

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Odborný výcvik žáků SOU v malých,
středních a velkých podnicích**

Bakalářská práce

Autorka: **Ivana Hájková**

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková

2018

Zde bude vložen zadávací list

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Odborný výcvik žáků SOU v malých, středních a velkých podnicích“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou.

.....

Ivana Hájková

V Praze dne

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce Ing. Kateřině Tomšíkové za odborné vedení, konzultace a rady při zpracování této práce. Další poděkování patří osloveným respondentům, kteří byli ochotni spolupracovat při získávání údajů pro výzkumnou část této bakalářské práce.

Abstrakt

Tato bakalářská práce je zaměřena na odborný výcvik žáků Středního odborného učiliště gastronomie a podnikání v Praze, konkrétně ve specializaci „Kuchař-číšník“, v malých, středních a velkých podnicích. V teoretické části práce byly představeny pojmy s tématem související. Jednalo se o základní pojmy z oblasti podnikání, s důrazem na charakteristiku právních forem podnikání a rozdělení podniků podle velikosti. Dále byla popsána oblast stravovacích služeb a odborného vzdělávání. Samostatná kapitola byla věnována motivaci a zaměstnání, a rovněž uplatnění žáků po ukončení odborného vzdělání. V úvodu praktické části bylo představeno Střední odborné učiliště gastronomie a podnikání, s jehož žáky byly realizovány hloubkové individuální rozhovory. Byla provedena komparace názorů žáků na průběh jejich praxe v malých, středních a velkých podnicích. Dále byly provedeny hloubkové individuální rozhovory i se zástupci managementu podniků, kde žáci praxi vykonávají, a jejich názory byly porovnány s názory žáků. Na základě výsledků byla navržena vlastní doporučení, která by mohla přispět k řešení zjištěných problémů.

Klíčová slova

odborná praxe, kuchař-číšník, motivace, uplatnění

Abstract

This bachelor thesis deals with professional experience of secondary school pupils' vocational school of gastronomy and business, cook-waiter specialisation. They do their professional experience in small, medium-sized and big companies. Theoretical part describes terms connected with the topic of this thesis. Basic terms from business sphere, with the accent of characteristics of legal form and classification of business organizations according their size. Then the sphere of catering services was described and its educational scope. Motivation in employment and pupils' employment after they quit education was depicted in special chapter. The vocational school of gastronomy and business was introduced at the beginning of the practical part. Pupils of this school took part on individual interviews. Then opinions of pupils about their professional experience in these companies were compared. Individual interviews have been done with representatives of small, middle-sized and big companies, in hotels where pupils did their praxis. Their answers were compared with pupils' opinions too. At the end, there is a description of this comparison and suggestions how to solve discovered problems.

Key words

professional experience, cook-waiter, motivation, find employment

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Cíl a metodika	10
2 Základní pojmy z oblasti podnikání.....	11
2.1 Podnikání, podnikatel	11
2.2 Podnik.....	11
2.3 Právní formy podnikání	13
2.3.1 Živnostenské podnikání	13
2.3.2 Veřejná obchodní společnost (v. o. s.).....	14
2.3.3 Komanditní společnost (k. s.).....	14
2.3.4 Akciová společnost (a. s.).....	15
2.3.5 Společnost s ručením omezeným (s. r. o.).....	15
3 Stravovací služby.....	16
3.1 Stravovací služby	16
3.2 Forma živnosti u stravovacích služeb.....	16
4 Odborné vzdělávání jako příprava na výkon budoucího povolání	17
4.1 Vzdělávací soustava v České republice	17
4.2 Obsah vzdělávání	18
4.3 Význam a požadavky kladené na praktické vyučování	21
4.3.1 Význam praktického vyučování	21
4.3.2 Požadavky kladené na praktické vyučování.....	21
5 Motivace a zaměstnání.....	23
6 Uplatnění žáků po absolvování odborného vzdělání na trhu práce	24

PRAKTICKÁ ČÁST	25
7 Charakteristika vzdělávací instituce a oboru	25
7.1 Střední odborné učiliště gastronomie a podnikání.....	25
7.2 Charakteristika oboru Kuchař-číšník na SOU gastronomie a podnikání	25
7.3 Realizace výzkumného šetření	27
7.3.1 Hlubkové individuální rozhovory s žáky	27
7.3.2 Hlubkové individuální rozhovory s managementem hotelu	27
7.4 Výsledky výzkumného šetření.....	28
7.4.1 Výsledky hlubkových individuálních rozhovorů s žáky	28
7.4.2 Výsledky hlubkových individuálních rozhovorů s managementem ..	34
7.5 Komparace odpovědí žáků na průběh praxe v malém, středním a velkém podniku	40
7.6 Komparace odpovědí žáků a managementu	40
8 Vlastní návrhy a doporučení	43
ZÁVĚR.....	46
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	48
SEZNAM PŘÍLOH	Chyba! Záložka není definována.

ÚVOD

K výběru tématu této bakalářské práce mě vedl můj celoživotní pracovní rozvoj. Po ukončení studia gastronomické školy jsem pracovala v tomto oboru a v posledních pěti letech nabyté zkušenosti, ale i informace, předávám žákům při praktické výuce na středním odborném učilišti.

Odbornou praxi považuji za důležitou součást vzdělávání, protože žáci mají možnost využít získané vědomosti a dovednosti k uplatnění se v jejich budoucím povolání. Praktická část výuky je přenesení znalostí z teoretické části výuky do praxe a dále naučení se pracovním návykům a dovednostem. Význam praktického vyučování podtrhují ve svých odborných textech věnujících se didaktice praktického vyučování Skalková, Slavík, Miller nebo Kříž.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou hlavních částí, kdy v první části jsou popsána teoretická východiska a jsou zde definovány pojmy jako podnik, podnikání a popsány právní formy podnikání. Samostatná kapitola je věnována vzdělávání, odbornému výcviku a motivaci. V praktické části jsou zpracovány výsledky hloubkových individuálních rozhovorů s žáky středního odborného učiliště v oboru „Kuchař-číšník“ a s manažery podniků, kde žáci praxi vykonávají.

Obsahem rozhovoru jsou otázky na průběh praxe žáků, kteří ji vykonávají ve vybraných externích pracovištích gastronomického směru (především hotelových provozech). Důraz byl kladen na komparaci názorů žáků, kteří vykonávají praxi ve velkých podnicích a těch, kteří jsou na praxi ve středních, či menších. Metoda komparace byla použita i v případě porovnání odpovědí žáků a manažerů vybraných podniků, se kterými byl individuální hloubkový rozhovor realizován rovněž.

V závěru praktické části jsou představeny vlastní návrhy, které by mohly přispět ke zlepšení současného stavu tohoto druhu praktické výuky. Práci doplňují přílohy, mimo jiné s autentickými přepisy odpovědí žáků a manažerů.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Hlavním cílem bakalářské práce bylo na základě provedené analýzy názorů žáků oboru „Kuchař-číšník“ a komparace přínosů odborné praxe realizované na pracovištích v malých, středních a velkých podnicích doporučit opatření vedoucí k lepší motivaci žáků v jejich dalším rozvoji a tím lepší uplatnitelnosti na trhu práce po ukončení studia.

V praktické části práce byly hlavní metodou hloubkové individuální rozhovory s žáky, kteří absolvovali odbornou praxi v podnicích různé velikosti. Následně byla použita metoda analýzy a komparace jejich názorů a na jejich základě byla s využitím metody syntézy navržena vlastní doporučení.

2 Základní pojmy z oblasti podnikání

2.1 Podnikání, podnikatel

Význam slova podnikání definoval obchodní zákoník. Ten byl však k datu vydání občanského zákoníku v roce 2014 zrušen a zákon o obchodních korporacích, který jej nahradil, již definici podnikání neobsahuje. Podle nového občanského zákoníku je to ten „kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele“ (Občanský zákoník, 2017, § 420).

Veber, Srpová a kol. (2012, s. 14) uvádí, že pojem podnikání lze vyložit z hlediska ekonomického, sociologického a psychologického. Psychologický pohled dle výše uvedeného zdroje popisuje podnikání jako „činnost motivovanou potřebou něco získat, něčeho dosáhnout, vyzkoušet si něco, něco splnit“.

Podnikání je vázáno na určité oprávnění, a to zase na konkrétní osobu (podnikatele), uvádí nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.). Veber, Srpová a kol. (2012, s. 15) vysvětlují označení podnikatele následovně: „osoba realizující podnikatelské aktivity s rizikem rozšíření nebo ztráty vlastního kapitálu“, ale zároveň také jako osobu – iniciátora a nositele podnikání, jenž investuje své prostředky, čas, úsilí a jméno za účelem dosažení finančního a osobního uspokojení. Srpová a kol. (2010, s. 15) uvádí, že podnikatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Podnikatel musí být zapsán v obchodním rejstříku, pokud je jím právnická osoba či fyzická osoba, které to obchodní zákoník přikazuje. Podnikatelem může být i osoba podnikající na základě živnostenského či jiného oprávnění (např. lékaři, auditoři aj.).

2.2 Podnik

Pojmy podnikání a podnikatel dále souvisejí s termínem podnik, pro nějž taktéž existuje několik výkladů. Veber, Srpová a kol. (2012, s. 15) například uvádí, že lze podnik chápat jako subjekt, ve kterém dochází k přeměně vstupů (tzn. zdrojů) ve

výstupy (tzn. statky). Podnik zároveň představuje „soubor prostředků, zdrojů, práv a jiných majetkových hodnot (ať vlastních či pronajatých), které slouží podnikateli k provozování podnikatelských aktivit“. Jiný výklad výše uvedených autorů popisuje podnik jako každý subjekt, který vykonává hospodářskou činnost, aniž by byl brán ohled na jeho právní formu. Synek a kol. (2006, s. 3) popisuje podnik jakožto instituci, která vznikla s cílem vykonávat podnikatelskou činnost stimulovanou úsilím dosáhnout zisku.

Stejní autoři také vysvětlují několik typů rozlišení podniků na základě různých kritérií. Například třídění podniků podle sektorů a hospodářských odvětví zahrnuje podniky v sektoru zemědělství, služeb a průmyslu. Dále lze rozlišit podniky podle právní formy, a to následovně:

- podniky jednotlivce,
- obchodní a osobní společnosti,
- družstva,
- veřejné podniky.

Jiné dělení podniků je možné také dle velikosti. Nařízení komise Evropských společenství č. 70/2001 ze dne 12. ledna 2001 definuje malé a střední podniky jako ty, které nemají více než 250 zaměstnanců. Následně rozlišuje malé a střední podniky podle počtu zaměstnanců, ročního obrátu, nezávislosti a bilanční sumy roční rozvahy.

Velikost podniku jednodušeji popisuje Veber, Srpová a kol. (2010, s. 19), a to pouze podle počtu zaměstnanců:

- „mikropodnik: 1-9 zaměstnanců,
- malý podnik: 10-49 zaměstnanců,
- střední podnik: 50-249 zaměstnanců“.

Podniky nad 250 zaměstnanců lze považovat za velké.

Výše uvedení autoři také vysvětlují, že malé a střední podniky tvoří velmi podstatnou část všech firem, konkrétně v Evropě 99,8 % všech firem v EU.

2.3 Právní formy podnikání

Právní formy podnikání lze rozdělit podle toho, zda se jedná o podnikání fyzických osob nebo podnikání právnických osob, kdy v první variantě se jedná o podnikání jednotlivců, kdežto u právnických osob se jedná o společenství více osob. Všechny tyto zmíněné formy podnikání můžeme najít i v oboru gastronomie.

Podnikání fyzických osob představuje podle Vebera, Srpové a spol. (2010, s. 68, 69) osoby, které jsou zapsány v obchodním rejstříku, podnikají na základě živnostenského oprávnění nebo koncesí nebo na základě zvláštního předpisu, dále osoba, která provozuje zemědělskou výrobu a je zapsána do evidence dle zvláštního předpisu.

Podnikání právnických osob, jak bylo zmíněno výše, je zastoupeno osobními společnostmi (veřejná obchodní společnost, komanditní společnost), kapitálovými společnostmi (akciová společnost, společnost s ručením omezeným) a družstvy. U osobních společností, jak z názvu vyplývá, se většinou jedná o osobní účast na podnikání a ručení za závazky společníků je neomezené. Naopak u kapitálových společností je ručení za závazky společnosti buď omezené, nebo žádné. Společníci jsou povinni vložit vklad, jejich účast na podnikání není povinná. Obchodní společnosti a jejich náležitosti specifikuje zákon č. 90/2012, o obchodních společnostech a družstvech (obchodních korporacích).

2.3.1 Živnostenské podnikání

Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem (Živnostenský zákon, 1991, § 2).

Za živnost dle výše zmíněného zákona není považováno:

- provozování činnosti vyhrazené zákonem státu nebo určené právnické osobě,
- využívání výsledků duševní tvůrčí činnosti, chráněných zvláštními zákony, jejich původci nebo autory,

- výkon kolektivní správy práva autorského a práv souvisejících s právem autorským podle zvláštního právního předpisu,
- restaurování kulturních památek nebo jejich částí, které jsou díly výtvarných umění nebo uměleckořemeslnými pracemi,
- provádění archeologických výzkumů.

Živnostenské oprávnění lze získat při splnění všeobecných případně i zvláštních podmínek pro provozování živnosti. Všeobecné podmínky pro získání živnosti zahrnují dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům a bezúhonnost. Za zvláštní podmínku provozování živnosti je považována odborná či jiná způsobilost např. doložení výučního listu pro provozování řemeslné živnosti.

Živnosti se dle zákona o živnostenském podnikání (§ 9) dělí na živnosti ohlašovací, jež jsou provozovány na základě ohlášení, a koncesované, které jsou provozovány na základě koncese.

Před zahájením provozování živnosti je zapotřebí informovat instituce kvůli ohlášení důležitých informací. Živnostenský úřad plní roli Centrálního registračního místa, kdy při ohlášení živnosti je zajištěna registrační povinnost u finančního úřadu, české správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny a úřadu práce (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2015).

2.3.2 Veřejná obchodní společnost (v. o. s.)

U tohoto druhu osobní společnosti se předpokládá účast alespoň dvou osob na podnikání, které ručí za závazky společnosti společně a nerozdílně celým svým majetkem. Společníkem může být jak fyzická, tak i právnická osoba. Vystupuje zde pouze statutární orgán, který je tvořen všemi společníky. Povinnost počátečního kapitálu zde není povinná (Zákon o obchodních korporacích, 2012, § 95 - 117).

2.3.3 Komanditní společnost (k. s.)

Tuto osobní společnost musí tvořit vždy minimálně jeden komanditista a jeden komplementář. Komanditista ručí za závazky společnosti do výše svého

nesplaceného vkladu, ale komplementář ručí celým svým majetkem. Statutární orgán společnosti je vždy komplementář (Zákon o obchodních korporacích, 2012, § 118 - 131).

2.3.4 Akciová společnost (a. s.)

Akciová společnost je nejstarším druhem kapitálové společnosti, která může být založena buď jednou právnickou osobou, nebo dvěma a více zakladateli. Akcionáři neručí za závazky společnosti. Základní kapitál musí činit minimálně 2 mil Kč nebo 80 tis EUR, vede-li akciová společnost své účetnictví v eurech. Akcionáři se mohou podílet na řízení společnosti prostřednictvím valné hromady. Akciová společnost může mít buď dualistický, nebo monistický systém vnitřní struktury společnosti. V rámci monistického systému zřizuje akciová společnost správní radu a statutárního ředitele, v rámci dualistického systému představenstvo a dozorčí radu. Tento typ kapitálové společnosti je náročný na složení základního kapitálu, většinou bývá na obchodním trhu zastoupen velkými společnostmi v privátním i státním sektoru (Zákon o obchodních korporacích, 2012, § 243 - 551).

2.3.5 Společnost s ručením omezeným (s. r. o.)

Tato forma kapitálové společnosti je tou nejrozšířenější, která se na trhu vyskytuje. Základní kapitál a zároveň minimální výše vkladu 1 společníka je 1 Kč. Společníci ručí za závazky společnosti do výše svých nesplacených vkladů. Společníci se podílejí na řízení společnosti prostřednictvím valné hromady. Statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným je jednatel případně jednatele. Na činnost statutárního orgánu dohlíží dozorčí rada (Zákon o obchodních korporacích, 2012, § 132 - 242).

3 Stravovací služby

3.1 Stravovací služby

Trend vysokého podílu malých a středních podniků na celkovém počtu podniků lze vysledovat i v oblasti stravovacích služeb. Ty zákon č. 267/2015 Sb., o ochraně veřejného zdraví specifikuje jako „výrobu, přípravu nebo rozvoz pokrmů provozovatelem potravinářského podniku za účelem jejich podávání v rámci provozované hostinské živnosti, ve školní jídelně, menze, při stravování osob vykonávajících vojenskou činnou službu, fyzických osob ve vazbě a výkonu trestu, v rámci zdravotních a sociálních služeb včetně lázeňské péče, při stravování zaměstnanců, podávání občerstvení a při podávání pokrmů jako součásti ubytovacích služeb a služeb cestovního ruchu“ (Zákon o ochraně zdraví, 2015, § 23 odst. 1). Oriška (2010, s. 137) uvádí, že stravovací služby „umožňují uspokojování základní potřeby výživy, přispívají k zotavení a vytváří větší fond volného času využitelného k uspokojování potřeb účastníků cestovního ruchu, které jsou cílem účasti na cestovním ruchu“.

3.2 Forma živnosti u stravovacích služeb

Podnikání v oblasti stravovacích služeb je hostinskou živností, která spadá do kategorie živnosti ohlašovací řemeslné. Její provozování je podmíněno vlastnictvím živnostenského oprávnění. To může dle živnostenského zákona získat osoba, která splní všeobecné i zvláštní podmínky. Podle Švarcové a kol. (2004, s. 57) je získání živnosti ohlašovací řemeslné podmíněno odbornou způsobilostí prokázanou:

- dokončením příslušného tříletého oboru a tříletou praxí v oboru,
- dokončením studia SOŠ v příslušném oboru, jehož délka je kratší než 4 roky, a tříletou praxí v oboru,
- složením maturitní zkoušky na SŠ v příslušném oboru a dvouletou praxí,
- absolvováním bakalářského nebo magisterského studia příslušné vysoké školy a jednoroční praxí v oboru.

4 Odborné vzdělávání jako příprava na výkon budoucího povolání

4.1 Vzdělávací soustava v České republice

Vzdělávání jakožto příprava na výkon budoucího povolání probíhá na úrovni středoškolského a dle potřeby i vysokoškolského stupně, či formou speciálních vzdělávacích kurzů. Národní ústav pro vzdělávání (2017) specifikuje kategorie dosaženého vzdělání. Podrobněji popisuje vzdělávací soustavu v České republice Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT, 2017). Mimo vzdělávací systém je zařazena péče o děti do 3 let věku, která je zastoupena obvykle soukromými subjekty. Předškolní vzdělávání je zajišťováno mateřskými školami, kde se jedná o nárokové vzdělávání. Od září 2017 platí, že vzdělávání pro pětileté děti je povinné. Dále následuje devítiletá povinná školní docházka, také nazývaná jako primární vzdělávání. Děti mají možnost přejít na základě přijímacích testů po pátém či sedmém ročníku základní školy na víceletá gymnázia.

Po úspěšném absolvování devátého ročníku základního vzdělání obvykle následuje přestup na střední školu, tedy přesun k sekundárnímu vzdělávání. Národní ústav pro vzdělávání uvádí, že „Střední vzdělávání rozvíjí v návaznosti na základní vzdělávání vědomosti, dovednosti a kompetence žáka a připravuje ho na další studium na vysokých a vyšších odborných školách, nebo na kvalifikovaný výkon povolání a pracovních činností. Umožňuje získat stupeň vzdělání a odbornou přípravu jak žákům do 18/19 let věku, tak dospělým.“ (NÚV, 2017). Žák základní školy má možnost zvolit si střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Střední vzdělání trvá 1 nebo 2 roky. Jedná se o denní formu vzdělávání, která neposkytuje po zakončení studia výuční list ani maturitní vysvědčení. Výuční list žák získá po úspěšném absolvování 2 nebo 3 let denní formy na střední škole. U některých oborů je možné pokračovat ve studiu maturitního oboru. Maturitní zkoušku lze složit po absolvování čtyřletého vzdělávacího programu, dvouletého nástavbového studia na středních školách či učilištích, anebo na šestiletém,

osmiletém gymnáziu. Vždy se jedná o denní formy studia. Maturitní zkouška se skládá ze společné (státní) a profilové (školní části). Společná část představuje povinnou zkoušku z českého jazyka a literatury a cizího jazyka nebo matematiky. Nepovinnou částí může být navíc zkouška z cizího jazyka nebo matematiky. Profilová část je reprezentována 2-3 povinnými zkouškami, které určuje ředitel školy a dále maximálně 2 nepovinnými zkouškami, též stanovenými ředitelem. Specifickým druhem středního vzdělávání jsou konzervatoře, které se věnují studiu uměleckého zaměření.

Terciární vzdělávání je zastoupeno studiem na vysokých školách nebo vyšších odborných školách, které jsou v České republice tvořeny jak státními, tak i soukromými školami. Tento druh vzdělávání představuje program prvního, druhého a třetího cyklu; tj. bakalářský, magisterský a doktorský studijní program (NÚV, 2017). Schéma vzdělávacího systému v České republice je znázorněno v Příloze č. 1.

4.2 Obsah vzdělávání

Vyučování představuje „ustálenou formu cílevědomého a systematického vzdělávání i výchovy dětí, mládeže a dospělých“, uvádí Skalková (2007, s. 111). Důležitou součástí vzdělávacího procesu je podle Slavíka a Millera (2012, s. 41) učivo. To popisují jako „soustavu poznatků, činností a postojů, která se v souladu s cíli vzdělávání a výchovy vytváří v pedagogickém procesu a která odráží určitou oblast společenského poznání a praxe“.

Učivo výše uvedení autoři dělí na následující složky:

- *vědomosti* jsou důležitou součástí učiva, jež by si měl žák zapamatovat; představují fakta, informace, data, názvy, pojmy, apod.
- *dovednosti* jsou dle povahy například senzorní, motorické, senzomotorické, intelektuální,
- *návyky* mohou být myšlenkové, pracovní nebo hygienické,

- *myšlenkové operace* představují analýzu, syntézu, indukci, dedukci, komparaci a abstrakci,
- *postoje* mohou být například k lidem, k přírodě, k hodnotám atd.

Existují tři skupiny druhů učiva, kterými jsou základní učivo, rozvíjející a rozšiřující učivo.

1. Základní učivo představuje přiměřený základ, jenž je většina žáků schopna si osvojit a je možné dále na něj navazovat ve vzdělávání.
2. Rozvíjející typ učiva napomáhá k pochopení vztahů a k praktické aplikaci.
3. Rozšiřující neboli doplňující druh učiva, jak z názvu napovídá, může být vyjádřen například aktualitou či zajímavostí.

Následující formy a metody výuky napomáhají učitelům při správné aplikaci k dosažení cíle vzdělávání, předání informací žákům v určité kvalitě. Kterou formu vyučující zvolí, záleží buď na vymezení učebním plánem, nebo na jeho osobním rozhodnutí. Mělo by však být využito co nejvíce druhů forem, aby byla výuka pro žáky pestrá. Forma výuky, tedy „způsob uspořádání podmínek k realizaci obsahu vyučování v určitém místě a čase“ se podle Slavíka a Millera (2012, s. 55) dělí na:

- Formy výuky podle způsobu organizace vyučování:
 - o *Vyučovací jednotka* neboli vyučovací hodina. Dle vyhlášky MŠMT v rámci české vzdělávací soustavy trvá 45 minut a může mít povahu motivační, aplikační, fixační, diagnostickou, expoziční, nebo kombinovanou.
 - o *Praktická výuka* má obvykle na středních školách různou formu, je organizována jako odborný výcvik. Forma, která navazuje na teoretickou část vzdělávání, je nazývána cvičením, kdy při jeho výuce dochází k získávání dovedností. Důležité je při této výuce zajistit, aby žáci byli vybaveni ochrannými pomůckami a dodržovali bezpečnostní a hygienické zásady při práci.

- *Exkurze* představuje formu výuky řízenou jako pozorování takového prostředí, které se žákům obtížně přibližuje.
 - *Distanční vzdělávání* je druh vzdělávání, který se nejvíce využívá u dálkové formy výuky. Vyučující zadává během výuky literaturu a domácí cvičení a žák se vzdělává samostudiem.
 - *Distanční vyučování*, jiným slovem také telekonference, je způsob, kdy je zapotřebí telekomunikační technika. Výuka probíhá na jednom místě a žáci-posluchači se po připojení účastní z jakéhokoliv místa na světě.
 - *Kombinovaná forma studia* představuje kombinaci dálkového studia a distančního vzdělávání.
 - *Workshop* je odbornou konferencí, při které si žáci osvojují nové poznatky.
 - *Autodidakce* je souvislá samostatná vzdělávací činnost žáka poslechem.
- Formy výuky podle vztahu k jednotlivci a ke skupině:
- *Individuální výuka* je reprezentována jedním žákem a jeho učitelem.
 - *Individualizovaná výuka* je taková výuka, kdy má každý žák individuální úkol.
 - *Skupinová a kooperativní výuka* rozděluje žáky ve třídě do více skupin a každá skupina má svůj úkol.
 - *Projektová výuka* symbolizuje zadání vypracování projektu jedním žákem nebo v rámci skupin.
 - *Frontální výuka* je tou nejvíce využívanou formou výuky, kdy učitel přednáší celé třídě.
 - *Týmová výuka* je forma výuky využívaná ve Francii nebo USA. Jedná se o vzdělávání skupin žáků skupinami učitelů.

4.3 Význam a požadavky kladené na praktické vyučování

4.3.1 Význam praktického vyučování

Podle Kříže (2012) má teoretické vyučování za cíl předat žákům převážně vědomosti. „V praktickém vyučování získávají žáci převážně dovednosti. Dovednosti lze chápat jako způsobilost člověka k vykonávání určité činnosti. Je podmíněna vrozenými předpoklady, ale dosahuje se jí učením a nácvikem. Vyučování činnosti musí být uvědomělé a obratné.“, uvádí Kříž (2012, s. 2). Tento autor se věnuje teorii vyučování (didaktice), která spočívá v přípravě a správné organizaci praktického vyučování.

Slavík a Miller (2012, s. 6) popisují provázanost teorie a praxe ve výuce odborných předmětů, kdy teorie z praxe vychází. Avšak teorie se bez praxe neobejde, je potřeba obě tyto složky vyučování smysluplně spojit do vyučovacího procesu. Praxi v oboru stravovacích služeb a gastronomie nabývají jejich budoucí vykonavatele již v průběhu studia střední školy/odborného učiliště.

4.3.2 Požadavky kladené na praktické vyučování

Veber, Srpová (2012, s. 182) popisují zvláštnosti zaměstnávání mladistvých (tj. osoby mezi 15. a 18. rokem věku); např. to, že tato skupina osob nesmí pracovat v noci, musí povinně absolvovat vstupní lékařskou prohlídku, týdně odpracovat max. 40 hodin denně a denně max. 8 hodin. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance takovými pracemi, při kterých by byli vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, či by při práci oni sami mohli ohrozit ostatní. Zaměstnavatel mimo zajištění vstupní lékařské prohlídky je povinen vést seznam o těchto mladistvých zaměstnancích. Zaměstnavatel na své náklady zajišťuje těmto zaměstnancům ochranné osobní pracovní pomůcky, pokud to výkon práce vyžaduje. Zaměstnavatel musí vždy před nástupem zaměstnance proškolit ohledně dodržování směrnic požární ochrany a také o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Proškolení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci přikazuje zákoník práce (§ 101). Jedná se o předání informací jak

postupovat v okamžiku podezření na požár a následné evakuaci, případně podání první pomoci. Dále musí nový zaměstnanec vědět, jak se jednotlivé pracovní i nepracovní pomůcky používají, tak aby neohrozil ničí zdraví, kde jsou rozmístěny zdravotní lékárničky, jak omezovat riziko pracovního úrazu a jak postupovat v okamžiku, kdy k němu dojde. Školení v rámci bezpečnosti rozlišujeme základní, které se týká všech zaměstnanců bez ohledu na pracovní náplň. Toto školení zaměstnanců by mělo být následně rozšířeno v závislosti na pracovní náplni. V rámci praktického vyučování v oblasti stravovacích služeb, ale i běžných provozů souvisejících s výrobou potravin, jsou tyto znalosti rozšířeny o vzdělání v rámci rizik ohrožujících bezpečnost potravin (tzv. HACCP). Jedná se o systém analýzy rizika a stanovení kritických kontrolních bodů, což je povinně vyžadováno u všech potravinářských podniků, které zajišťují výrobu, zpracování a distribuci potravin, dále pak podniky zemědělské, výroba obalů aj. (Nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropského společenství č. 853/2004 ze dne 29. dubna 2004 o hygieně potravin, 2004).

5 Motivace a zaměstnání

Motivací chápeme soubor aspektů, které člověka pobízí, aby něco dělal, nebo mu naopak ve výkonu nějaké činnosti brání (Čáp a Mareš, 2007, s. 145-146). Tímto motivem je potřeba, kterou lze chápat jako „aktivaci, energizující moment v motivaci, tak směřování motivace – k čemu směřuje aktivace a jedincovo jednání“. Výše uvedení autoři dodávají, že síla a druh potřeby způsobují rozdílnost v aktivaci a směřování motivace. Čáp a Mareš (2007, s. 146) dále zmiňují hierarchii potřeb, jejichž autorem je A. Maslow. Využívá se mimo jiné i v rámci motivace lidí v organizaci.

Motivace je podstatnou složkou řízení lidských zdrojů, čemuž se velmi podrobně věnuje M. Armstrong. Podle tohoto autora lze motivování zaměstnanců chápat jako jejich uvádění do pohybu tím směrem, jímž chceme, aby se ubírali, tzn. za dosažením konkrétního výsledku. Stručně řečeno cílově orientované chování (2007, s. 205). Armstrong (2007, s. 206) zároveň popisuje druhy motivace:

- vnitřní motivace – faktory, jež jsou součástí jedince (např. odpovědnost),
- vnější motivace – faktory vytvořené (např. odměny pro zaměstnance).

Spokojenost s prací je další termín související s motivací. Vyjadřuje interní vztah člověka, jaký má ke svému zaměstnání. „Úroveň spokojenosti s prací je ovlivňována vnitřními a vnějšími motivačními faktory, kvalitou řízení, sociálními vztahy s pracovní skupinou a mírou, v jaké jsou jedinci ve své práci úspěšní, nebo neúspěšní.“, uvádí Armstrong (2007, s. 214). Správná motivace lidí vede k uvědomělému chování zaměstnanců, a to následně k úspěchu firmy.

6 Uplatnění žáků po absolvování odborného vzdělání na trhu práce

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce slouží jako elektronický mentor a informátor v oblasti uplatnění žáků na trhu práce po absolvování vzdělání. Jedná se o projekt Národního ústavu pro vzdělávání.

Výše uvedený projekt zároveň radí, jaké jsou faktory úspěšnosti uchazečů o zaměstnání: absolvované vzdělání, odborné znalosti a dovednosti, osobnostní charakteristiky – kdy odborné znalosti a dovednosti vč. absolvované praxe hrají velmi podstatnou roli při výběru pracovníků. Někteří zaměstnavatelé absolventy nepřijímají právě z důvodu nedostatku pracovních zkušeností. Na škodu často bývá nereálná představa studentů o finančním ohodnocení pozice či pracovní době. Naopak výhodou absolventů je to, že nejsou ovlivněni pracovními návyky, jež by získali v předchozím zaměstnání, a dále jejich ochota se dále vzdělávat.

Uplatnění studentů zaměření Kuchař-číšník může být na mnoha pozicích, v závislosti na dosaženém vzdělání. Středoškolské vzdělání s výučním listem v oboru Kuchař-číšník dává možnost absolventům ucházet se o pracovní pozice jako je pomocný číšník/kuchař, kuchař se specializací na studenou či teplou kuchyni, číšník, barman, barista, sommelier aj. Následné doplnění vzdělání může absolventovi spolu s nabytými pracovními zkušenostmi pomoci k pracovním pozicím jako je např. provozní či vedoucí pracovník stravovacího úseku apod.

Podle Střediska vzdělávací politiky PedF UK je pro skupinu povolání Kuchař, nejčastější kvalifikací středoškolské nematuritní vzdělání v oboru hotelnictví, restaurace a stravování. Podíl absolventů na celkovém počtu zaměstnanců na pozici Kuchař, pomocný kuchař je pouze 7 % a atraktivita povolání pro absolventy je spíše podprůměrná. Osoby s povoláním Číšník/servírka mají nejčastěji středoškolské vzdělání s výučním listem či maturitou taktéž v oboru hotelnictví, restaurace, stravování. Podíl absolventů na celkovém počtu zaměstnanců na pozici Číšník, servírka je 21 %, absolventi považují toto povolání za atraktivní. U obou výše uvedených skupin povolání se v budoucnu očekává nárůst zaměstnanosti z důvodu nahrazování starších zaměstnanců (Infoabsolvent.cz, 2016).

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Charakteristika vzdělávací instituce a oboru

7.1 Střední odborné učiliště gastronomie a podnikání

Střední odborné učiliště gastronomie a podnikání (dále SOU gastronomie a podnikání), na němž působím, je státní školou – příspěvkovou organizací s právní subjektivitou. Svou činnost učiliště zahájilo v roce 1990 jako vzdělávací zařízení obchodního podniku Pramen Praha. V rámci tohoto subjektu je provozováno střední odborné učiliště, domov mládeže a školní jídelna. SOU gastronomie a podnikání poskytuje vzdělání v programech Hotelnictví a turismus, Obchodník, Pekař, Cukrář, Kuchař, Kuchař-číšník-servírka, Prodavač květin, Aranžér a propagace, Podnikání a Řezník-uzenář. Jedná se o školské zařízení, jež vzdělává své žáky v rámci teoretického a praktického vyučování. Ve školním roce 2016/2017 vyučovalo na SOU gastronomie a podnikání celkem 45 pedagogů 768 žáků. V průměru pracuje každý pedagog s devatenáctičlennou skupinou žáků. Ve školním roce 2016/2017 úspěšně složilo závěrečnou zkoušku celkem 114 žáků a maturitní zkoušku 93. Organizační struktura SOU gastronomie a podnikání viz Příloha č. 2.

7.2 Charakteristika oboru Kuchař-číšník na SOU gastronomie a podnikání

K tématu mé práce se váže středoškolské vzdělání v oboru Kuchař-číšník, to se v rámci výše uvedených kategorií dosaženého vzdělání řadí do skupiny s kódem H – střední odborné vzdělání s výučním listem. V rámci vzdělávacího programu Kuchař-číšník SOU gastronomie a podnikání je zaveden obor Kuchař-číšník (kód 6551H01), který existuje od 01. 09.2010, má cílovou kapacitu 45 míst. Výše uvedená vzdělávací instituce následně umožňuje absolventům tohoto oboru dosažené vzdělání s výučním listem doplnit maturitní zkouškou. V rámci této práce se budu věnovat pouze tříletému oboru a nabývání teoretických vědomostí a praktických

dovedností. Pro obor Kuchař-číšník jsou k dispozici 2 kuchařské a číšnické provozy, 2 odborné učebny pro stolničení, 1 učebna pro výuku barmanů, kuchyňské laboratoře a několik smluvních pracovišť, kde mohou žáci vykonávat odbornou praxi.

V rámci učebního plánu oboru Kuchař-číšník je plánováno 33 – 35 vyučovacích hodin/týden, a to v závislosti na ročníku. Vyučovány jsou předměty jednotné pro všechny středoškolské vzdělávací instituce jako např. Český jazyk a literatura, Matematika, Cizí jazyky, Chemie, Fyzika, Biologie a ekologie, Tělesná výchova, Informační a komunikační technologie, Ekonomika aj. Výše uvedené jsou doplněny o předměty, jež jsou specializované pro tento obor, jako např. Technologie přípravy pokrmů, Výživa, Stolničení, Odborný výcvik aj.

Od absolventa učebního oboru Kuchař-číšník se očekává, že se uplatní ve všech provozech stravovacího zařízení. Měl by znát technologii přípravy pokrmů a nápojů, způsoby správného skladování zboží i techniku obsluhy. Dále by měl být schopen sestavit jídelní a nápojový lístek, realizovat odbyt a provádět vyúčtování. Mezi jeho další způsobilosti by měla patřit organizace potřebných činností při přípravě, průběhu a ukončení gastronomické akce i vedení příslušné dokumentace provozovny. Ve styku s hostem by měl být absolvent schopen jednat profesionálně a komunikovat ve dvou jazycích. Absolvování nezbytné praxe zároveň připraví žáka na případné soukromé podnikání v pohostinství.

Teoretická výuka probíhá v několika učebnách školy, z toho čtyři jsou vybaveny dataprojektorem a interaktivní tabulí. Praktickou výuku mohou žáci absolvovat v adekvátně vybavených učebnách a odborný výcvik vykonávat na smluvních pracovištích. Těmi jsou hotely Hoffmeister & Spa, Pramen, Duo aj.

- Malý, pětihvězdičkový hotel **Hoffmeister & Spa** (dále jen Hoffmeister) se nachází v centru staré Prahy. Na toto pracoviště jsou umisťováni žáci z druhých a třetích ročníků v maximálním počtu 8 žáků/rok.
- **Hotel Pramen** je tříhvězdičkový hotel, který svou velikostí spadá do kategorie středního podniku. Nachází se na okraji Prahy s dobrou

dostupností do centra. Hotel si vybírá každý rok 12 žáků z druhých a třetích ročníků SOU gastronomie a podnikání pro výkon odborné praxe.

- Velký podnik je zastoupen čtyřhvězdičkovým **hotelem Duo**, jenž se nachází na pražském Proseku. Je součástí hotelového řetězce Jan Hotels. Na toto smluvní pracoviště je každoročně vysíláno přibližně 18 žáků, které si vybírá hotelový manažer.

Mimo výše uvedené hotely někteří žáci vykonávali odbornou praxi také na smluvním pracovišti v Hotelu Corinthia Prauge a hotel Corinthia Panorama, oba lze začlenit mezi velké podniky.

7.3 Realizace výzkumného šetření

7.3.1 Hlubkové individuální rozhovory s žáky

Hlubkové individuální rozhovory s žáky oboru Kuchař-číšník probíhaly v únoru 2018. Odpovídali 3 žáci, kteří vykonávali odborný výcvik v malém, středním či velkém podniku, konkrétně na smluvních pracovištích jejich vzdělávací instituce. Seznam otázek položených v rámci hloubkového individuálního rozhovoru viz Příloha č. 3.

Respondentem č. 1 byla žákyně III. ročníku oboru Kuchař-číšník, která vykonávala praxi v malém hotelu Hoffmeister a také v hotelu Panorama spadající pod hotelový řetězec Hotel Corinthia (dále Ž1). Respondentem č. 2 (dále Ž2) byl žák III. ročníku oboru Kuchař-číšník. Ten vykonával svou praxi v hotelu Pramen (střední podnik) a absolvoval praxi ve velkém Hotelu Corinthia Prague. Třetím respondentem byla žákyně II. ročníku oboru Kuchař-číšník (dále Ž3), vykonávala svou praxi v hotelu Pramen a nyní je začleněna v hotelu Duo (velký podnik). Autentické přepisy rozhovorů s žáky viz Příloha č. 5.

7.3.2 Hlubkové individuální rozhovory s managementem hotelu

Hlubkové individuální rozhovory s managementem hotelů probíhaly v únoru 2018 na příslušných smluvních pracovištích. Odpovídali 3 vedoucí pracovníci zajišťující

zařazení našich žáků v jejich podnicích, které byly popsány výše, tj. hotel Hoffmeister, Pramen a Duo. Seznam otázek položených v rámci hloubkového individuálního rozhovoru viz Příloha č. 4.

Respondentem č. 1 byl manažer soukromého hotelu Hoffmeister (dále M1), respondentem č. 2 byl manažer hotelu Pramen (dále M2) a respondentem č. 3 byla personální ředitelka hotelového řetězce Jan Hotels, jehož součástí je hotel Duo (dále M3). Autentické přepisy rozhovorů s managementem hotelů viz Příloha č. 6.

7.4 Výsledky výzkumného šetření

7.4.1 Výsledky hloubkových individuálních rozhovorů s žáky

Otázka č. 1: Co tě ve Tvé profesi nejvíce baví a zajímá?

Ž1: Ráda pracuji v lobby baru, kde připravuji pro nové hosty welcome drink, dále v restauraci, kde se používá způsob složité obsluhy table d'hôte¹, změny prostírání podle akcí, prezentace.

Ž2: Česká a zahraniční kuchyně (zvláště prvorepubliková, jihoamerická, asijská), příprava pokrmů zhotovených z netradičních druhů zeleniny, jako jsou artyčoky, chřest, fenykl.

Ž3: Práce v restauraci Formanka, která má individuální přístup k hostům.

Hodnocení: Jak vyplývá z odpovědí, žáky pracující v obsluze baví na práci kontakt s hosty a možnost zajistit to, aby host měl vše, co potřebuje. Respondenta Ž2 baví používat nové trendy v oblasti gastronomie.

Otázka č. 2: Je pro tebe důležité, v jak velkém kolektivu pracuješ?

Ž1: Dávám přednost menšímu kolektivu, mám ráda osobnější přístup, pocit, že mě zaměstnanci berou za svou.

¹ Nabídka formou table d'hôte (čteme „tabl dot“) je nabídka pokrmů, ze kterých si host sám vybírá, za pevně stanovenou cenu, servis zajistí personál.

Ž2: Upřednostňuji klidnější prostředí a rozhodně menší kolektiv, kde se dostanu přímo k vaření.

Ž3: Upřednostňuji větší kolektiv lidí, když jsou okolo mne kolegové, kteří mi vypomohou.

Hodnocení: Všichni tři respondenti měli možnost projít různými velikostmi podniků. Každý shledává výhody v něčem jiném. Dva respondenti preferují menší pracovní kolektiv, který znají, a kde nepanuje tolik chaos, a třetímu se lépe pracuje ve větším kolektivu, v němž spatřuje jistotu, že může vždy někdo vypomoci.

Otázka č. 3: Upřednostňuješ práci v restauraci, kde jsi v přímém kontaktu s hotelovými hosty, nebo se raději podílíš na přípravě podávaných pokrmů s kolektivem kuchařů?

Ž1: Raději pracuji v obsluze, protože jsem v bezprostředním kontaktu s hosty a mohu využít i své jazykové znalosti.

Ž2: Raději pracuji v kuchyni, vaření mě baví. Rád vymýšlím prezentace pokrmů.

Ž3: Upřednostňuji práci s hotelovými hosty. Snažím se s nimi komunikovat i v cizích jazycích.

Hodnocení: Zde se odráží odpovědi respondentů z první otázky. Ž1 a Ž3 dávají přednost obsluze hostů, protože je baví více kontakt s nimi, což jim dává možnost procvičit cizí jazyky. Žák Ž2 velmi rád vaří, má zájem rozvíjet své dovednosti v oblasti kulinářství, takže upřednostňuje práci kuchaře.

Otázka č. 4: Mohl/a bys popsat náplň své práce na pozici kuchaře a číšníka v malém/středním/velkém hotelu?

Ž1: Jako kuchařka připravuji obědy pro zaměstnance (cca 30 osob), kdy je již sestavený jídelní lístek. Připravujeme polévku a dva druhy hlavního jídla, šéfkuchař mě učí jak správně dochucovat, používat koření a bylinky. Učím se připravovat různé

druhy příloh a salátů. Jako servírka se podílím na podávání snídaní, v rámci přípravy doplňuji chybějící inventář, prostírám a debarasuji² použitý inventář.

Ž2: Jako kuchař připravuji suroviny a zakládám hlavní jídlo, chystám přílohu a salát. Pak vydávám zhotovené pokrmy. V rámci profese číšník prostírám stoly a doplňuji potřebný inventář. Při výdeji obědů obsluhuji hosty.

Ž3: Jako kuchařka jsem připravovala polévku, dva druhy hlavních jídel s přílohou a salátový bufet, pomáhala jsem i při výdeji hlavních jídel, nebo jsem dělala přípravu pro minutkové pokrmy a přílohy. V rámci pozice číšník/servírka jsem ráno v restauraci prováděla drobné úpravy, jeden z žáků vždy kontroluje, zda dorazili všichni hosté. Po skončení snídaně jsem prostírala na výdej obědů.

Hodnocení: V rámci pozice číšník/servírka prakticky vykonávají stejné činnosti, nezávisle na velikosti podniku. V rámci pozice kuchaře ve všech zmíněných podnicích žáci připravují pokrmy pro své kolegy/zaměstnance hotelu. Na přípravě pokrmů pro hotelové hosty se podílejí, ale nejsou puštěni ke všem činnostem z důvodu náročnosti přípravy pokrmu a nákladnosti surovin.

**Otázka č. 5: Co ti na práci v malém/středním/velkém hotelu nejvíce vyhovuje?
V čem vidíš rozdíly?**

Ž1: Hotel je menší, líbí se mi, že se všichni mezi sebou dobře znají jmény a neexistuje tu anonymita jako ve velkých hotelích a je tu domácká atmosféra. Máme možnost se tu stravovat. Byla jsem také na praxi v hotelu v rámci hotelového řetězce. Nelíbil se mi zmatek, napětí a pocit, že vše najednou nemohu stihnout.

Ž2: V tomto středním podniku je prostředí bez zbytečného chaosu, které jsem zažil v Hotelu Corinthia Prague. Všichni se tu dobře známe, při zadané práci se vzájemně doplňujeme. Méně se tu využívá pestrost mezinárodních kuchyní. Snažíme se

² Debaras je úklid použitého inventáře z jídelních stolů.

o prezentaci pokrmů, ale jsme ovlivněni financemi. Nevýhoda velkého hotelu – k přípravě minutkových pokrmů nás mladší ani starší žáci šéfkuchař nepouštěl.

Ž3: Vyhovuje mi, že se v tomto velkém kolektivu mohu spolehnout na to, že když nestíhám, mám okolo sebe tým lidí, který mi pomůže. Myslím, že oproti menším podnikům jsou akce rozmanitější. Větší hotel má jiné možnosti, co se týká moderního vybavení, inventáře i široké nabídky pokrmů pro hosty.

Hodnocení: Žáci pracující v menších pracovních kolektivech oceňují osobnější přístup na pracovišti i k hostům. Naopak Ž3 vidí v početnějším pracovním kolektivu sílu v podobě opory kolektivu. Žáci zhodnotili pozitivně možnosti velkého podniku – zvl. co se týká moderního vybavení obytných a stravovacích prostorů, surovin, s nimiž se pracuje. Podle Ž2 se žáci nedostanou ve velkém podniku k takové práci, jako v menších provozech.

Otázka č. 6: Jaké zajímavé akce, konající se v těchto podnicích, tě nejvíce zaujaly?

Ž1: Degustace chilských vín a specialit, Silvestrovský galavečer pro uzavřenou společnost s živou hudbou a specialitami.

Ž2: Velice se mi líbila společná akce s žáky a učiteli z italské školy z města Cervia. Jeden týden se připravovaly pokrmy české a následující týden italské kuchyně. Došlo na výměnu receptů i kontaktů.

Ž3: Například příprava partnerské akce Českomoravské spořitelny, jejíž součástí byl sportovní veletrh.

Hodnocení: Žáci se rádi zúčastňují akcí nad rámec běžného (rutinního) provozu, díky nimž si rozšiřují obzory, nejen v oblasti nových gastronomických postupů, netradičních způsobů obsluhy, ale i v oblasti jazykové vybavenosti.

Otázka č. 7: Co si myslíš o současném vybavení hotelů, ve kterých si vykonával praxi?

Ž1: V hotelu Hoffmeister nedávno zmodernizován inventář a do kuchyně se postupně dokupuje vybavení podle finančních možností.

Ž2: Kuchyň hotelu Pramen byla průběžně dovybavována a v současné době je v ní několik nových přístrojů, které jsou opatřeny moderními, digitálními funkcemi.

Ž3: Restaurace hotelu Duo jsou vybaveny moderním inventářem a vhodnými doplňky. Vybavení kuchyně je výborné a velmi moderní.

Hodnocení: Podle žáků se všechny zmíněné podniky snaží držet krok s moderními technologiemi a vybavují své provozovny dle vlastních možností.

Otázka č. 8: Jaké současné moderní trendy tě zaujaly při přípravě hotelových pokrmů?

Ž1: Používání regionálních a čerstvých surovin, zařazování molekulární kuchyně (např. ovocný prach). Zdobení talířů omáčkami provádíme pomocí speciálního štětce.

Ž2: Vaření pokrmů metodou sous-vide³. Za dobrý nápad považuji welcome drink (nápoj na uvítanou) pro naše nové hotelové hosty.

Ž3: V hotelu Duo poskytují hostům „pozornost od šéfkuchaře“, jde o malý pokrm v době, než je v kuchyni připraven objednaný pokrm pro hosta.

Hodnocení: Žáky zajímají netradiční a nové postupy. Všimají si nových trendů v přípravě pokrmů, prezentace jídel i péče o hosta.

Otázka č. 9: Motivoval vás na vaší praxi majitel hotelu? Jakým způsobem?

Ž1: Finanční odměnou, pozváním na párty pro zaměstnance, kde se lépe seznámíme. Zároveň mi manažer nabídl práci do budoucna.

³ Sous-vide je kuchařská metoda vaření pokrmu ve vzduchotěsném umělohmotném obalu (ve vakuu) ve vodní lázni.

Ž2: Finanční odměnou za přesčasy. Nejlepší žák čtvrtletí je odměněn 500 Kč.

Ž3: Za 100% docházku (resp. za odpracované hodiny) můžeme dostat finanční odměnu 500 Kč. Nejlepší žák měsíce dostává voucher v hodnotě 500 Kč do hotelového fitness studia, bazénu, nebo bowlingové dráhy.

Hodnocení: Podle respondentů se všechny hotelové provozy snaží o finanční motivaci žáků, která je pro ně zajímavá. Mimo to se používá ve zmíněných provozech motivace formou vyhlášení nejlepšího žáka a jeho odměnění, či teambuildingové akce pro zaměstnance.

Otázka č. 10: Myslíš si, že v rámci vykonávání své praxe získáváš pracovní návyky, které jsou důležité pro Tvé budoucí povolání (např.: dochvilnost, zodpovědnost, samostatnost, dodržování pravidel slušného chování aj.)?

Ž1: Ano, snažím se, ale mám ještě rezervy, občas přijdu pozdě.

Ž2: Ano, ale stane se, že přijdu později. K hostům i spolužákům se snažím chovat slušně.

Ž3: Ano, učím se zodpovědnosti tím, že mám povinnost někde být v daný čas a na určenou dobu. Tím, že se musím řídit stanovenými pravidly podniku a respektovat nadřízené, se učím pokoře, ale i slušnému chování.

Hodnocení: Přístup žáků je různý. Někteří si jsou vědomi, jak se mají chovat a někteří ještě nechtějí převzít zodpovědnost. Pozdní příchod na praxi pro některé nepředstavuje nic tak hrozného. Co se týká chování, vědí, že se mají k hostům i kolegům chovat slušně, ale ne vždy k tomu skutečně dochází.

Otázka č. 11: Využíváš možnosti jít na brigádu, tedy příležitosti přivýdělnku v rámci externích pracovišť? Pokud ano, která pracoviště preferuješ?

Ž1: Ano, chodím na brigády, nejraději chodím do hotelu Hoffmeister.

Ž2: Chodím na brigádu ke svému strýci, který pracuje v soukromém hotelu U Rotha v Praze.

Ž3: Když chci jít na brigádu, ráda jdu do hotelu Duo, protože vím, co budu dělat, znám prostředí, ale také své kolegy.

Hodnocení: Všichni oslovení respondenti využívají možnosti brigády v gastronomických provozech. Preferují pracoviště, která již znají.

7.4.2 Výsledky hloubkových individuálních rozhovorů s managementem

Otázka č. 1: Jak jste spokojeni s přístupem k práci našich žáků na jednotlivých pracovištích vašeho hotelového provozu?

M1: Když jsou žáci přítomni na svých pracovištích, jsme s jejich prací velice spokojeni, stává se však, že v momentě kdy s nimi počítáme, se najednou z nějakého důvodu do zaměstnání nedostaví.

M2: Žáci nemají kolegiální přístup, jako např. přijít do zaměstnání o půl hodiny dříve. Práci v zásadě sami nehledají a často se o ni ani nezajímají. Je však pravdou, že pod vedením instruktora jsou schopni zadané úkoly odvést spolehlivě a dobře.

M3: Žáci na jednotlivých pracovištích pracují většinou pod vedením učitele odborného výcviku. Zjistila jsem, že není špatné (pro žáky i pro nás), když vyučující nemůže být přítomen, že žáci jsou postaveni do situace, kdy najednou musí samostatně řešit problémy a nastalé situace.

Hodnocení: Jednotlivá smluvní pracoviště hodnotí přístup žáků velmi podobně. Žáci mají problém s dochvilností, ovšem v případě výkonu samotné práce, se snaží podávat dobré výsledky. Je však co zlepšovat.

Otázka č. 2: Jaká je podle Vás docházka žáků na jednotlivá pracoviště?

M1: Už se stalo, že mi žáci dají vědět i ve čtyři hodiny ráno, že na smluvenou brigádu nepřijdou, a my jsme nuceni využívat brigádníků z vlastních zdrojů. Všichni žáci samozřejmě nejsou stejní.

M2: Mají problém s včasným příchodem na pracoviště. Rodiče jim vše omlouvají, jejich výchova je nezdravě liberální.

M3: Žáci na pracoviště dochází někdy pozdě, také se zapomínají omlouvat. Z tohoto důvodu zaměstnáváme další náhradní pracovní síly.

Hodnocení: Bohužel všechny zmíněné podniky negativně hodnotí docházku žáků a jsou nuceny využít náhradních brigádníků, kteří jsou spolehliví. Z větší části pozorují vinu ve výchově rodičů, kteří nekladou důraz na pracovní návyky a přístup ke vzdělání.

Otázka č. 3: Jaké nejčastější problémy s žáky musíte řešit?

* **spolehlivost/ nespolehlivost**

* **ochota/ neochota zůstat déle na pracovišti**

* **ochota při práci s hosty**

* **jazyková vybavenost**

* **samostatnost / nesamostatnost při výkonu zadané práce, řešení problémů**

M1: Žáci na sebe pokřikují v prostorech, kde se zdržují hoteloví návštěvníci. Často u nich postrádáme profesionální úsměv na tváři, který je při práci s hosty velice důležitý. Dále často řešíme pozdní příchody a nevhodné pracovní oděvy.

M2: Problémem je příjemný a pozitivní přístup k lidem, menší ochota zůstat na pracovišti déle a dokončit právě probíhající akci.

M3: Neznalost cizích jazyků u žáků, kterou se snažíme řešit pořádanými kurzy. Dále je to nespolehlivost v docházce.

Hodnocení: Malý a střední podnik považuje jako největší problém nedostačující přístup ke klientům podniku. Občas chybí slušné vychování a reprezentativní vystupování. Velký podnik klade důraz na jazykovou vybavenost žáků z důvodu rozmanitějšího portfolia klientely.

Otázka č. 4: Jakým způsobem žáky motivujete? (např. nabídkou různých kurzů)

M1: Pořádali jsme podnikovou párty, žáci to oceňují, dojde i k upevnění vztahů mezi všemi zaměstnanci včetně žáků.

M2: Finanční ohodnocení. Každé čtvrtletí mohou získat poukázku v hodnotě 500 Kč. Žáky rovněž chválíme. Demotivačně může být v očích jednotlivých žáků vnímán fakt, že vedoucí směny se k nim chová příliš kantorsky.

M3: Vyhlašuje se student měsíce, který dostává voucher na bowling a bazén. Pořádáme motivační setkání, jejichž cílem je seznámit žáky i jejich rodiče s podnikem. Poslední schůzka se podařila. Škoda, že se z vedení SOU nikdo nedostavil.

Hodnocení: Střední a velký podnik má možnost, pravděpodobně díky větší finanční prosperitě, motivovat žáky poukázkami na sportovní potřeby nebo aktivity. Využívají i nefinanční motivaci žáků. Malý podnik využívá začlenění žáků na firemní akce, kde se již tyto sportovní aktivity odehrávají.

Otázka č. 5: Jakým způsobem jsou žáci odměňováni za svou odvedenou práci v době praxe, jak za přesčasy a víkendy?

M1: Za běžnou praxi jsou žáci odměňováni podle platových tabulek stanovených SOU. Výši platu za praxi žáků určuje učitel odborného výcviku.

M2: Žáci mají kalkulované výplaty na základě platových tabulek stanovených zákonem. V případě práce přesčas nebo práce o víkendu, jim je proplacena každá hodina.

M3: Máme interní sazebník pro odměňování žáků, kteří u nás externě vykonávají praxi. Dle stanoveného zákona, žáci za odvedenou práci na praxi nemusí odvádět pojistné ani daň. Sazebník je uveden již v čistém příjmu mzdy.

Hodnocení: Odměňování ve všech třech typech podniků probíhá na stejné bázi, kdy jsou použity platové tabulky nastavené SOU, nebo jsou stanoveny vlastní platové tabulky upravené vnitřní směrnici.

Otázka č. 6: Mají zájem žáci o brigády ve vašem hotelu?

M1: Žáci mají spíš zájem o brigádu o víkendech. Myslím si, že po škole by mohli jednou až dvakrát přijít na výpomoc. Bohužel se tak neděje, žáci mají asi peněz dostatek.

M2: Najdou se žáci, kteří této možnosti využívají pravidelně.

M3: Někteří žáci o tuto brigádu zájem mají, někteří ne. Pokud by žáci chodili pravidelně, mohli bychom si je „vychovat“ a pustit i k zodpovědnější práci.

Hodnocení: Na všech pracovištích je poskytována možnost brigádního přivýdělku. Někteří žáci nabízené možnosti využívají, preferují však práci spíše o víkendu. Jelikož nechodí pravidelně, není možné je pustit k činnostem, které vyžadují větší zodpovědnost.

Otázka č. 7: Dochází v náplni práce u žáků k opakování jedné činnosti, nebo mají žáci možnost vyzkoušet si různé činnosti?

M1: Žáci se na jednotlivých pracovištích střídají.

M2: Klademe důraz na to, aby žáci v průběhu dne vystřídali více pracovišť a vyzkoušeli si tak různé náplně práce.

M3: Žáci jsou přiděleni na určitá pracoviště s různou náplní práce, kde se po určitém čase točí tak, aby poznali funkce jednotlivých středisek hotelového provozu.

Hodnocení: Všechna pracoviště dbají na to, aby žáci měli možnost si během pracovního dne vyzkoušet různé práce a tím získat rozmanitější pracovní zkušenosti.

Otázka č. 8: Jak je, podle Vašeho názoru, vybaven Váš hotelový provoz?

M1: V technickém vybavení se snažíme jít s dobou podle finančních možností.

M2: Hotelový provoz je vybaven v rámci finančních možností, avšak plně odpovídá nárokům. Prostory byly částečně rekonstruovány, střediska modernizujeme.

M3: Náš hotelový provoz je vybaven v moderním pojetí, nedávno došlo k rekonstrukci jednotlivých odbytových středisek. Vybavení hodnotím jako moderní, luxusní, praktické a splňující požadavky klientely.

Hodnocení: Vybavenost hotelového provozu se snaží jít s trendem doby a požadavky klientů. Podniky jsou však limitovány svými finančními prostředky.

Otázka č. 9: Používáte současné nové trendy při přípravě hotelových pokrmů?

M1: Připravujeme pokrmy z masa dodávaného od farmářů. Máme vlastní bylinkovou zahrádku.

M2: Využíváme čerstvou zeleninu, bylinky z naší zahrádky a další čerstvé suroviny, které máme k dispozici. Šéfkuchař zařazuje do klasické výuky i přípravu specialit zahraničních kuchyní.

M3: Ano, snažíme se jít s dobou a zařazujeme úspěšná italská a thajská jídla. Využíváme samozřejmě čerstvých surovin pro přípravu pokrmů. I v servírování pokrmů se snažíme respektovat moderní trendy.

Hodnocení: Kladným poznatkem je, že podniky dávají přednost při přípravě pokrmů čerstvým surovinám. Snaží se zařadit hosty žádaný rozmanitý výběr na nabízeném menu. Nechybí tak zahraniční pokrmy, dokonce se snaží využívat moderních postupů přípravy pokrmů.

Otázka č. 10: Má učitel odborného výcviku, který pravidelně dochází za žáky na externí pracoviště, příležitost s žáky komunikovat a přiblížit jim případně teoretickou látku přímo v provozu?

M1: Má možnost pracovat s žáky po ukončení podávání snídaní, avšak z provozních důvodů to není pravidlem. Po dohodě uvolníme část restaurace, kde má učitel odborného výcviku možnost zopakovat teorii a má k dispozici veškerý inventář. V jeho nepřítomnosti funkci instruktora vykonává vrchní číšník.

M2: Ano, tento učitel dochází pravidelně na pracoviště, získává informace od šéfkuchaře. S žáky má možnost probrat teoretickou část učiva ve vymezeném čase.

M3: Učitel odborného výcviku se může věnovat teoretické výuce žáků po ukončení podávání snídaní, asi dvakrát do týdne.

Hodnocení: Na všech pracovištích odborného výcviku má učitel možnost s žáky přenést teorii do praxe. Výuku však může většinou začlenit do pracovního dne vždy v mezičase mezi servírováním snídaní a obědů, kdy žáci nejsou naplno využiti v pracovním procesu.

Otázka č. 11: Domníváte se, že by škola měla projevovat větší zájem o pořádané akce na smluvních pracovištích s našimi žáky?

M1: Určitě, uvítáme další zástupce ze SOU, kteří se přijdou podívat na průběh akcí, na nichž žáci spolupracují. Podpořilo by to jejich motivaci.

M2: Vedení školy se dostatečně interesuje na akcích pořádaných naším hotelem.

M3: Uvítali bychom přítomnost nejen učitele odborného výcviku, ale i například učitelů z odborných předmětů jako Stolničení nebo Technologie přípravy pokrmů. Dle mého názoru, by měli mít větší zájem a zároveň informovanost o výkonu jejich žáků na externích pracovištích.

Hodnocení: Protože je škola více zapojena do komunikace se středním podnikem, pravděpodobně nezbyvá tolik prostoru pro zapojení učitelů do výuky praxe na malém a velkém externím pracovišti, kteří by přítomnost učitelů na pracovišti ocenili.

Otázka č. 12: Uvítali byste, kdyby rodiče žáků projevíli více zájmu o průběh praxe na smluvním pracovišti?

M1: Určitě ano, mohlo by se například připravit setkání rodičů a žáků a seznámit rodiče s naším prostředím.

M2: Ano, zájem rodičů o průběhu praxe jejich dětí bychom uvítali, v současné době většina rodičů zájem nejeví.

M3: Ano, určitě. Rodiče by měli přehled o náplni práce svých dětí na praxi v našem hotelu, bohužel si často vůbec neuvědomují, jak je důležitá týmová práce, že opravdu je zapotřebí, aby žák ráno do práce dorazil a stal se zase součástí týmu.

Hodnocení: Všechna pracoviště se shodují na nedostatečném zájmu rodičů o pracovní výkony jejich dětí při praxi. Bohužel dnešní doba je uspěchaná a málokterý rodič má zájem si vyčlenit čas a prostor pro studium svého dítěte.

7.5 Komparace odpovědí žáků na průběh praxe v malém, středním a velkém podniku

Jedním z cílů práce bylo porovnat rozdíl v názorech žáků na průběh praxe v malém, středním a velkém podniku. Z odpovědí vyplynulo, že každému z žáků vyhovuje jiný provoz. V rámci praxe měli možnost vyzkoušet si dva různé rozměry podniků, tedy hotelových provozů. Ti, kterým vyhovuje menší provoz, vítají to, že se všichni pracovníci mezi sebou znají, nepanuje v takovém provozu chaos a vnímají přístup k hostům jako více přátelský. Ž3, která je spokojená spíše ve velkém provozu, naopak kvituje větší kolektiv, který si navzájem vypomůže. Co se týká pracovní náplně žáků na praxi na pozici číšník/servírka i kuchař, nijak zásadně se neodlišuje v závislosti na velikosti podniku. Všichni dotazovaní žáci se shodli na tom, že velký podnik mívá moderněji vybavené odbytové a stravovací prostory a dražší suroviny, s nimiž se pracuje. Všechny uvedené podniky se však snaží držet krok s moderními technologiemi, a to v rámci svých finančních možností. Ve větších provozech je činnost žáků pod přísnějším dohledem svých nadřízených. Ve všech velikostech podniků měli žáci možnost zúčastnit se akcí nad rámec rutinního provozu, díky nimž si rozšiřují své znalosti. Ve všech podnicích se snaží žáky na praxi motivovat, finanční i nefinanční podobou – např. vyhlášení a odměnění nejlepšího žáka nebo teambuildingové akce pro zaměstnance.

7.6 Komparace odpovědí žáků a managementu

V otázkách položených oběma skupinám respondentů byly položeny komparativní otázky. Týkaly se motivace žáků a jejich pracovních návyků – z pohledu žáka a z pohledu zástupců jednotlivých hotelů. Další srovnávací otázka se týkala toho, zda mají žáci zájem o brigády nad rámec povinné praxe. Žáci a zástupci hotelů také hodnotili vybavení hotelových provozů.

Motivace žáků (praktikantů) ve všech zmíněných podnicích existuje v různých podobách. Podniky většího rozměru si mohou dovolit kromě běžné hodinové sazby finančně ohodnotit docházku, příp. pracovní výkony žáků. Finanční motivace je pro žáky zajímavá. Mimo finanční podobu motivace manažeři hotelů zmínili například teambuildingové akce pro zaměstnance, soutěž o nejlepšího pracovníka, nebo ústní pochvala za odvedenou práci. Jako pozitivní hodnotím, že velký podnik pořádá pro rodiče i žáky ale i školu setkání, kde se dozví něco o podniku a činnosti žáků. Mají zájem vychovat si šikovné žáky a nabídnout jim po absolvování vzdělání trvalý pracovní poměr.

Dále se otázky věnovaly hodnocení pracovních návyků žáků – z pohledu manažera i žáka. Žáci sice mají (dle slov manažerů) problémy s docházkou, čemuž odpovídají i výsledky rozhovorů s žáky, ale snaží se podávat co nejlepší pracovní výkony, což vyplývá i z výpovědí žáků. I přesto, že se manažeři jednotlivých smluvních pracovišť snaží, aby žáci v průběhu dne vystřídali co nejvíce pracovních činností, nejsou puštěni k činnostem, na něž je kladena větší zodpovědnost. Převážně připravují pokrmy pro své kolegy zaměstnance. K takovým činnostem, jako je příprava minutkových pokrmů pro hotelové hosty, kdy pracují s drahými surovinami, by dle slov manažerů byli žáci puštěni v případě, že by na praxi či brigády docházeli pravidelně a získali tak hlubší zkušenosti. Žáci mají v absenci na praxi určité rezervy, někteří ji nevnímají příliš vážně, stejně tak chování na pracovišti a vůči kolegům.

Žáky baví kontakt s hotelovými hosty, kdy si mohou procvičit jazykové znalosti. Manažeři však poznamenali, že ne všichni žáci vystupují reprezentativně a někteří mají problémy s jazykovou vybaveností. Názor na jazykovou vybavenost žáků může být zkreslen v souvislosti s malým počtem respondentů. Z komparace odpovědí manažerů a žáků můžeme usoudit, buď že žáci vnímají svou jazykovou vybavenost na vyšší úrovni, než ji považují manažeři, nebo dotazovaní žáci patří k lépe jazykově vybaveným žákům.

Všechny oslovené podniky nabízejí žákům možnost brigády. Podle manažerů však ne všichni žáci vykonávající praxi v jejich hotelu nabídky využívají. Náš vzorek

respondentů patří právě mezi ty, kteří možnosti brigády využívají. Jako učitelka odborného výcviku se v rámci komunikace s žáky dozvídám, že kolikrát preferují brigádu mimo obor, protože je lépe finančně ohodnocená. Někteří o brigády nemají zájem vůbec.



Žáci i manažeři oceňují modernizaci v oblasti vybavení hotelových provozů a odbytových středisek, ale i nových postupů při přípravě a prezentaci pokrmů. Samozřejmě rozsah investic do této oblasti se odvíjí od velikosti a prosperity podniku. Trendem je zařazení přípravy pokrmů z čerstvých surovin.

8 Vlastní návrhy a doporučení

Z komparace odpovědí žáků i manažerů vyplývá, že stejné problémy se objevují při odborném výcviku bez ohledu na to, zda je žáci vykonávají v malém, středním či velkém podniku. Jedním z podstatných problémů je docházka žáků. Když žák na praxi nedorazí, má neomluvenou absenci, kterou si musí nahradit. Provoz je ale jeho absencí poznamenán. Žáci si toto neuvědomují. Klíčem je přimět žáky k zodpovědnosti v souvislosti s minimalizací absence. Podniky i vzdělávací instituce mohou zkusit implementovat různé motivační prvky, aby přiměly žáky chodit pravidelně na praxi, potažmo budoucího zaměstnání. Považuji toto částečně za neduh dnešní liberální výchovy rodičů. Přesto v souvislosti se svými zkušenostmi nabývám dojmu, že sebelepší motivační prvek nebude účinnější než vůle žáka.

Manažeři hotelů dále zmínili problematiku slušného chování na pracovišti a nedodržování nošení předepsaného pracovního oděvu. Jako učitel odborného výcviku na SOU gastronomie a podnikání mám v rámci své šestileté praxe obdobné zkušenosti. Jako pedagogové se jim snažíme vštěpovat, jak se mají chovat na pracovišti vůči hostům i kolegům, myslet na to, že jsou součástí týmu, dobře reprezentovat sebe i podnik. Jejich chování ve smluvních podnicích však už nemáme příliš možnost ovlivnit. Pokud jsou žáci zvláště problematictí, smluvní pracoviště žáka odmítne mít v provozu. Tento žák pak svou praxi vykonává ve školní jídelně, kde je pod přísnějším dohledem.

Jako řešení v rámci podniků bych navrhovala výše uvedená zjištění řešit prostřednictvím výzkumu spokojenosti zákazníka. Konkrétně v podobě několika málo dobře mířených hodnotících otázek umístěných (natištěných) na jednorázová papírová prostírání přímo na stolech hostů. Otázky typu:

- Jak jste byl/a spokojen/a s pokrmem? 
- Jak jste byl/a spokojen/a s obsluhou? 

V průběhu snídaně či jiného podávaného pokrmu bude mít host (časově nenáročnou a okamžitou) možnost vyjádřit svůj názor, což se v dnešní době již běžně používá. Na každém stole bude mít host k dispozici psací potřebu opatřenou

logem hotelu, tudíž dojde zároveň k propagaci podniku. Takový dárek pro hosty je vcelku oblíbený a finančně nenáročný (cca 5 Kč). Žáci tak budou motivováni tím, že budou bezprostředně hodnoceni, čímž by mohlo být dosaženo podpory jejich snahy – kdo nasbírá nejvíce pozitivních hodnocení. Z tohoto může podnik vycházet při hodnocení žáků na konkrétní směně a následně nastavit různá prospěšná opatření.

Jako velmi zajímavé shledávám teambuildingové akce pro zaměstnance, které pořádá malý podnik. Cílem takových setkání je sjednotit kolektiv a navázat lepší a pevnější vztahy na pracovišti mezi zaměstnanci. Realizaci takových akcí, ať už v jakémkoliv rozsahu, bych doporučila každému podniku nezávisle na jeho velikosti a druhu podnikání. Domnívám se, že pokud má člověk blíž ke svým kolegům, bude mu záležet na tom, aby se např. na směnu dostavil včas a nenechal ostatní z týmu v pracovních nesnázích.

Vynikajícím nápadem je možnost jazykových kurzů, které nabízí bezplatně pro své zaměstnance hotel Duo. Tyto kurzy jsou mimo pracovní dobu a nejsou příliš využívány. Domnívám se, že zařazení jazykových kurzů do pracovní doby – alespoň 45minutová lekce např. 1x/týden mezi ukončením výdeje snídaní a zahájením příprav na oběd – by bylo pro zaměstnance (potažmo žáky na praxi) zajímavé. Doporučila bych uskutečnit 2 kurzy za týden - jednotliví pracovníci se vystřídají, aniž by došlo k narušení provozu. Vzhledem k tomu, že žáci SOU gastronomie a podnikání, pravděpodobně po absolvování vzdělání zůstanou na pražském trhu práce, kde je zahraniční klientela velmi významně zastoupena, jazyková vybavenost je téměř elementární.

Aby žáci měli zájem o brigády, či chodili pravidelně, je zde nezbytná aplikace motivačního prvku. Dobrým řešením je poukaz na služby hotelu, které již používá nejeden ze zmíněných hotelů – ale pouze pro nejlepšího studenta. Myslím, že taková odměna by mohla žáky motivovat, aby chodili pravidelně. Odměna by byla nastavena tak, že za určitý počet odpracovaných hodin v rámci brigády by žák obdržel poukaz na vedlejší služby hotelu, např. wellness, bowling, degustační menu apod.

Dále mne velmi zaujala motivační schůzka pro rodiče a známé žáků, kterou pořádá hotel Duo. V rámci takových motivačních schůzek by bylo představeno vedení hotelu, náplň práce žáků v podniku a možnosti uplatnění žáků po dokončení studia. Takové motivační schůzky by bylo ideální pořádat 1x/školní rok, a to za účasti zástupců vzdělávací instituce, jež žáky do podniku vysílá. Došlo by k posílení vztahů mezi podnikem a SOU a akce by nabyla pro rodiče i žáky vyšší vážnosti. Takové schůzky by mohly být doplněny pohoštěním, jež by připravili a zároveň servírovali sami žáci pod vedením svých instruktorů. Tak uvidí přítomní (rodiče žáků i vyučující) výsledky snažení žáků, prostředí, kde pracují i to, jak hotelový provoz funguje.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce na téma „Odborný výcvik žáků SOU v malých, středních a velkých podnicích“ bylo na základě zjištění názorů žáků i manažerů různých velkých podniků, ve kterých žáci vykonávají odborný výcvik, doporučit opatření vedoucí k zlepšení motivace žáků v jejich dalším rozvoji a po absolvování vzdělání následně jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

V teoretické části práce jsem představila pojmy související s tématem. Jednalo se především o základní pojmy z oblasti podnikání, charakteristiku právních forem podnikání, v souladu se zadáním práce rozlišení podniků podle velikosti. Vzhledem k zaměření práce byly samostatné kapitoly věnovány oblasti stravovacích služeb a odbornému vzdělávání. Byly představeny i základní motivační prvky pro výkon zaměstnání a s využitím statistických údajů prezentovány i možnosti uplatnění žáků po absolvování odborného vzdělávání na trhu práce.

V praktické části jsem realizovala hloubkové individuální rozhovory s žáky školy, na niž působím jako učitelka odborného výcviku. Tito žáci vykonávali či stále vykonávají odbornou praxi nezbytnou v rámci oboru „Kuchař-číšník“ na smluvních pracovištích, v podnicích malého, středního či velkého charakteru. Co se týká srovnání názorů žáků na praxi v malých, středních a velkých podnicích, nebyly zjištěny zásadní rozdíly. Žáci měli možnost porovnání a každému vyhovuje jiný provoz. Všechny podniky se však snaží držet krok s moderními technologiemi a motivují žáky na praxi, a to dle svých možností.

Po absolvování hloubkových individuálních rozhovorů s žáky jsem dospěla k tomu, že by bylo zajímavé porovnat výsledky s názory druhé strany, manažerů hotelu či provozních pracovníků. Následovaly tedy i hloubkové individuální rozhovory s pracovníky podniků, jež mají na starosti zařazení našich žáků do jejich provozu.

Výsledky těchto dvou úhlů pohledu jsem porovнала a pro některá výsledná zjištění jsem navrhla doporučení. Z odpovědí obou skupin respondentů vyplývá, že

absolvování odborné praxe v rámci studovaného oboru je pro žáky významné pro jejich budoucí povolání. Stejně tak má podstatný význam i pro smluvní podniky, které mají možnost si mezi těmito žáky najít a vychovat svého budoucího zaměstnance.

Mezi má hlavní doporučení patřil mimo jiné nutný zvýšený dohled vyučujících i rodičů žáků na to, aby žáci chodili včas, a pokračovat v poučování žáků, jak se chovat na praxi k hostům a kolegům, ale následně i ve svém budoucím zaměstnání. V souvislosti s tím jsem doporučila návrh motivačního dotazníku, prostřednictvím něhož by žáci sbírali hodnocení bezprostředně přímo od hostů, o něž se v rámci své služby starali. Takové hodnocení uvítají i nadřízení žáka, kterým může posloužit pro zlepšování služeb, ale i ohodnocení žáka/zaměstnance. Dalším doporučením bylo např. používání motivačních poukazů na služby hotelu, pomocí nichž by byli žáci motivováni chodit pravidelně na brigády. Mezi má doporučení zároveň patřilo i uspořádání motivačních schůzek pro žáky, rodiče a vyučující SOU, prostřednictvím nichž by se dozvěděli něco o práci žáka, o podniku, v němž žák svou praxi vykonává apod.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Odborné monografie

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ČÁP, Jan a MAREŠ, Jiří. *Psychologie pro učitele*. 2. vydání. Praha: Portál, 2007. 656 s. ISBN 978-80-7367-273-7.

KŘÍŽ, Emil. *Didaktika praktického vyučování pro zemědělství, lesnictví a příbuzné obory*. 2. vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2012. 64 s. ISBN 978-80-213-2302-5

ORIEŠKA, Ján. *Služby v cestovním ruchu*. 1. vydání. Praha: IDEA SERVIS, 2010. 415 s. ISBN 978-80-85970-68-5

SKALCOVÁ, Jarmila. *Obecná didaktika*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 328 s. ISBN 978-80-247-1821-7.

SLAVÍK, Milan a MILLER, Ivan. *Oborová didaktika pro zemědělství, lesnictví a příbuzné obory*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2012. 135 s. ISBN 978-80-213-2277-6.

SRPOVÁ, Jitka a kolektiv. *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. Praha: Grada, 2010. 432 s. ISBN 978-80-247-3339-5.

SYNEK, Miloslav a kolektiv. *Podniková ekonomika*. Vydání 4. Praha: C. H. Beck, 2006. 560 s. ISBN 80-7179-892-4.

ŠVARCOVÁ, Jena a kol. *Ekonomie – stručný přehled*. Zlín: CEED, 2004. 296 s. ISBN 80-902552-9-9.

VEBER, Jaromír, SRPOVÁ, Jitka a kolektiv. *Podnikání malé a střední firmy*. Vydání 3. Praha: Grada, 2012. 336 s. ISBN 978-80-247-4520-6.

Elektronické zdroje

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. *Co ovlivňuje přijímání absolventů v sektoru služeb*. Infoabsolvent.cz [online]. [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-17/Co-ovlivnuje-prijimani-absolventu-v-sektoru-sluzeb/26>

Charakteristiky pracovníků vybraných skupin povolání. *Číšníci a servírky*. Infoabsolvent.cz [online]. [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-4-08/Karty-skupin-povolani-stredoskolsky-vzdelani-/34>

Charakteristiky pracovníků vybraných skupin povolání. *Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři*. Infoabsolvent.cz [online]. [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-4-08/Karty-skupin-povolani-stredoskolsky-vzdelani-/34>

Ministerstvo průmyslu a obchodu. *CRM – Centrální registrační místo*. Mpo.cz [online]. ©2005 – 2017 [cit. 2017-10-15]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/crm-jednotny-registracni-formular/crm---centralni-registracni-misto--231927/>

MŠMT. *Schéma vzdělávacího systému ČR*. Msmt.cz [online]. ©2013 – 2017 [cit. 2017-10-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava>

Národní ústav pro vzdělávání. *Kategorie dosaženého vzdělávání*. Nuv.cz [online]. ©2011 – 2017 [cit. 2017-10-15]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/rv>

Nařízení komise Evropského společenství č. 70/2001 ze dne 12. ledna 2001. *Příloha 1*. Mpo.cz [online]. 2006 [cit. 2017-10-13]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/30080/40534/481564/priloha007.pdf>

Nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropského společenství č. 852/2004 ze dne 29. dubna 2004 o hygieně potravin. [online]. EUR-Lex Access to European Union

law 2004 [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32004R0852>

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. *Díl 5: Podnikatel*. Business.center.cz [online]. ©1998 – 2017 [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/obcansky-zakonik/cast1h2d5.aspx>

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Portál veřejné správy. [online] [cit. 2017-10-22]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=4&idBiblio=74907&recShow=419&nr=89~2F2012&rpp=100#parCnt>

Zákon č. 267/2015 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, Sbíрка zákonů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). Business.center.cz [online]. ©1998 – 2017 [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zivnost/cast1.aspx>

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Business.center.cz [online]. ©1998 – 2017 [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/obchzak/>