dán do registrace roku 2018 a je v majetku dopravní firmy. Je schválen jako výcvikový dle zákona 247/2000 Sb. a je vybaven druhým ovládním pedálů, které umožňuje kontrolovat brzdění. Jeho výška je 3 455 mm, šířka 2 550 mm a délka 10 757 mm. Provozní hmotnost tohoto autobusu je 11 900 kg a maximální přípustná hmotnost 19 300 Kg. Obsaditelnost se dělí na 45 míst k sezení a 15 míst k stání, tedy 60 míst celkem. Autobus je vybaven automatickou převodovkou a řidiči tedy odpadá nutnost řazení a lze se věnovat stále silničnímu provozu. Z tohoto hlediska se jedná o velice významný bezpečnostní prvek, ale dle názorů některých odborníků není výcvik plnohodnotný. Další bezpečnostní systémy jsou světla pro denní svícení, zde odpadá kontrola rozsvícených světel a tyto světla jsou automaticky rozsvícena při nastartování autobusu. Dále protiblokovací brzdový systém ABS, protiprokluzový systém ASR a asistent rozjezdu do kopce. Nechybí ani couvací kamera, která kontroluje prostor za vozidlem, a pro učitele jsou zde doplněna přídatná zpětná zrcátka, jejichž funkci podporují ještě dvě kamery umístěné na zpětných zrcátkách řidiče a umožňují

širší pohled do stran, tedy mrtvých úhlů vozidla. Maximální rychlost je 100 km/h. Pro vyšší bezpečnost je vybaven retardérem, tedy odlehčovací brzdou.

b) Iveco Bus Crossway

Tento autobus byl dán do registrace roku 2017 a je v majetku dopravní firmy. Je schválen jako výcvikový dle zákona 247/2000 Sb. a je vybaven druhým ovládání pedálů, které umožňuje kontrolovat brždění a spojkový pedál. Jeho výška je 3 455 mm, šířka 2 550 mm a délka 12 097 mm. Provozní hmotnost tohoto autobusu je 12 680 kg a maximální přípustná hmotnost 19 300 Kg. Obsaditelnost se dělí na 51 míst k sezení a 18 míst k stání, tedy 69 míst celkem. Je vybaven manuální převodovkou. Další bezpečnostní systémy jsou světla pro denní svícení, zde odpadá kontrola rozsvícených světel a tyto světla jsou automaticky rozsvícena při nastartování autobusu. Dále protiblokovací brzdový systém ABS, protiprokluzový systém ASR a asistent rozjezdu do kopce. Nechybí ani couvací kamera, která kontroluje prostor za vozidlem, a pro učitele jsou zde doplněna přídavná zpětná zrcátka, jejichž funkci podporují ještě dvě kamery umístěné na zpětných zrcátkách řidiče a umožňují širší pohled do stran, tedy mrtvých úhlů vozidla. Maximální rychlost je 100 km/h. Pro vyšší bezpečnost je vybaven retardérem, tedy odlehčovací brzdou.

c) Karosa

Tento autobus byl dán do registrace roku 1998 a je v majetku dopravní firmy. Jedná se o nejstarší autobus ve vozovém parku oddělení Vzdělávání – Autobusy a je schválen jako výcvikový dle zákona 247/2000 Sb. a je vybaven druhým ovládání pedálů, které umožňuje kontrolovat brždění a pedál spojky. Jeho výška je 3 195 mm, šířka 2 500 mm a délka 11 320 mm. Provozní hmotnost tohoto autobusu je 12 000 kg a maximální přípustná hmotnost 17 000 Kg. Obsaditelnost je 47 míst k sezení cestujících, 1 místo pro řidiče a jedno místo pro instruktora. Je vybaven manuální převodovkou. Disponuje protiblokovacím brzdovým systémem ABS, protiprokluzovým systémem ASR. Pro učitele jsou zde doplněna přídavná zpětná zrcátka. Jeho konstrukční maximální rychlost je 100 km/h. Pro vyšší bezpečnost je vybaven retardérem, tedy odlehčovací brzdou a motorovou brzdou.

Tyto didaktické pomůcky naleznou uplatnění při praktickém výcviku jízd a údržbě vozidla.

Z dotazníkového průzkumu vyplynulo, že pro respondenty není podstatné při výcviku stáří vozidla, ale u závěrečných zkoušek je vhodný novější autobus s automatickou převodovkou.

2) Plně vybavená lékárna, resuscitační model, výukový plakát, výstražný trojúhelník, vesta

Jedná se o pomůcky určené zejména k výuce a výcviku první pomoci, ale například výstražnou vestu a výstražný trojúhelník lze použít i při výuce a výcviku praktické údržby vozidla, například při defektu kola.

a) Plně vybavená lékárna

Zde se jedná o lékárnu, která je vybavena dle vyhlášky 341/2014 příloha 12. část B a je tedy plně způsobilá pro použití v autobusech. Tato lékárna je zvolena z hlediska množství zdravotnického materiálu, který posluchač bude mít k dispozici v reálném provozu, a tedy by měl být schopen zajistit s tímto množstvím případnou první pomoc.

b) Resuscitační model

Jedná se o model, který simuluje resuscitaci dospělého člověka při zástavě srdce a nutnost záklonu hlavy při zapadlém jazyku. Správná činnost nepřímé srdeční masáže je kontrolována a signalizována rozsvícením červených diod, které se nacházejí po obvodu hrudníku figuríny a spojují se na jejím čele. Zde je nutné rozsvícení kontrolních diod udržet do simulovaného příjezdu záchranářů. Resuscitační modely má oddělení Vzdělávání – Autobusy dva.

c) Výukový plakát první pomoci

Je pověšen na stěně při úvodní instruktáži a obsahuje základní kroky, které vedou k úspěšnému zvládnutí první pomoci.

d) Výstražný trojúhelník a vesta

Jedná se o pomůcky, které lze využít nejen při nácviku první pomoci, ale i při nácviku určitého defektu na vozidle, který se může stát přímo na komunikaci. V tuto chvíli je potřeba vštípit posluchačům nutnost použití výstražné vesty a umístění výstražného trojúhelníku, který je potřeba umět vhodně složit.

3) Výukový panel operačního a informačního systému, notebook se sledovacím zařízením, prázdné dokumenty potřebné k provozování linky

Tyto pomůcky slouží zejména k praktickému nácviku práce řidiče na lince v autobusu a budou se využívat v poslední části kurzu tedy v přípravném kurzu pro řidiče městské hromadné dopravy.

a) Výukový panel operačního a informačního systému

Tato pomůcka najde uplatnění při praktické ukázce a výcviku ovládnutí operačního a informačního systému, který je využíván přímo v autobusech. Posluchač zde má možnost seznámit se s jeho ovládnutím a zadáváním informací pro cestující, jako je číslo linky, hlasové povely pro nevidomé, vyhlašování zastávek, informace o zastávkách, ovládnutí mikrofону. Nedílnou součástí tohoto panelu je i radiostanice, která umožňuje reálnou výuku a výcvik jejího ovládnutí a posluchači mají možnost volat přímo na složky dopravní firmy, které mají za úkol poskytnout pomoc řidiči při různých mimořádných událostech. Součástí panelu je i globální polohový družicový systém. Dalším systémem je i tlačítko nouze, které má řidič k dispozici v případě ohrožení. Opět zde je možnost vyzkoušet vše v reálném prostředí.

b) Notebook se sledovacím programem

Tuto pomůcku lze využít pro reálnou ukázkou vyhodnocování informací, které posílá autobus pomocí globálního polohového družicového systému. Jako je například poloha autobusu, přesnost provozu, jaký řidič autobus řídí nebo zda jsou jména zastávek vyhledávána včas. Tyto údaje se pak zpracovávají a objevují na monitoru pracovníka, který má za úkol jejich kontrolu a případně má možnost přes vysílačku zjednat nápravu. Případně lze tyto informace vyhledat zpětně a poskytnou tak důležité údaje například policii České republiky.

c) Prázdné dokumenty potřebné k provozování linky

Jedná se zejména o dokument k provozu vozidla, které slouží k záznamu pracovní doby řidiče a záznamu mimořádných událostí, jízdní řády, služební hlášení, nálezní lístek. Posluchač si procvičí jejich vyplňování a orientaci v nich. Chyby jsou opravovány lektorem, který prochází skupinou.

4) Výukové obrazy, statické modely, rezervní kolo, hever, klíč na kola, zakládací klín

Výukové obrazy a statické modely se budou využívat při výuce a výcviku praktické údržby a první pomoci. Výukové obrazy obsahují znázornění konstrukčních celků a jednotlivých částí vozidla, ukázky různých zranění a jeho možného ošetření. Statické modely jsou jednotlivé části vozidla v řezu, například model vzduchové soustavy brzd. Rezervní kolo, hever, klín a klíč na kola slouží k nácviku výměny kola při defektu a zde se využívá didaktických pomůcek uvedených v předchozích kapitolách, jako je výstražný trojúhelník a výstražná vesta.

5) Dataprojektory, počítače, audio technika

Budou využity k promítání jednotlivých studijních materiálů zpracovaných v předchozích kapitolách. A k přehrávání videí a zvukových stop.

7.4 Stanovení personálního zajištění

V této kapitole bude určen tým lektorů, administrativních pracovníků a pracovníků doplňkových služeb, jako je například úklid, údržba budovy.

Cíl výzkumu: Zjistit vhodné personální zajištění vzdělávací akce.

Metoda výzkumu: Kvalitativní obsahová analýza zákonů a vyhlášek, kvantitativní dotazníkové šetření s uzavřenými otázkami,

Dotazníkový průzkum: Byl proveden s cca 250 osob různého pohlaví a profesí, věk se pohyboval dle výsledků Focus groups a dále s lektory oddělení Vzdělávání – Autobusy k určení jejich odborných kompetencí a možnosti výuky v jednotlivých kurzech. Byl použit nestandardizovaný dotazník vlastní tvorby s uzavřenými otázkami a výzkum proběhl v měsíci červnu a červenci

Výsledek výzkumu

Oddělení Vzdělávání – Autobusy disponuje 11 lektory na plný pracovní úvazek, 10 lektory na výpomoc, jedná se o zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni na dohodu o pracovní činnosti. Z dotazníkového průzkumu vyplynulo, že:

- 1) 17 lektorů disponuje plným učitelským oprávněním pro výuku a výcvik skupin D.
- 2) 2 lektoři vlastní učitelské oprávnění pouze pro výcvik skupin D.
- 3) 4 lektoři mají plné učitelské oprávnění a mohou učit první pomoc v autoškole, nikoliv však ve školicím středisku.
- 4) 2 lektoři mohou učit pouze první pomoc ve školicím středisku a autoškole. Jedná se o specialisty ze zdravotnictví, kteří splňují zdravotní kvalifikaci dle zákona 247/2000Sb.
- 5) 11 lektorů splňuje nejen možnost vyučovat v autoškole, ale i školit ve školicím středisku. Jedná se o lektory zaměstnané na plný úvazek.

Všichni lektoři splňují praxi v oboru, který vyučují, minimálně 5 let a mají odborné kompetence na vysoké úrovni. Tato doba se většině respondentů zdá jako dostačující.

Další sociální a metodické kompetence splňují také, což vyplynulo z hospitací, kterých se účastnil autor práce.

Z hlediska administrativních prací spojených s provozem oddělení Vzdělávání – Autobusy je na plný úvazek zaměstnán administrativní pracovník. Pokud tento pracovník onemocní, případně čerpá dovolenou, je nahrazen volným lektorem, který zvládá tyto činnosti. Jedná se o 4 lektory, kteří disponují těmito dovednostmi.

Vzhledem k tomu, že budova, kterou disponuje oddělení Vzdělávání – Autobusy, je pronajata, nemusí se toto oddělení starat o ostatní pracovníky potřebné na úklid a opravu budovy.

7.5 Analýza technicko-organizačního zajištění

Oddělení Vzdělávání – Autobusy disponuje pronajatou budovou, kterou využívá na různá školení a kurzy již 15 let. Vzhledem k této situaci bude použita tato budova k výuce a výcviku tohoto kurzu. V této kapitole tedy bude analyzována vhodnost vybavení budovy a její dostupnost.

Cíl výzkumu: Analyzovat vhodnost technicko-organizačního zajištění a případně navrhnout jeho modernizaci.

Metody výzkumu: Kvalitativní obsahová analýza zákonů a vyhlášek, kvantitativní dotazníkové šetření s uzavřenými otázkami, analýza budovy.

Dotazníkový průzkum: Bude proveden pomocí dotazníku, který bude součástí evaluace vzdělávání a respondenti budou osoby různého pohlaví a profesí, věk se bude pohybovat dle výsledků Focus groups, bude použit nestandardizovaný dotazník vlastní tvorby.

Výzkum proběhl v měsících září až leden.

Analýza budovy na výuku a výcvik, ubytování a administrativní zajištění

Budova oddělení Vzdělávání – Autobusy splňuje všechny kritéria potřebná pro schválení k výuce a výcviku v autoškole a školicím středisku, na kterou je akreditována dle zákona 247/2000 Sb. Je zároveň zkolaudována jako výukové prostory. A vzhledem k tomu, že zde neprobíhá výuka pouze dospělých, ale i mladistvých studentů střední odborné školy splňuje podmínky hygienické vyhlášky 410/2005 Sb. Budova disponuje jedním nadzemním podlažím, přízemím a suterénem, ve kterém se nachází technické místnosti, učebna pro výcvik, ve které jsou umístěny výcvikové trenažéry pro skupinu řidičského oprávnění B, a dále zde najdeme toalety, které jsou v každém podlaží a jsou rozděleny pro lektory a posluchače. V přízemí se nachází učebna praktické údržby. Tato učebna je vybavena montážní jámou a vraty, které umožňují vjezd potřebné techniky, v našem případě autobusu. Dále se v této učebně nachází uzamykatelné prostory, ve kterých jsou uloženy didaktické pomůcky potřebné k výuce a výcviku praktické údržby. Učebna disponuje učitelským stolem a 12 lavicemi s obstavitelností po 2 posluchačích. Má zabudován větrací systém k odvětrávání výfukových plynů a je zde jedna prosklená stěna a 6 velkých otevíracích oken, které umožňují doplnit větrání v případě potřeby. V této místnosti nalezneme hygienický kout s převlékárnou, který disponuje 4 umyvadly s tekoucí vodou a umožňuje se převléknout posluchačům do pracovních oděvů. Pokud se posluchač či lektor zašpiní více, je zde možnost sprch, které jsou umístěny v suterénu budovy. V přízemí dále najdeme kanceláře administrativních pracovníků, kde probíhají činnosti spojené s administrativou potřebnou k organizaci a průběhu vzdělávacích programů jako je například platba, tisk třídnic, odesílání docházkových a prospěchových listů obecním úřadům a vnitropodnikovým útvarům. Dále se zde nachází sborovna, kde jsou uloženy třídní knihy na příslušný den a lektoři zde mají možnost nalézt aktuální informace, rozpis školení a přidělení vozidel. V prvním patře se nachází 4 kanceláře pro lektory a 6 učeben pro výuku. Každá učebna je vybavena dataprojektorem, počítačovou technikou, promítacím plátnem a audio technikou. Obstavitelnost těchto učeben je rozdělena na 3 učebny s obsaditelností 30 posluchačů, 1 učebna s možností 24 posluchačů a 2 učebny po 12 posluchačích. 1 učebna je vybavena 15 počítači, které umožňují připojení na stránky ministerstva dopravy a možnost vyzkoušení otázek, které jsou předkládány na státní závěrečné

zkoušce. Osvětlení učeben zajišťuje vždy určitý počet světel osazený zářivkami s denním světlem. Učebny jsou vybaveny stínící technikou, která najde využití zejména v letních měsících. V budově nalezneme výtah pro možnost bezbariérového přístupu. Pro letní měsíce a tepelnou pohodu vůbec jsou tři velké učebny vybaveny klimatizací. Tato budova je dostupná městskou hromadnou dopravou a nachází se na konečné tramvajové linky. Další možnost je doprava metrem s přestupem na autobus. Dále se zde nachází 4 nápojové a jídelní automaty, které jsou potřebné zejména v době přestávek k občerstvení účastníků kurzů. Budova nedisponuje jídelnou, ale vzhledem k navazujícímu areálu to není potřebné, protože možnost obědů je zajištěna právě v přilehlém areálu s docházkové vzdálenosti 3 minuty. Vzhledem k tomu, že se nepočítá s ubytováním posluchačů, nebyly možnosti ubytování zkoumány. Administrativní činnost zajistí k tomu určený pracovník oddělení Vzdělávání – Autobusy. Frekventanty pak zajistí personální oddělení dopravní firmy.

Výsledek Výzkumu a návrh zlepšení

Z průzkumu vyplynulo, že budova splňuje všechny potřebné náležitosti jak ze zákona, tak i frekventanti kurzů jsou spokojeni s vybavením a dostupností budovy. Pouze je potřeba doplnit klimatizace do zbývajících učeben a ze stanice metra bude zaveden služební autobus, který bude zajišťovat dopravu dvakrát denně a to v 7:00 od metra k budově a naopak v 15:30.

7.6 Stanovení a vyhodnocení metod evaluace vzdělávání

V této kapitole bude vyhodnocen kurz co do jeho kvality, ale i úspěšnost jednotlivých posluchačů s možností případné korekce. Vyhodnocoval se účastník a průběh vzdělávací akce. Vzhledem k tomu, že oddělení Vzdělávání – Autobusy je součástí dopravní firmy a již pro tuto firmu provádí jiné kurzy a je zde velká potřeba řidičů, tak ekonomické hledisko není tolik podstatné. Jedná se totiž o výrazný benefit při přijímání nových budoucích řidičů, s tím, že na základě absolvování tohoto kurzu uchazeči podepíší kvalifikační dohodu, která jim určuje vykonávat tuto profesi alespoň 3 roky pro dopravní firmu a pokud tyto podmínky nesplní, budou nuceni zaplatit poměrnou část výdajů na tento kurz.

Cíl výzkumu: Vyhodnotit evaluaci účastníka a vzdělávací akce.

Metody výzkumu: Kvantitativní obsahová analýza výsledků státních zkoušek, kvantitativní dotazníkové šetření s uzavřenými otázkami.

Dotazníkový průzkum: Respondenti budou upřesněni dle nástupů do kurzů.

Výzkum proběhl v měsících září – leden.

Výsledek Výzkumu

1) Evaluace účastníků

Vyhodnocením výsledků státních závěrečných zkoušek byly zjištěny tyto údaje:

Přijato do kurzů na rozšíření řidičského oprávnění: 75 uchazečů.

Kurzy dokončilo: 75 uchazečů.

Kurzy nedokončilo: 00 uchazečů.

Z tohoto počtu uchazečů úspěšně dokončilo 80 procent státní závěrečné zkoušky na první pokus, ostatní úspěšně zkoušky dokončili na 2–3 pokus. Se všemi uchazeči, kteří nedokončili státní závěrečné zkoušky na první pokus, byl proveden osobní pohovor, na kterém byly rozebrány příčiny neúspěchu.

Z pohledu evaluace účastníka je za první pololetí patrné, že cíle vzdělávání byly splněny a získané kompetence nových řidičů jsou na dobré úrovni. Profese řidiče ovšem vyžaduje stálé zdokonalování a úspěšně zvládnutý kurz neznamena, že se účastník stává neomylným řidičem. Je na každém, jak se bude chovat a řešit dopravní situace a ani praxe nezaručí beznehodovou kariéru řidiče autobusu.

2) Evaluace kurzu:

Dotazníkovým průzkumem bylo zjištěno, že dostupnost budovy je na dobré úrovni a problémový je jen přístup metra. Budova je dostatečně vybavena nápojovými a jídelními automaty. Jídelna je v dostačující vzdálenosti, aby účastníci kurzu stihli

oběd v rámci časové dotace na tuto přestávku. Dále je budova moderně vybavena, ale bylo by dobré doplnit klimatizaci do všech učeben. Organizace kurzu je vyhovující a výukové materiály dostačující. Složení výuky je vhodné, ale při opakování uchazeči preferují probrat znovu otázky, které je potřeba znát pro splnění zkoušky z praktické údržby. Velkou výhodou spatřují v možnosti vyzkoušení si testů na počítačové učebně. Odbornost a osobnosti našich lektorů se pohybují od známky tři po známku jedna. Většina lektorů je hodnocena známkou 1. Výcvikové autobusy jsou na dobré úrovni a jejich stáří posluchačům nevádí. V případě autobusů při výcviku posluchači nerozlišují jejich délku a převodovku, ale u státních závěrečných zkoušek preferují kratší autobus s automatickou převodovkou.

7.7 Zpracování rozpočtu

Protože uchazeči budou podepisovat kvalifikační dohodu, která je bude zavazovat splnit určité podmínky, jinak budou nuceni zaplatit náklady na kurz v plné výši, je nutné udělat rozpočet a stanovit cenu pro tento typ kurzu.

Cíl výzkumu: Zjistit celkové finanční náklady na vzdělávací akci

Metody výzkumu: kvalitativní metoda Focus groups

Průběh Focus groups: Byla vytvořena skupina odborníků v počtu 4 osob. 2x ekonomické oddělení, 2x zástupci autoškoly a školicího střediska. Na setkání byla stanovena metoda výpočtu a byla spočítána celková cena za výuku a výcvik.

Výsledek Výzkumu

Cena byla stanovena takto:

a) Rozšíření řidičského oprávnění ze skupiny B na D.

Výuka	cena/hod	počet hod	počet žáků	cena/žák
Teorie a výcvik	XXX	50	4	XXX
Celkem				XXX
Jízdy	cena/hod	počet hod		cena/žák
D	XXX	30		XXX
zkoušky	XXX	0,75		XXX
Celkem				XXX
Celkem výuky a jízdy (bez správní režie, zisku a DPH)				XXX
Správní režie		XXX%		XXX
Celkem vč. správní režie				XXX
Zisk		XXX%		XXX
Celkem kurz bez				XXX
DPH				
DPH		XXX%		XXX
Celkem kurz včetně DPH				XXX

b) Kurz pro získání profesního osvědčení na skupinu D.

Výuka	cena/hod	počet hod	počet žáků	cena/žák
Teorie a výcvik	XXX	130	4	XXX
Celkem				XXX
Jízdy	cena/hod	počet hod		cena/žák
D	XXX	10		XXX
Celkem				XXX
Celkem výuka a jízdy (bez správní režie, zisku a DPH)				XXX
Správní režie		XXX%		XXX
Celkem vč. správní režie				XXX
Zisk		XXX%		XXX
Celkem kurz bez DPH				XXX
DPH		XXX%		XXX
Celkem kurz včetně DPH				XXX

c) Přípravný kurz řidiče autobusu.

Výuka	cena/hod	počet hod	počet žáků	cena/žák
Teorie a výcvik	XXX	40	4	XXX
Celkem				XXX
Správní režie		XXX%		XXX
Celkem vč. správní režie				XXX
Zisk		XXX%		XXX
Celkem kurz bez DPH				XXX
DPH		XXX%		XXX
Celkem kurz včetně DPH				XXX

Vzhledem k tomu, že základní kurz se skládá ze tří podkurzů a je možné každý podkurz pořádat samostatně, případně uchazeč nemusí uspět v určité fázi kurzu, bylo nutné nejdříve spočítat každý podkurz zvlášť a následně sečíst všechny ceny dohromady. Počítalo se s počtem čtyř účastníků na kurz.

Ceny zde nejsou uvedeny z důvodu firemního tajemství. Každá organizace si výše může dosadit své částky dle konkrétního stavu. Nicméně cena se pohybovala dle obvyklé ceny školicích středisek a autoškol, které působí na trhu v České republice.

8 DISKUZE

Tvorba projektu vzdělávací akce k rekvalifikaci řidičů městské hromadné dopravy byla vypracována se snahou představit kurz, který povede ke kvalitně vyškoleným řidičům autobusů, a tedy i ke spokojeným cestujícím, zvláště v době, kdy na trhu práce chybí takto kompetentní pracovníci. Uvedený důvod byl jedním z příčin zvolení tohoto tématu. V teoretické části bylo zpracováno a shrnuto profesní vzdělávání, kde byla použita odborná literatura vztahující se k této problematice. Součástí teoretické části je i příprava vzdělávacího projektu, která je vysvětlena po jednotlivých bodech a v obecné rovině. V praktické části pak je provedena příprava samotné vzdělávací akce, která je odborně zaměřena k výuce a výcviku řidičů městské hromadné dopravy. K tvorbě byly použity kvantitativní a kvalitativní metody jako je dotazníkový průzkum, realizace Focus groups a v neposlední řadě obsahová analýza zákonů, vyhlášek a odborných publikací. Dotazníkový průzkum byl proveden pomocí nestandardizovaných dotazníků, které měli za cíl zjistit požadavky budoucích účastníků a stávajících účastníků na kurz a zjistit kvalifikaci a kompetence lektorů, kteří se budou podílet na organizaci vzdělávací akce. Počet se pohyboval okolo 250 respondentů a jedná se tedy o dostatečné množství populace. Pomocí těchto metod byla vytvořena vzdělávací akce, která je v běhu již šest měsíců a dle výsledků evaluace vzdělávání a výsledků porad na vedení společnosti poběží dále a zároveň se uvažuje o rozšíření na další typy vzdělávání řidičů městské hromadné dopravy, které byly uvedené v nabídce první Focus groups. Pomocí výzkumu byl také zlepšen chod oddělení Vzdělávání – Autobusy a bylo dojednáno dovybavení učeben klimatizací, a i když respondentům nevadí stáří výcvikového autobusu, je objednan zcela nový výcvikový autobus. Dále byla zlepšena dopravní dostupnost budovy, ve které bude probíhat vzdělávací akce zavedením služebního autobusu ze stanice metra. Práce bude dále využita při přípravě dalších kurzů, které se budou muset v budoucnu realizovat z hlediska příchodu nových technologií či změn v legislativě. Při tvorbě práce využil autor svých profesních zkušeností v této oblasti a ochoty a profesionality spolupracovníků. V neposlední řadě se zde uplatnily autorovi vědomosti získané na univerzitě Jana Amose Komenského obor Andragogika a odborné konzultace s vedoucím práce.

ZÁVĚR

Celoživotní učení a vzdělávání představuje a bude představovat jednu ze základních životních činností člověka, které umožňují socializaci, ale i zajišťují jeho ekonomickou nezávislost a v neposlední řadě pomáhají v relaxaci a smysluplného trávení volného času. Práce shrnuje profesní vzdělávání, se kterým se setkává každý z nás a začíná již na základní škole. V tuto chvíli, jak již bylo uvedeno, žák základní školy nemusí mít a dle názoru autora nemá představu o svém profesním životě a stojí před otázkou, jakou profesi zvolit na celý život. I kdyby v tomto věku bylo zcela jasné, co daný jedinec chce dělat, nikde není zaručeno, že tato jeho vysněná profese najde uplatnění i za deset či dvacet let, nemluvě o tom, že v průběhu studia či profesní přípravy na daný obor, student může zjistit, že nemá dostatečné vlohy či znalosti pro výkon této profese a bude nucen změnit profesní zaměření. Byla doba, kdy nezaměstnanost byla vysoká a pracovní místa se těžko sháněla, jinak nežli změnou oboru, a člověk byl tedy nucen, se profesně přeorientovat klidně i na úplně jiný obor. Například z cukráře se mohl stát automechanik a podobně. V tuto chvíli měl člověk potřebu a nutnost, zúčastnit se dalšího profesního vzdělávání, které mu přineslo možnost nechat se zaměstnat v jiném oboru. V dnešní době se ovšem situace obrátila a zaměstnanost je na velmi nízké úrovni. Po pracovnících je velická poptávka, a pokud daná firma potřebuje vhodného pracovníka na danou pozici, nezbývá nic jiného nežli si takového pracovník vychovat. Dalším faktorem, který nutí lidi dále se učit je velice rychlý rozvoj technologií a pokud člověk chce udržet krok s moderní dobou, nezbývá mu nic jiného. V tuto chvíli tedy firmy budou stát a stojí před problémem sehnat vhodné uchazeče pro svou profesi a začínají oslovovat už žáky na odborných školách, kde začíná profesní příprava a dále zřizují svá školicí střediska či oslovují firmy zabývající se přípravou profesních školení v daném oboru, která mají za úkol prohloubit profesní kvalifikaci pracovníka. Dobře postavený vzdělávací kurz může mít zásadní vliv na chod organizace a může se stát jedním z benefitů, které organizace nabízejí k udržení či přilákání nových pracovníků. Dále kvalitně zrealizovaný vzdělávací kurz znamená pro firmy zabývající se výukou a výcvikem lepší postavení na trhu a záruku dobrého jména. Toto může zejména platit v dopravě, kdy řidičský průkaz je získáván nejen jako prostředek k získání práce, ale i jako možnost zájmového učení a většina lidí ho také získá. Zde tedy platí, že dobře

vyškolený řidič může mít vliv na každého z nás a svým přístupem může ovlivnit životy dalších, ale i svůj. Vzdělávací instituce, které se zabývají touto výukou a výcvikem by tedy měla mít zájem o řádně proškoleného frekventanta a zároveň by měla nabízet vhodné a dobře postavené kurzy s přidanou hodnotou a nedodržovat pouze zákonem dané požadavky. Toto pravidlo by ovšem měla splňovat každá vzdělávací firma či instituce. Učení lidí má tedy velkou budoucnost a lze říct, že se člověk učil dříve a bude se učit stále.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BAREŠOVÁ, Andrea. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: 1. VOX, 2011. 197 s. ISBN 978-80-87480-00-7.

BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.

BARTÁK, Jan. *Základní kniha lektora/trenéra*. Praha: Votobia, 2003. 222 s. Institut mediální komunikace. ISBN 80-7220-158-1

BARTOŇKOVÁ, Hana a ŠIMEK, Dušan. *Andragogika: studijní texty pro distanční studium*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. 65 s. ISBN 80-244-0394-3.

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 176 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.

BRABENEC, Pavel et al. *Implementační příručka: pokyny k použití systému OLINA – online nástroje pro řízení kvality v organizacích zájmového a neformálního vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. 201 s. ISBN 978-80-87449-35-6.

ČASTORÁL, Zdeněk. *Management lidského faktoru: management lidských zdrojů, management lidského kapitálu, personální management*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2013. 336 s. ISBN 978-80-7452-038-9.

HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. 186 s. ISBN 978-80-86723-75-4.

Katalog programu celoživotního vzdělávání v akademickém roce ... Policejní akademie České republiky. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2000- .

KOMENSKÝ, Jan Amos a KUMPERA, Jan, ed. *Jak (se) učit: vybrané myšlenky o vzdělání a výchově*. Vyd. v tomto souboru 1. Praha: Mladá fronta, 2004. 124 s. ISBN 80-204-1123-2.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

KOPECKÝ, Martin. *Vzdělávání dospělých – možnosti a specifika*. In: KADLECOVÁ, Kateřina, ed. a LAMPER, Ivan, ed. *Vzdělávání na doživotí: další vzdělávání dospělých v Praze, jeho cíle, perspektivy a metody*. [Praha]: Respekt institut, [2008]. 109 s. ISBN 978-80-904153-0-0.

KREJČOVÁ, Lenka. *Psychologické aspekty vzdělávání dospívajících*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 226 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-3474-3.

MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004. 146 s. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-045-9.

MUŽÍK, Jaroslav. *Management ve vzdělávání dospělých*. Praha: Eurolex Bohemia, 2000. 107 s. ISBN 80-86432-00-9.

MUŽÍK, Jaroslav. *Principy, formy a metodika vzdělávání dospělých*. [Praha]: Rozlet servis, 2011. 48 s. ISBN 978-80-904824-2-5.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 323 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.

ONDRÁKOVÁ, Jana et al. *Vzdělávání seniorů a jeho specifika*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2012. 168 s. ISBN 978-80-7465-038-3.

ONDRUŠKOVÁ, Hana. *Metodická příručka lektorských dovedností pro tutorý e-learningových kurzů*. 1. vyd. Praha: VOX, 2011. 104 s. ISBN 978-80-87480-01-4.

PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. 199 s. ISBN 80-86723-03-8.

PREISLEROVÁ, Dagmar. *Ekonomika: pro střední školy, pro podnikatele*. Brno: MC nakladatelství, 2002. 209 stran.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, Jan. *Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 193 stran. ISBN 978-80-7598-158-5.

ROSINSKI, Philippe. *Koučování v multikulturním prostředí: nové nástroje využití národních, firemních a profesních odlišností*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2009. 323 s. ISBN 978-80-7261-195-9.

SKALKOVÁ, Jarmila. *Obecná didaktika*. Vyd. 1. Praha: ISV, 1999. 292 s Pedagogika. ISBN 80-85866-33-1.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda a SMÉKALOVÁ, Lucie. *Edukace seniorů: geragogika a gerontodidaktika*. Vydání 1. Praha: Grada, 2015. 232 stran. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5446-8.

Úplné znění zákona č. 361/2000 Sb. o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu). Vydání: dvacáté. Praha: Armex Publishing, 2018. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-87451-59-5.

VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a vzdělávání se dospělých*. Vydání první. Praha: Portál, 2016. 319 stran. ISBN 978-80-262-1026-9.

VETEŠKA, Jaroslav a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. 1. vyd. [Praha]: Česká andragogická společnost, 2013. 167 s. Česká a slovenská andragogika; sv. 8. ISBN 978-80-905460-0-4.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

HATÁR, Ctibor. *Sociálna pedagogika, sociálna andragogika a sociálna práca: teoretické, profesijné a vzťahové reflexie*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2009. 144 s. Česká a slovenská andragogika; sv. 2. ISBN 978-80-87306-01-7.

PERHÁCS, Ján. *Personalizačné a socializačné aspekty rozvoja osobnosti dospelých*. 2., upr. vyd. Praha: Rozlet, 2011. 157 s. Česká a slovenská andragogika; sv. 7. ISBN 978-80-904824-4-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

ELEARNINGNC. *What is eLearning?* [online]. © 2019 [cit. 2019-04-15]. Dostupné z http://www.elearningnc.gov/about_elearning/what_is_elearning/

NÁRODNÍ KVALIFIKACE. *Administrátor pošt*. [online]. © 2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-728-Administrator_post

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. © 2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 176/2006 Sb.* [online]. © 2010-2019 [cit. 2019-09-13] Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-176>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 179/2006 Sb.* [online]. © 2010-2019 [cit. 2019-09-13] Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. © 2010-2019 [cit. 2019-09-13] Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník pro lektory	I
Příloha B – Dotazník pro veřejnost.....	II
Příloha C – Dotazník pro účastníky	III
Příloha D – Vyhodnocení dotazníků.....	V
Příloha E – Náhled do Programu celoživotního vzdělávání	XVII
Příloha F – Učební osnova přípravného kurzu	XVIII
Příloha G – Osnova kurzu pro získání řidičského oprávnění	XIX

Dotazník pro lektory

1. Vlastníte profesní osvědčení pro výuku a výcvik skupiny D?

Ano Ano, ale pouze na výcvik Ne

2. Máte vzdělání a požadovanou praxi v silniční dopravě dle zákona 247/2000 Sb. §50?

Ano Ne

3. Máte požadované vzdělání k výuce a výcviku poskytování první pomoci?

Ano, pro autoškolu i školicí středisko Ano, pouze v autoškole Ne

4. Jak dlouho učíte?

0–5 let 5-10 let 10 let a více

5. Jak dlouhou praxi máte v oboru, který můžete vyučovat?

0–5 let 5-10 let 10 let a více

Děkuji za vyplnění

Dotazník pro veřejnost

1. Jaká délka vyučovací jednotky Vám vyhovuje?

- 45 minut 90 minut Na délce nezáleží

2. Byli byste ochotni absolvovat výuku a výcvik ve dnech pracovního klidu a v odpoledních hodinách?

- Ano Ano pokud bych o tom věděl dříve Ne

3. Jak staré výcvikové vozidlo Vám vyhovuje?

- 0-5 let 5–10 let Na stáří nezáleží

4. Jakou převodovku by mělo mít výcvikové vozidlo?

- Manuální Automatická Na převodovce nezáleží

5. Mělo by výcvikové vozidlo disponovat moderními bezpečnostními prvky?

- Ano Ne Nezáleží

6. Jak dlouhou praxi v vzdělávání a výcviku by měl mít lektor pro výuku a výcvik skupiny D?

- 0–5 let 5–10 let 10 a více

7. Je podle Vašeho názoru důležitá odborná praxe v oboru, který je vyučován?

- Ano Ne

Děkuji za vyplnění

Dotazník pro účastníky

1. Vyhovuje vám organizace vzdělávací akce?

Ano Ne

2. Vyhovují Vám poskytnuté výukové materiály?

Ano Ne

3. Vyhovuje Vám materiálně technické vybavení školicího střediska?

Ano Ne

4. Jak byste ohodnotili lektory, kteří Vás školili?

1 2 3 4 5

5. Jaký typ výcvikového vozidla Vám vyhovuje pro výcvik?

Iveco Bus Crossway, 10,5 m

Iveco Bus Crossway, 12 m

Karosa

Nezáleží mi na typu

6. Jaký typ výcvikového vozidla Vám vyhovuje pro státní závěrečné zkoušky?

Iveco Bus Crossway, 10,5 m

Iveco Bus Crossway, 12 m

Karosa

Nezáleží mi na typu

7. Vyhovuje Vám vybavení a dostupnost budovy školícího střediska?

Ano Ne

Pokud jste v dotazníku volili NE nebo jste známkovali hůře než 2, tak níže prosím uveďte, co bychom měli zlepšit.

Zde prosíme, uveďte, co se Vám na kurzu líbilo.

Děkuji za vyplnění

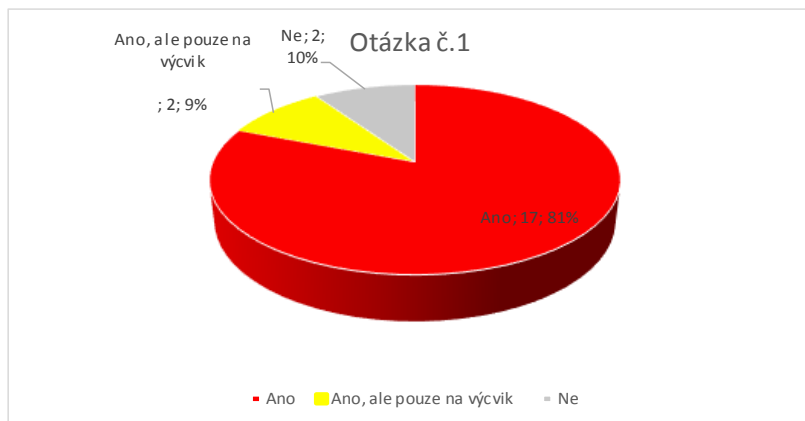
Příloha D – Vyhodnocení dotazníků

Dotazník pro lektory vyhodnocení

1. Vlastníte profesní osvědčení pro výuku a výcvik skupiny D?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	17
Ano, ale pouze na výcvik	2
Ne	2

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

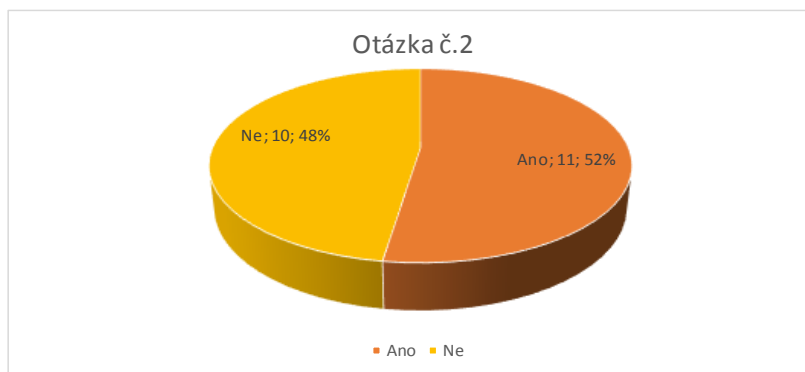


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

2. Máte vzdělání a požadovanou praxi v silniční dopravě dle zákona 247/2000 Sb. §50?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	11
Ne	10

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

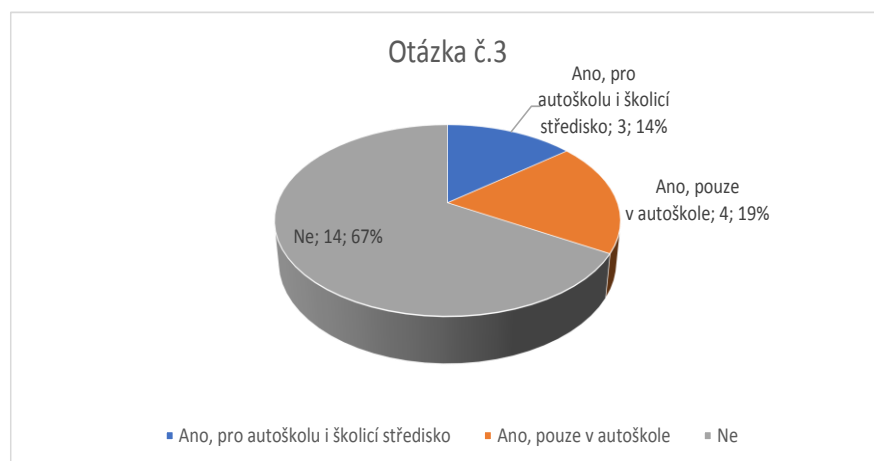


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

3. Máte požadované vzdělání k výuce a výcviku poskytování první pomoci dle zákona 247/2000 Sb.?

Odpověď	Počet respondentů
Ano, pro autoškolu i školicí středisko	3
Ano, pouze v autoškole	4
Ne	14

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

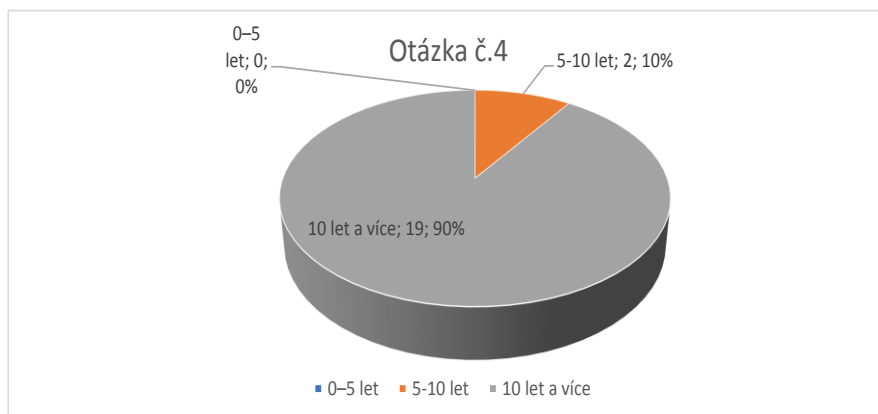


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

4. Jak dlouho učíte?

Odpověď	Počet respondentů
0–5 let	0
5-10 let	2
10 let a více	19

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

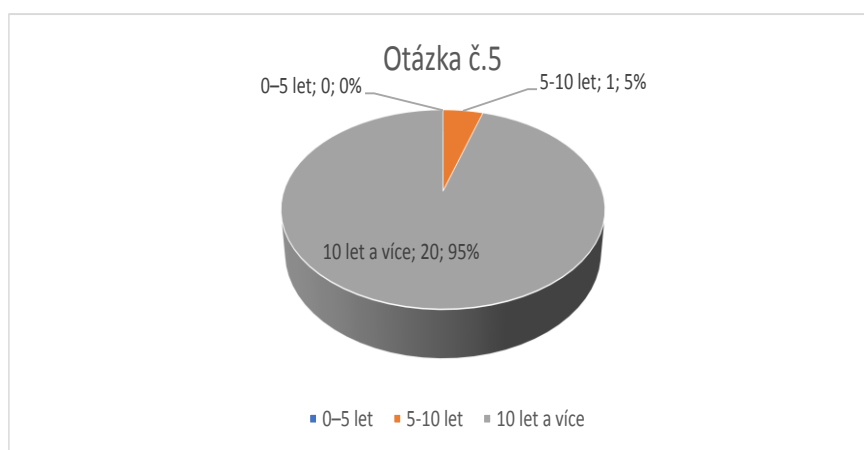


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

5. Jak dlouhou praxi máte v oboru, který můžete vyučovat?

Odpověď	Počet respondentů
0–5 let	0
5-10 let	1
10 let a více	20

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)



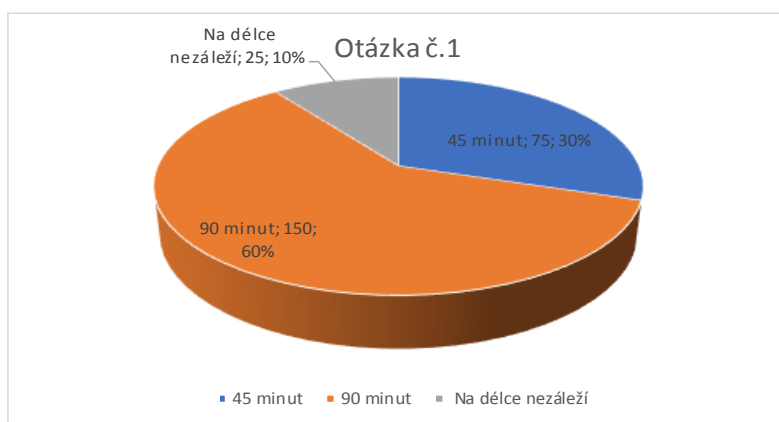
Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

Dotazník pro veřejnost

1. Jaká délka vyučovací jednotky Vám vyhovuje?

Odpověď	Počet respondentů
45 minut	75
90 minut	150
Na délce nezáleží	25

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

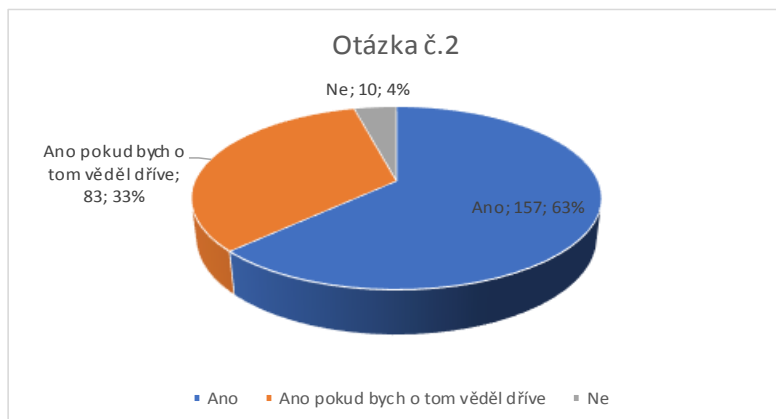


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

2. Byli byste ochotni absolvovat výuku a výcvik ve dnech pracovního klidu a v odpoledních hodinách?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	157
Ano pokud bych o tom věděl dříve	83
Ne	10

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

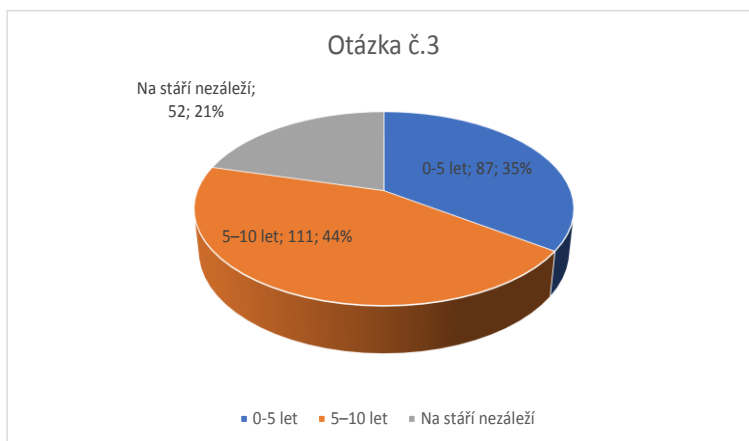


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

3. Jak staré výcvikové vozidlo Vám vyhovuje?

Odpověď	Počet respondentů
0-5 let	87
5–10 let	111
Na stáří nezáleží	52

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

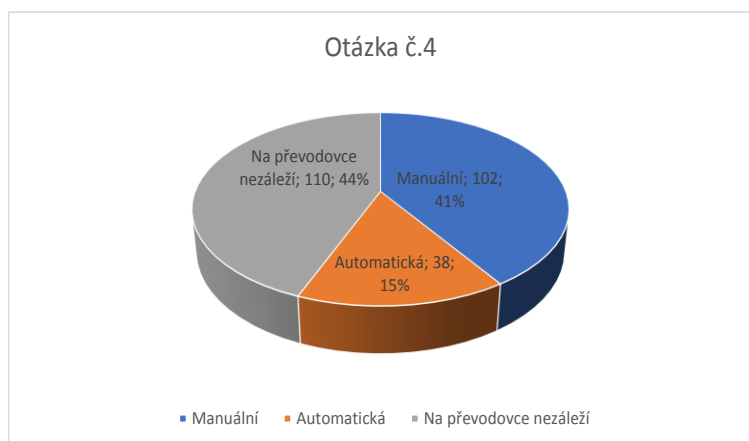


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

4. Jakou převodovku by mělo mít výcvikové vozidlo?

Odpověď	Počet respondentů
Manuální	102
Automatická	38
Na převodovce nezáleží	110

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

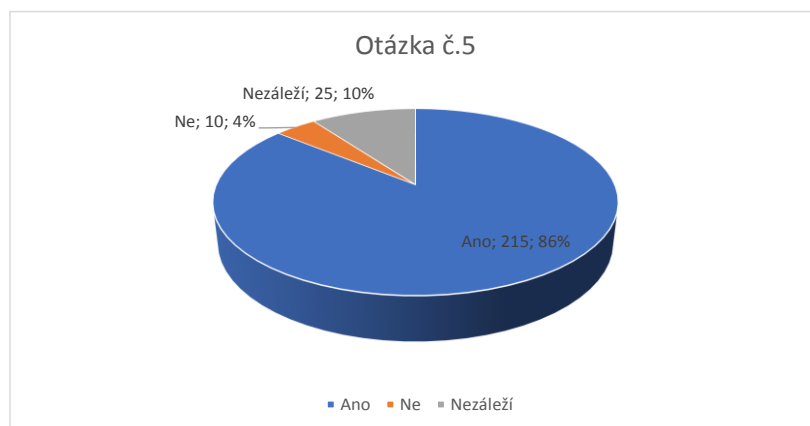


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

5. Mělo by výcvikové vozidlo disponovat moderními bezpečnostními prvky?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	215
Ne	10
Nezáleží	25

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

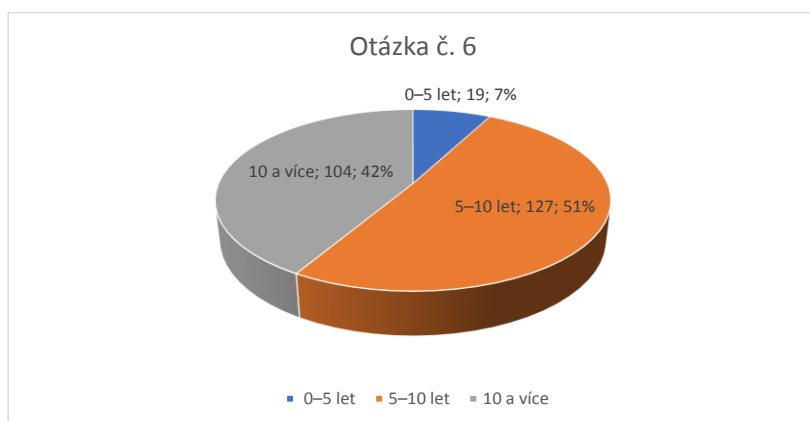


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

6. Jak dlouhou praxi v učení a výcviku by měl mít lektor pro výuku a výcvik skupiny D?

Odpověď	Počet respondentů
0–5 let	19
5–10 let	127
10 a více	104

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

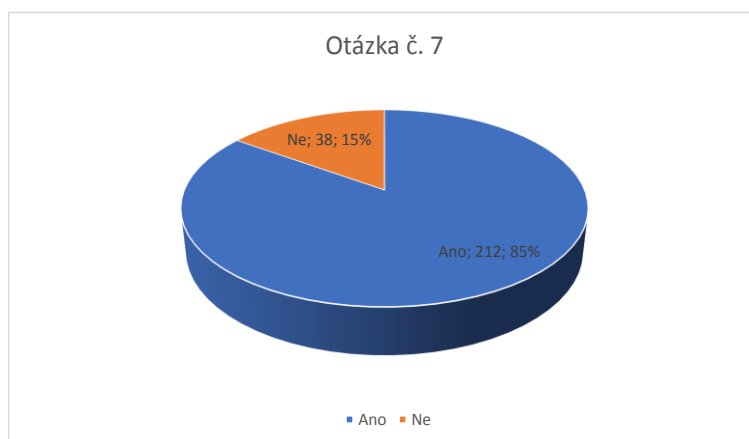


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

7. Je podle Vašeho názoru důležitá odborná praxe v oboru, který je vyučován?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	212
Ne	38

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)



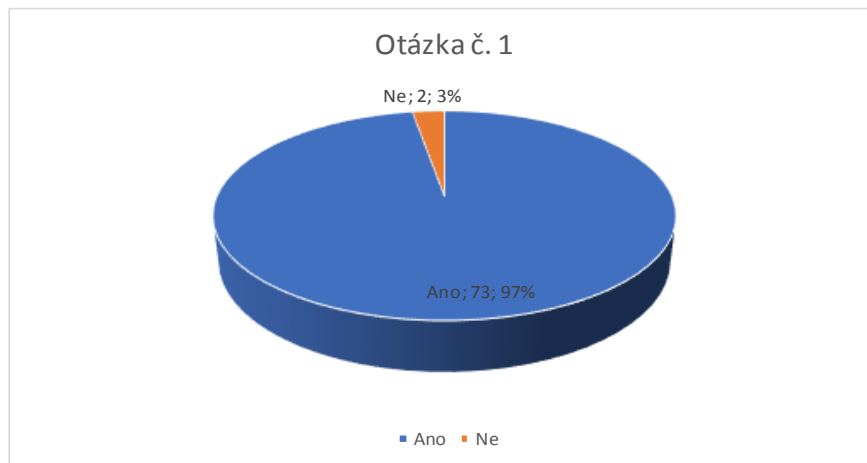
Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

Dotazník pro účastníky

1. Vyhovuje vám organizace vzdělávací akce?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	73
Ne	2

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)



Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

2. Vyhovují Vám poskytnuté výukové materiály?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	75
Ne	0

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

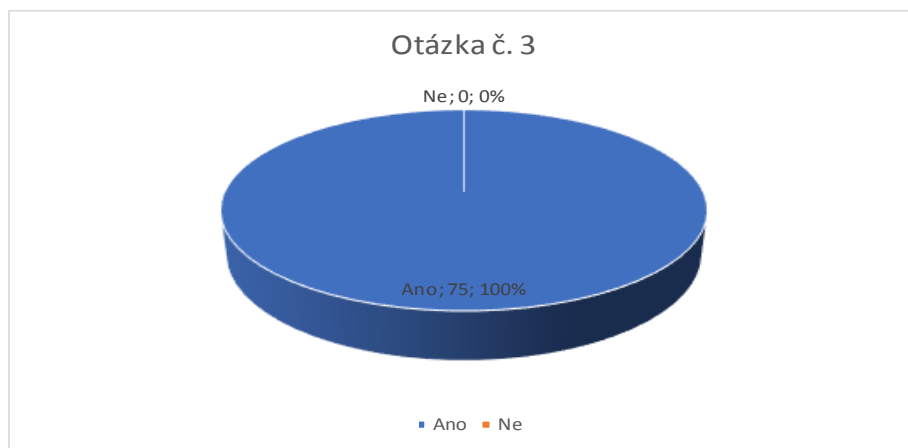


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

3. Vyhovuje Vám materiálně technické vybavení školícího střediska?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	75
Ne	0

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

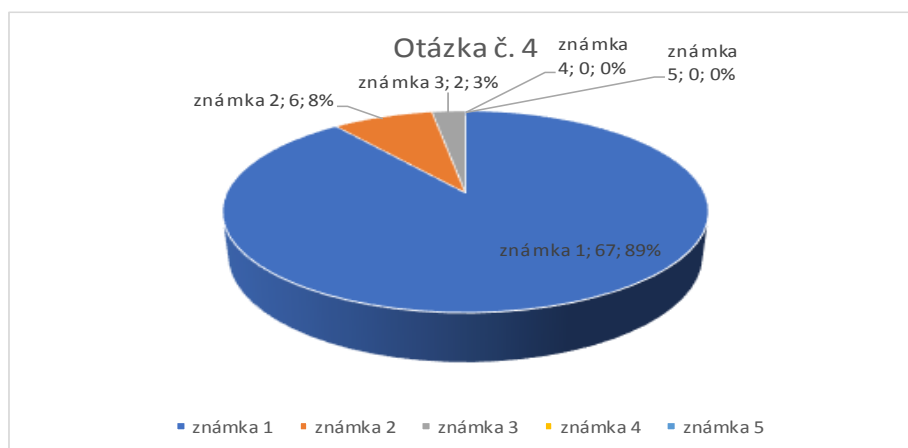


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

4. Jak byste ohodnotili lektory, kteří Vás školili?

Odpověď	Počet respondentů
známka 1	67
známka 2	6
známka 3	2
známka 4	0
známka 5	0

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

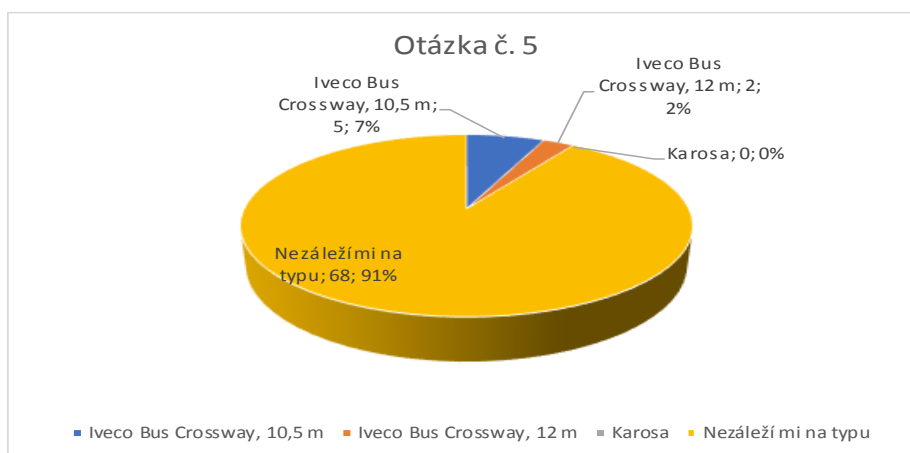


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

5. Jaký typ výcvikového vozidla Vám vyhovuje pro výcvik?

Odpověď	Počet respondentů
Iveco Bus Crossway, 10,5 m	5
Iveco Bus Crossway, 12 m	2
Karosa	0
Nezáleží mi na typu	68

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

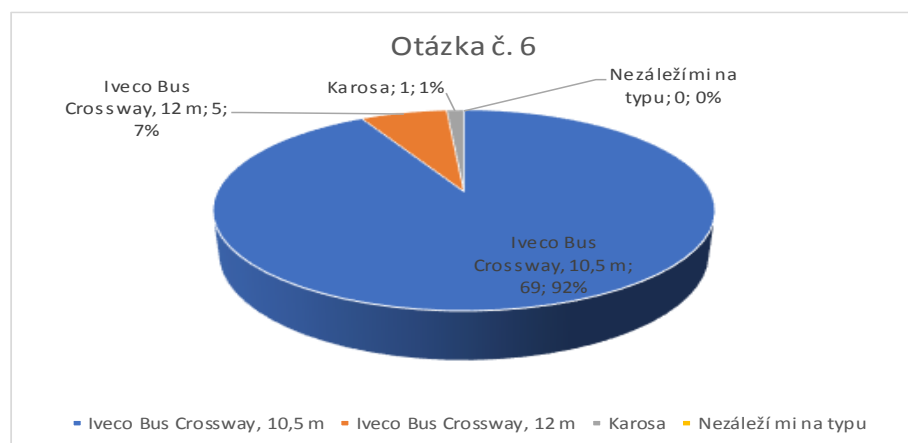


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

6. Jaký typ výcvikového vozidla Vám vyhovuje pro státní závěrečné zkoušky?

Odpověď	Počet respondentů
Iveco Bus Crossway, 10,5 m	69
Iveco Bus Crossway, 12 m	5
Karosa	1
Nezáleží mi na typu	0

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

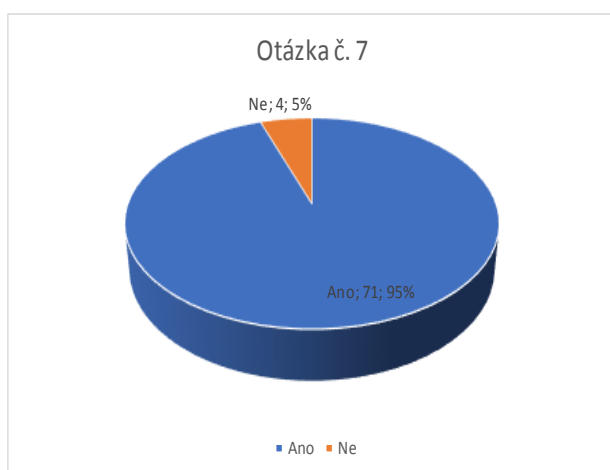


Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

7. Vyhovuje Vám vybavení a dostupnost budovy školního střediska?

Odpověď	Počet respondentů
Ano	71
Ne	4

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)



Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

Pokud jste v dotazníku volili NE nebo jste známkovali hůře než 2, tak níže prosím uveďte, co bychom měli zlepšit.

Dopravní dostupnost ze stanice metra, chybějící klimatizace v některých učebnách, při výuce zařadit více techniky, arogantní chování některých učitelů.



Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

Zde prosíme uveďte, co se Vám na kurzu líbilo.

Počítačová učebna 60x, dobrá jídelna a kuchyně, dobře vybaveno nápojovými a jídelními automaty, přátelská atmosféra, vstřícný přístup učitelů, výborné vybavení pomůckami, které nám velmi pomohli k pochopení probíraného učiva.

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní šetření)

Příloha E – Náhled do Programu celoživotního vzdělávání

Název kurzu:	Kurz č. 5	Název kurzu:	Kurz č. 6
PRÁCE A SYSTÉM ANTIKONFLIKTNÍHO TÝMU		SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ JEVY VE SPOLEČNOSTI	
Účastníci kurzu:	Učitelé škol VPS a SPŠ MV ČR, lektoři ŠPS.	Účastníci kurzu:	Pedagogičti pracovníci středních policejních škol a lektoři ostatních vzdělávacích organizací MV ČR, pracovníci SKPV, pracovníci zabývající se prevencí kriminality a sociálně patologických jevů obecně.
Počet účastníků:	20	Počet účastníků:	25
Poslání a cíle kurzu:	Antikonfliktní týmy v praxi.	Poslání a cíle kurzu:	Cílem kurzu je seznámení posluchačů s vybranými aktuálními problémy a teoreticko-konceptními východisky aplikované sociologické disciplíny.
Program kurzu:	1. AKT – historie 2. Výzbroj, výstroj, organizační struktura AKT 3. Příklady nasazení 4. Diskuse	Program kurzu:	1. Úvod do základní terminologie sociálních deviací a patologických jevů: normální a deviantní, deviantní a patologické v kontextech soudobé společnosti; fenomén tolerance a respektu k tzv. Jinému 2. Základní sociologické teoretické přístupy k interpretaci deviantního a patologického ve společnosti 3. Tzv. nové závislosti (např. oniomanie, netomanie, závislost na TV) 4. Kyberšikana a kybergrooming
Odborný garant:		Odborný garant:	
Způsob výuky:	přednáška, diskuse	Způsob výuky:	přednášky uzavřené řízenou diskusí na prezentovaná témata
Časový rozsah:	9.00 – 14.00 hodin 1 den	Časový rozsah:	9.00 – 15.00 hodin 1 den
Termín konání:	22. 09. 2015	Termín konání:	24. 09. 2015
	Blok B, učebna		Blok B, učebna
18		19	

Příloha F – Učební osnova přípravného kurzu

Učební osnova přípravného kurzu řidičů MAD					
		od: 00.01.1900		vyučující	
den/datum	rozvrh hodin	téma	vyučovacích hodin	příjmení	podpis
1.den	7,15 – 7,50	Zahájení + SM 3/2018 + kontrola dokladů	1/1		
	8,00 - 8,45	BOZP	1-2/2		
	8,50 - 9,35				
	9,50 -10,35 10,45 - 11,45/p	Vstupní školení personálního úseku	1-2/2		
	12,15 – 12,45	Program PTC	1/1		
	12,50 – 13,35	Výkon služby řidiče- diagramy, služby, JŘ - pracovní doba - manipulační pracov.	1/1		
	13,40 – 14,25	Provozní předpisy	1/6		
	14,30 – 15,15	Podnikové předpisy a normy	1/5		
2.den	7,15 – 8,00	Podnikové předpisy a normy	4/5		
	8,00 – 8,45	PO	1-2/2		
	8,55 - 9,40				
	9,40 - 10,25	Provozní předpisy	2-3/5		
	10,30 – 11:15/p				
	11,45 - 12,30	Jízdní výkazy	1-2/7		
	12,35 – 13,20	Podnikové předpisy a normy	2-3/5		
13,30– 14,15					
14,30 – 15,15					
3.den	7,15 – 8,00	OIS	1-3/3		
	8,05 – 8,50				
	9:00 - 9:45				
	9,55 – 10,40	RDST	1-3/3		
	10,45 – 11:30/p				
	12:00 – 12,45	AUDIS	1/1		
	12,50 – 13,35				
13,40 – 14,25					
14,30 – 15,15					
4.den	7,15 – 8,00	Provozní předpisy a normy	5/5		
	8,05 – 8,50	Jízdní výkazy	5-7/7		
	9:00 - 9:45				
	9,55 – 10,40				
	10,45 – 11:30/p	Provozní předpisy	4-5/5		
	12:00 – 12,45				
	12,50 – 13,35	SPP, Tarif - základní informace	1-2/2		
	13,40 – 14,25				
14,30 – 15,15					
5.den	6,00 - 6,45	Písemné zkoušky - testy (D1/3, SPP, BOZP, PO)	1-2/6		
	6,45 - 7,30				
	7,45 - 8,30	Zkouška JV (zpracování zadání)	3-4/6		
	8,30 – 9,15				
	9,30 – 10,15	Zkoušky RDST	5-6/6		
	10,15-11,00/p				
	11,30 – 12,20	Nehodovost + ZBJ + desatero řidiče DP	1/1		
	12,30 – 13,15	ZPPP	1/1		
13,25 – 14,00	Ukončení kurzu	1/1			

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní zpracování)

Příloha G – Osnova kurzu pro získání řidičského oprávnění

KURZ od 00.01.1900
pro získání řidičského oprávnění skupiny D
<i>/rozšíření ze skupiny B na sk.D/</i>

PPV	Předpisy o provozu vozidel - výuka	10 vyučovacích hodin
OÚV	Ovládání a údržba vozidla - výuka	12 vyučovacích hodin
TZBJ	Teorie a zásady bezpečné jízdy - výuka	10 vyučovacích hodin
ZP	Zdravotnická příprava - výuka	2 vyučovací hodiny
PV - ZP	Zdravotnická příprava - výcvik	4 vyučovací hodiny
PV - ÚV	Údržba vozidla - výcvik	8 vyučovacích hodin
OP	Opakování a přezkoušení	4 vyučovací hodiny
// oběd		

den	hod	rozvrh hodin	kód tématu	hodiny	obsah	datum	vyučující	
							příjmení	podpis
TD1	8+1	7:15 - 8:00	OP	1/4	zahájení a ověření znalostí			
		8:05 - 8:50	BOZP	1/1	vstupní školení			
		8:55-9:40/9:45 - 10:30	PPV	1-2/10	předpisy o provozu na pozemních komunikacích			
		10:35-11:20//12:00-12:45	TZBJ	1-2/13	činitele ovlivňující bezpečnost provozu; vliv alkoholu, drog, léčiv a únavy na řidiče; vliv technického stavu na bezpečnost; bezpečná vzdálenost,			
		12:50-13:35/13:40-14:25/ 14:30-15:15	PPV	3-5/10	řešení dopravních situací			
TD3	9	7:15-8:00/8:10-8:55/	ZP	1-2/2	prevence nehod, jednání u dopr. nehody; zásady první pomoci; stavy ohrožující život; lékárníčka a použití zdravotnických pomůcek			
		9:10-9:55/ 10:10-10:55// 11:35-12:30/12:40-13:25	ZP	1-4/4	nácvik-poskytování první pomoci, zastavení krvácení, použití lékárníčky, vyprošťování, neodkladná resuscitace			
		13:35-14:20/14:30-15:15	PPV	8-10/10	řidičské průkazy; odpovědnost řidiče, vlastníka, provozovatele;			
TD2	9	7:15 - 15:15//	TZBJ	6-10/10	typy komunikací a řešení krizových situací; používání vozidel s ohledem na životním prostředí; nejzranitelnější (děti, chodci, cyklisté, osoby postižené apod.), fyzikální podmínky jízdy; rozjezd řazení brzdění a couvání; brzdné dráhy			
			OÚV	1-4/12	všeobecný popis a sestava vozidla			
TD4	9	7:15 - 15:15	OÚV	5-9/12	soustavy charakteristika, účel, činnost, provozovatele, soustavy charakteristika, účel, činnost, ovládací ústrojí, ovladače a sdělovače,			
			PPV	6-7/10	předpisy související s provozem, doklady potřebné k řízení;			
			OP	3-4/4	ověření znalostí			
TD5	9	7:15-8:00/8:10-8:55/ 9:10-9:55/10:10-10:55// 11:35-12:20/12:00- 12:45/12:50-13:35/ 13:40-14:25	PV-ÚV	1-8/8	nácvik základní údržby, kontroly a ošetření; zásady bezp.práce a použití techn.zářezí; zjišťování a odstranění závad a poruch; výměna kola; výměna žárovek, pojistek; použití tažné tyče;			
		14:30 - 15:15	OP	2/4	ověření znalostí			
T1	1	14:30-15:15	OÚV	10/12	údaje vozidla			

Zdroj: Autor práce, 2020, (vlastní zpracování)

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jindřich Tichý

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Tvorba projektu vzdělávací akce k rekvalifikaci řidičů městské hromadné dopravy

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh:77

Celkový počet stran příloh:19

Počet titulů českých použitých zdrojů: 33

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.