

Úvod

Cílem mé diplomové práce je vytvoření kompetenčního modelu pro danou cílovou skupinu, který bude využitelný v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“, s vyústěním práce do projektu vzdělávací akce pro vybrané kompetence. Toto téma jsem si zvolila s ohledem na dlouhodobou spolupráci se Sdružením CEPAC-Morava, který se v rámci své činnosti věnuje organizaci a realizaci vzdělávacích kurzů pro různé cílové skupiny. Jednou z těchto cílových skupin jsou matky navracející se na trh práce po rodičovské dovolené, vytvoření kompetenčního modelu právě pro tuto cílovou skupinu je cílem mé diplomové práce.

Strukturu mé práce tvoří jednotlivé fáze tvorby kompetenčního modelu, v rámci poslední kapitoly je zpracován projekt vzdělávací akce pro vybrané kompetence.

Úvodní kapitola je věnována popisu vnějšího prostředí – identifikaci firmy, která je nutná z důvodu rámcového ukotvení celé diplomové práce, pro porozumění všech skutečností a pro lepší orientaci v problému. Následně je zpracováno terminologické ukotvení klíčových pojmů – vzdělávací potřeba, kompetence a kompetenční model. Poté následují jednotlivé postupné fáze tvorby kompetenčního modelu pro vybranou cílovou skupinu – matky navracející se na trh práce po rodičovské dovolené, a to přípravná fáze, fáze sběru dat, fáze analýzy a klasifikace informací, fáze tvorby kompetencí a kompetenčního modelu a fáze ověření a validizace kompetenčního modelu, jejíž zpracování však není předmětem mé diplomové práce, jelikož tato fáze je natolik rozsáhlá a složitá, že by mohla být námětem samostatné diplomové práce. Její zpracování vyžaduje zvláštní metodiku a zpravidla vyžaduje i přímé ověření kompetenčního modelu v praxi. Další kapitola mé diplomové práce je věnována interpretaci výsledků analýzy vzdělávacích potřeb a z toho vyplývající formulace koncových cílů jednotlivých kompetencí. Poslední kapitola je věnována výběru kompetencí a jednotlivým postupným krokům projektování vzdělávací akce pro vybrané kompetence, počínaje formulací dílčích cílů vybraných kompetencí, následně didaktickou transformací, neboli převedení těchto cílů do obsahu vzdělávání, výběru vhodných didaktických forem, metod, prostředků a technik. Otázka předkalkulace vzdělávací akce není v rámci mé práce blíže rozpracována, jelikož dílčím cílem mé diplomové práce je andragogické projektování vzdělávací akce pro vybrané kompetence, nikoli ekonomické. Stejně tak i fáze věnovaná realizaci a organizačnímu

zajištění vzdělávací akce je v práci zmíněna, ale není předmětem mé diplomové práce. Tato problematika je řešena Sdružením komplexně pro celý kurz „Zaměstnej sám sebe“. Posledním krokem projektování je návrh evaluace. Pro potřeby mé diplomové práce je cílem návrh úrovní a technik evaluace pro modul „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“, nikoliv vypracování nástrojů evaluace pro daný modul. Tyto nástroje evaluace budou připravovány Sdružením pro celý kurz „Zaměstnej sám sebe“.

Při zpracování celé práce jsem vycházela z odborné literatury k danému tématu, interních materiálů Sdružení, internetových zdrojů a ze své bakalářské práce.¹

¹ Srov.: Walterová, H.: Projektování modulu v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“. (pořadí vydání neuvedeno) Olomouc 2008.

1. Identifikace vnějšího prostředí

Z důvodu komplexnosti a rámcového ukotvení celé práce a lepší orientaci v problému bude prvním krokem mé diplomové práce identifikace vnějšího prostředí firmy CEPAC - Morava. Tato firma je organizátorem a realizátorem kurzu „Zaměstnej sám sebe“. Cílem mé diplomové práce je vytvoření kompetenčního modelu pro danou cílovou skupinu, který bude využitelný v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“, sestavení struktury tohoto kurzu, stanovení hlavních cílů jednotlivých modulů s vyústěním práce do návrhu projektu vzdělávací akce pro vybrané kompetence.

1.1 Sdružení CEPAC-Morava

Společnost CEPAC – Morava (dále jen sdružení) vznikla v listopadu 1993. Vznik sdružení iniciovalo české a francouzské ministerstvo práce a sociálních věcí, s podporou českého ministerstva školství, francouzského ministerstva zahraničních věcí a francouzského velvyslanectví.²

Jedná se o neziskové sdružení právnických osob, kterými je Univerzita Palackého Olomouc, Framo, s. r. o. a CEPAC Inter Soissons. Valnou hromadu sdružení tvoří předseda prof. RNDr. Lubomír Dvořák, CSc., Univerzita Palackého Olomouc, místopředseda Colette Bretelle, CEPAC Inter Soissons a člen ing. Vladimír Válek, CEPAC – Morava. Výkonným ředitelem je RNDr. Josef Drdla.³

Od roku 2004 se Sdružení CEPAC-Morava významněji zapojilo do získávání finančních prostředků z fondů Evropské unie. Sdružení úspěšně podalo a realizuje celkem 33 projektů financovaných z prostředků fondů Evropské unie v programech PHARE, LEONARDO, EQUAL a OP RLZ. Projekty jsou zaměřeny především do oblasti vzdělávání a do oblasti zaměstnávání. V rámci jejich realizace byla rozšířena mezinárodní spolupráce, mimo francouzského partnera, také se zástupci Belgie, Portugalska a Nizozemska.⁴

V souvislosti s těmito projekty sdružení buduje vzdělávací a eLearningové portály, na nichž vytváří více než 60 vzdělávacích modulů. Tyto moduly jsou zaměřeny

² Srov.: www.cepac.cz - 23. 9. 2009.

³ Srov.: www.cepac.cz - 23. 9. 2009.

⁴ Srov.: www.cepac.cz - 23. 9. 2009.

na celou řadu cílových skupin, např. tělesně postižení občané, začínající podnikatelé, matky na rodičovské dovolené navracející se na trh práce apod.⁵

Strategie sdružení je založena na maximalizaci kvality služeb poskytovaných klientům. V roce 2002 získalo certifikát jakosti ISO 9001:2001.⁶

1.2 Projekt EQUAL „Zaměstnej sám sebe – rozvoj podnikání a zaměstnávání osob navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené“

Sdružení CEPAC-Morava je od roku 2004 řešitelem mezinárodního projektu v rámci společenství EQUAL s názvem „Zaměstnej sám sebe - rozvoj podnikání a zaměstnávání osob navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené“ (dále jen projekt EQUAL). V tomto projektu se mají ověřit nové metody vzdělávání matek na rodičovské dovolené, které je směřováno k zakládání vlastního podniku (živnosti).⁷

Hlavním cílem projektu EQUAL je zvýšení úrovně vědomostí a dovedností matek, které jsou na mateřské, či rodičovské dovolené, a tím je připravit na návrat na otevřený trh práce. Ideovým cílem projektu EQUAL je snaha zvýšit úroveň vzdělání matek, které jsou na mateřské, či rodičovské dovolené, přispět ke zvýšení jejich schopnosti návratu do zaměstnání či založení vlastního podniku (živnosti).⁸

Dalším důležitým cílem projektu „Zaměstnej sám sebe – rozvoj podnikání a zaměstnávání osob navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené“ je nejen sladění rodinného a pracovního života a reintegrace žen na trhu práce po rodičovské dovolené, ale také snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce. Návrat žen po rodičovské dovolené do zaměstnání je z hlediska trhu práce jednou z nejproblematictějších oblastí.⁹

Projekt EQUAL se skládá ze dvou vzdělávacích bloků, které se pak dále skládají z jednotlivých modulů.

⁵ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

⁶ Srov.: www.cepac.cz - 23.9.2009.

⁷ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

⁸ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

⁹ Srov.: interní materiály Sdružení „Zaměstnej sám sebe – rozvoj podnikání a zaměstnávání osob navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené“.

V rámci své diplomové práce budu používat některé pojmy, které bych v tomto okamžiku ráda definovala. Při jejich definici vycházím z interních materiálů Sdružení, jelikož toto vymezení je pro potřeby mé práce nutné udržet právě s ohledem ke kontextu, ve kterém svou práci zpracovávám.¹⁰

Skupinou navzájem souvisejících bloků je „rámec“, jehož základním rysem je skutečnost, že je určen pro poměrně širokou cílovou skupinu. Tato může být tvořena různými podskupinami, lišícími se úrovní znalostí a dovedností. Každý „blok“ je tvořen skupinou modulů, které na obecné úrovni spojuje společné téma. „Modul“ je uzavřený vyučovací celek, který je věnován konkrétnímu tématu. Jedná se o základní jednotku, která v rámci kurzu vystupuje samostatně a nelze z ní ve výuce nic vynechat. Modul je charakterizován obecnými výukovými cíli a je dále členěn na „lekce“. Tato je základní výukovou, jasně časově omezenou, jednotkou, jejíž délka by měla být 30 – 120 minut. Každá lekce je dále členěna na „výukové činnosti“, které slouží pro splnění konkrétních výukových cílů. Činnost je v oblasti výkladu, diskuse, procvičení nebo hodnocení.¹¹

Skupinou modulů, které jsou vybrány z jednotlivých bloků tak, aby bylo možno splnění obecných a konkrétních cílů pro vybranou podskupinu cílové skupiny, je „kurz“.¹²

Z následující tabulky je zřejmá struktura projektu EQUAL, kdy první blok projektu je již zpracován. Stanovení jednotlivých modulů druhého bloku projektu – kurzu „Zaměstnej sám sebe“ je jedním z dílčích cílů mé diplomové práce a bude zpracován následně po vytvoření kompetenčního modelu.

¹⁰ Srov.: interní materiál Sdružení „Osнова a metodika-struktura výukových částí“.

¹¹ Srov.: interní materiál Sdružení „Osнова a metodika-struktura výukových částí“.

¹² Srov.: interní materiál Sdružení „Osнова a metodika-struktura výukových částí“.

Obr. 1: Vzdělávací struktura projektu EQUAL:¹³

Projekt EQUAL		
Blok	Modul	Výukové pomůcky
<p>Blok 1: Základní počítačové dovednosti (naučí zájemkyně základním dovednostem při práci na počítači)</p>	<p>Základy MS Windows Základy MS Outlook Základy MS Word Základy MS Excel Práce s daty v IS</p>	<p>Osnova modulu Metodika modulu Distanční výukové texty modulu, které obsahují část výkladovou, procvičovací a testovací Znalostní testy eLearningové moduly – distanční výukové texty upraveny a zkonvertovány do eLearningové podoby</p>
<p>Blok 2: Základy podnikání (Kurz „Zaměstnej sám sebe“ - umožní zájemkyním založit vlastní podnik-živnost)</p>	<p>Stanovení jednotlivých modulů je dílčím cílem mé diplomové práce</p>	<p>Osnova modulu Metodika modulu Distanční výukové texty modulu, které obsahují část výkladovou, procvičovací a testovací Znalostní testy eLearningové moduly – distanční výukové texty upraveny a zkonvertovány do eLearningové podoby</p>

Projekt bude řízen na operativní úrovni vedoucím projektu a podporován koordinátorem projektu. Na nejvyšší úrovni bude projekt řízen řídicím výborem projektu.¹⁴

Řídicí výbor bude pracovat ve složení:¹⁵

- vedoucí projektu – zodpovídá za celkové dosažení cílů projektu, řídí realizaci - projektu, přímo zodpovídá za úspěšný průběh projektu

¹³ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

¹⁴ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

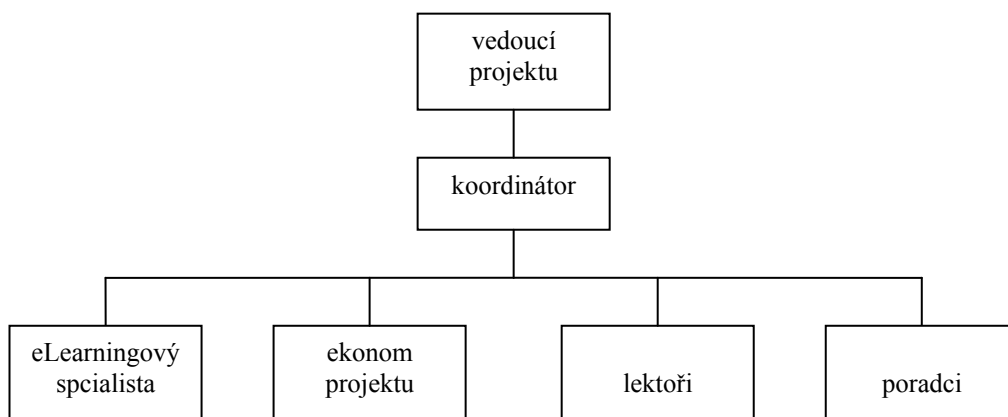
¹⁵ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

- koordinátor projektu – podřízen vedoucímu projektu, zodpovídá za celkové organizační zabezpečení projektu v dané oblasti, zodpovídá za vypracování povinné dokumentace projektu, organizuje publicitu projektu, informační schůzky, zodpovídá za obsahovou náplň kurzu včetně technologického zabezpečení kurzu, řídí eLearningového specialistu a ekonoma

Realizační tým projektu bude pracovat ve složení:¹⁶

- eLearningový specialista – podřízen koordinátorovi projektu, zodpovídá za obsahovou náplň výukových modulů distančních kurzů, navrhuje základní strukturu výukových pomůcek, vytváří osnovu výukových modulů, navrhuje eLearningové moduly, podílí se na řízení eLearningových kurzů
- ekonom projektu – podřízen koordinátorovi projektu
- lektori výuky jednotlivých modulů – podřízeni koordinátorovi projektu, provádí výuku daného modulu, poskytují odborné konzultace mimo výuku modulu
- poradci – podřízeni koordinátorovi projektu, provádí poradenství v dané oblasti

Obr. 2: **Struktura odborného týmu projektu EQUAL.**¹⁷



¹⁶ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

¹⁷ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

1.3 Specifikace vybraných cílových skupin

Jak jsem již výše v této práci uvedla, jednotlivé moduly projektu jsou zaměřeny na celou řadu cílových skupin, např. osoby zdravotně postižené, začínající podnikatelé, matky na rodičovské dovolené navracející se na trh práce apod.

Osoby zdravotně postižené

Patří mezi skupiny nejvíce ohrožené na trhu práce. Samo zdravotní omezení ještě nemusí znamenat bariéru při hledání pracovního uplatnění, ale v kombinaci s celkově nízkým osobním kapitálem (např. nedostatek praxe a pracovních zkušeností, omezená mobilita) vede k okrajovému postavení na trhu práce. Toto postavení je dáno ze strany poptávky na trhu práce jak objektivně, tak subjektivně. Objektivní stránka je dána tím, že zaměstnavatelé málokdy vytvářejí pracovní místa takového charakteru, že je mohou obsadit osobami zdravotně postiženými (dále jen OZP) s nízkou nebo žádnou kvalifikací. Subjektivní stránka pak tím, že zaměstnavatelé na základě předsudků a stereotypů často očekávají ze strany OZP nižší pracovní výkon, větší absence apod.¹⁸

Tato skupina zahrnuje určité typy osob, a to:¹⁹

- osoby, které nesmějí pracovat ve vynucené poloze (měly by při práci střídavě chodit, stát a sedět),
- osoby, které mohou konat lehčí druhy práce, pokud jim zaměstnání umožní dodržovat denní režim (tzn. práce na směny je vyloučená),
- osoby, které nesmějí pracovat u strojů a ve výškách,
- osoby, které nesmějí pracovat v nepříznivých klimatických podmínkách nebo v prostředí pro ně škodlivém (např. v prašném prostředí).

Tuto cílovou skupinu jsem ve své práci zmínila a blíže specifikovala z toho důvodu, že se jedná o cílovou skupinu, na kterou je zaměřeno nejvíce kurzů organizovaných a realizovaných Sdružením CEPAC - Morava a rovněž pro rámcové ukotvení celé práce je specifikace této cílové skupiny důležitá.

Matky po rodičovské dovolené navracející se na trh práce

Mezi nejčastější problémy trhu práce v souvislosti s návratem žen po rodičovské dovolené do zaměstnání patří tyto skutečnosti:²⁰

¹⁸ Srov.: Zadávací dokumentace Úřadu práce v Olomouci, s. 6 an.

¹⁹ Srov.: Zadávací dokumentace Úřadu práce v Olomouci, s. 7.

- Ženám, které se po rodičovské dovolené nevracejí do zaměstnání ke „svému“ zaměstnavateli, ale jsou nuceny hledat nového zaměstnavatele, novou práci nebo uvažují o vlastním podnikání, chybí znalosti a mnohdy i odvaha začít.
- Pokud se ženy vracejí po třech, čtyřech i více letech do pracovního procesu, jsou v některých směrech jako absolventi škol. Praxe, kterou získaly v zaměstnání, se v některých oblastech stává neaktuální a některé pracovní činnosti a postupy se musejí učit opětovně nebo úplně znovu.
- Někteří zaměstnavatelé mají strach zaměstnávat ženy s dětmi z obavy, že ženy budou s malými dětmi doma v případě jejich častých nemocí a nebudou moci vykonávat vlastní práci. Důvod je sice velmi diskriminační, ale z právního hlediska obtížně prokazatelný.
- Malá flexibilita zaměstnavatelů nabídnout zkrácené pracovní úvazky, které jsou pro přechod z rodičovské dovolené na plný pracovní úvazek jedním z řešení.

Výše uvedené limity mj. způsobují, že nezaměstnanost žen je vyšší než nezaměstnanost mužů a nejčastěji ohrožuje ženy po rodičovské dovolené.²¹

Realizace projektu může přispět ke zlepšení situace, když ženy na a po rodičovské dovolené, které budou hledat uplatnění na trhu práce, budou vědět, že mají možnost pracovní realizace a skloubení péče o děti a rodinu prostřednictvím projektu. Vznikl zajímavý model toho, jak nastolit genderovou rovnost a harmonii mezi pracovním a rodinným životem. Jmenuje se Trojúhelníkové kolo (Triangel Wheel), který chápe život, jenž žijeme, ve třech základních kontextech: život v práci, život s rodinou, volný čas. Základem je, že pokud jsme schopni nebo máme možnost vybalancovat naši různou potřebu existovat v každém z těchto tří kontextů, je i náš život v harmonii. Pokud se nám nedaří vytvořit a zachovat tuto rovnováhu, neuspokojíme své základní potřeby a naše frustrace se brzy někde objeví – ať už na osobní, nebo na společenské úrovni.²²

Cílem mé diplomové práce je vytvoření kompetenčního modelu kurzu „Zaměstnej sám sebe“ s vyústěním práce do návrhu projektu vzdělávací akce pro vybrané

²⁰ Srov.: interní materiály Sdružení „Zaměstnej sám sebe – rozvoj podnikání a zaměstnávání osob navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené“.

²¹ Srov.: interní materiály Sdružení „Zaměstnej sám sebe – rozvoj podnikání a zaměstnávání osob navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené“.

²² Srov.: interní materiály Sdružení „Zaměstnej sám sebe – rozvoj podnikání a zaměstnávání osob navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené“.

kompetence, kdy cílovou skupinou jsou právě matky po rodičovské dovolené navracející se na otevřený trh práce.

1.4 Kurz „Zaměstnej sám sebe“

Jak jsem již výše uvedla, v rámci projektu EQUAL jsou realizovány celkem dva bloky, jedním z nich je „Blok 2: Základy podnikání“, který je realizován prostřednictvím kurzu „Zaměstnej sám sebe“ (dále jen kurz). Vytvoření kompetenčního modelu tohoto kurzu je těžištěm mé diplomové práce. Dílčím cílem je pak zpracování struktury celého kurzu se stanovením hlavních cílů jednotlivých modulů a projektu vzdělávací akce pro vybrané kompetence.

Cílovou skupinou kurzu jsou matky po rodičovské dovolené navracející se na trh práce, které v rámci jeho realizace získají znalosti a dovednosti nezbytné pro založení vlastního podniku (živnosti).²³

²³ Srov.: interní materiály Sdružení Projekt EQUAL "Zaměstnej sám sebe".

2. Terminologické ukotvení pojmů - vzdělávací potřeba, kompetence, kompetenční model

2.1 Vzdělávací potřeba

Každou vzdělávací akci, či vzdělávací program, lze definovat jako projekt výuky vytvořený za účelem překlenutí výkonnostní, či vzdělávací mezery mezi tím, jak jedinec (případně skupina osob) danou problematiku momentálně zvládá, a tím, jak je žádoucí, aby tuto problematiku zvládal (zvládala).²⁴

Jinými slovy je možno říci, že pro každou vzdělávací akci je nutné definovat, čeho chceme touto akcí dosáhnout a proč., tzn. je nutné specifikovat cíle této akce a prostředky, kterými těchto cílů dosáhneme. Z tohoto důvodu je nutné identifikovat a analyzovat vzdělávací potřeby, jejichž uspokojení a naplnění bude cílem celé vzdělávací akce.

Například Kotásek vyšel z poznatků autorů Gagného a Briggse a vypracoval přehled jednotlivých kroků (celkem 12-ti kroků) vedoucích k vytvoření vzdělávacího programu. Prvním z těchto kroků je právě analýza vzdělávacích potřeb, druhým pak vymezení obecných a specifických cílů.²⁵

Vzdělávací potřebou rozumíme tedy rozdíl aktuálního stavu znalostí, dovedností, porozumění problému ze strany jedince a vyžadovaného či očekávaného stavu znalostí, dovedností a porozumění problému ze strany jedince s ohledem na požadavky kladené vnějším prostředím (společnost, ve které žije), požadavky pracovní pozice, požadavky vyplývající z organizačních či jiných změn, apod.²⁶

Tzn. rozdíl mezi tím „co je“ (současný výkon jednotlivců) a tím „co je žádoucí“ (požadované znalosti a dovednosti, cíl nebo normy výkonu).²⁷ Neboli jak uvádí Kaufman „požadované výsledky – současné výsledky = potřeba“.²⁸

²⁴ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 17.

²⁵ Srov.: Kotásek, J.: Systémově inženýrské přístupy k projektování a hodnocení výuky. Cit. dle: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 37.

²⁶ Srov.: Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha 2002, s. 498.

²⁷ Srov.: Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha 2002, s. 498.

²⁸ Srov.: Kaufman (název díla neuveden). Cit. dle: Belcourt M., Wright, P. C.: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. 1. vyd. Grada 1998, s. 35.

Vzdělávací potřebu lze identifikovat dvěma způsoby, a to:²⁹

a) Kvantitativní sociologický výzkum, tj. terénní šetření, při kterém se nejčastěji používá dotazník, rozhovor, pozorování atd.

b) Aplikace kompetenčního přístupu k identifikaci vzdělávacích potřeb, tzn. rozepsání obsahu vzdělávání do řady kompetencí. Zde jde o práci s dokumenty a s literaturou. Tento způsob volíme např. u manažerských pozic nebo tehdy, když profil účastníka je „nulový“. Identifikace kompetencí se děje prostřednictvím určení specifického profilu kompetencí, tzv. kompetenčního modelu.

2.2 Kompetence

Z důvodu, že terminologie v oblasti vymezení a definování kompetencí, popř. klíčových kompetencí, není zdaleka jednotná a v některých případech se dokonce vysvětlení těchto pojmů naprosto rozchází, považuji za nutné v této části své práce uvést různé definice tohoto pojmu a vymežit si pojem kompetence pro využití ve své diplomové práci.

Určité nejasnosti do vymezení pojmu kompetence vnáší skutečnost, že v souvislosti s tímto pojmem se v angličtině používají dva termíny:³⁰

- competence (mn. č. competences) a competency (mn. č. competencies).

Pojem „competence“ je podle Woodruffovy definice „pojem vztahující se k práci, který se týká oblastí práce, pro něž je daná osoba způsobilá. Lidé způsobilí pro danou práci jsou ti, kteří plní očekávání týkající se výkonu“. Jde tedy o kvalifikaci, odbornou způsobilost. Tyto schopnosti jsou také někdy označovány termínem „tvrdé dovednosti“.³¹

Naproti tomu pojem „competency“ je podle Boyatzisovy definice schopnost chování, jedná se o „schopnost člověka chovat se způsobem odpovídajícím požadavkům práce (pracovního místa) v parametrech daných prostředím organizace, a tak přinášet žádoucí výsledky“. Tyto schopnosti jsou také někdy označovány jako „měkké dovednosti“.³²

²⁹ Srov.: Bartoňková, H.: Projektování vzdělávací akce. Studijní text pro kombinované studium. (pořadí vydání neuvedeno), Olomouc 2005, s. 18.

³⁰ Srov.: Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha 2007, s. 151 an.

³¹ Srov.: Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha 2007, s. 152 an.

³² Srov.: Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha 2007, s. 152.

S ohledem na charakter cílové skupiny, pro kterou budu vytvářet kompetenční model, budu pro účely své práce chápat pojem kompetence jako strukturaci obou výše uvedených pojmů, tj. jak kvalifikaci, odbornou způsobilost, tak schopnost člověka, jeho kvality, motivy, zkušenosti a charakteristiky chování.

Kompetence v kontextu úspěšného uplatnění jednotlivců i skupin lidí lze vysvětlit jednak jako specifický rys osobnosti a jednak jako schopnost efektivního využívání lidského potenciálu. V této souvislosti se používají také pojmy lidský zdroj nebo lidský kapitál.³³

Lidský kapitál je souhrnem kompetencí, postojů a intelektu. Obecněji můžeme lidský kapitál chápat jako vědění a dovednosti, které podporují osobní, sociální a ekonomický blahobyt a kvalitu života.³⁴

Pojmem zdroj se pak myslí soubor veškerých informací, znalostí, dovedností a dřívějších zkušeností jedince, dále jeho znalost postupů řešení problémů složitějších konceptů a modelů. Tyto své zdroje pak jedinec více či méně kombinuje a používá při plnění konkrétních zadání, při dosahování cílů a při řešení životních situací. Uplatňuje se zde princip konvergence (přeměny) zdrojů na výsledky. Těmi rozumíme úspěšné dosažení žádoucího a předem definovaného cíle, v širším smyslu můžeme hovořit o kompetentním jednání.³⁵

Jediná kompetence v sobě může obsahovat nejrůznější skladbu schopností, respektive informací, vědomostí, znalostí, dovedností, zkušeností, postojů a eventuálně i dalších zdrojů. Kritériem při jejich výběru je správné vyhodnocení situace a měřítkem efektivita využití těchto zdrojů.³⁶

Schopnost lze definovat jako předpoklad k výkonu, jeden ze zdrojů, které má člověk k dispozici a jež se obvykle pojí s určitou oblastí lidské činnosti. Ovšem mít potřebné schopnosti ještě neznamená, že bude člověk úspěšně konat. Lze ji označit jako jeden ze vstupů, kompetence je oproti tomu výstupem.³⁷

³³ Srov.: Veteška, J., Tureckiová, M.: Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. 1.vyd. Praha 2008, s. 24.

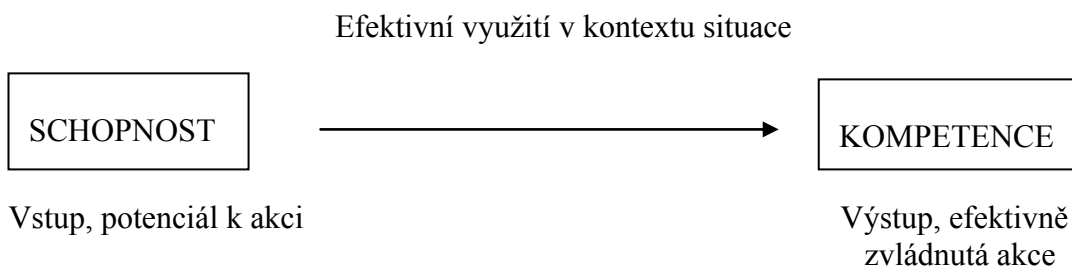
³⁴ Srov.: Veteška, J., Tureckiová, M.: Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. 1.vyd. Praha 2008, s. 24.

³⁵ Srov.: Veteška, J., Tureckiová, M.: Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. 1.vyd. Praha 2008, s. 26.

³⁶ Srov.: Veteška, J., Tureckiová, M.: Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. 1.vyd. Praha 2008, s. 26.

³⁷ Srov.: Veteška, J., Tureckiová, M.: Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. 1.vyd. Praha 2008, s. 26 an.

Obr. 3: Efektivní využití schopností pro vznik kompetence.³⁸



Jak jsem již výše uvedla, existuje celá řada různých definicí pojmu kompetence. Pro úplnost a celistvost své práce považuji za nutné zde několik z nich uvést a na závěr si vymezit pojem kompetence tak, jak jej budu chápat pro účely své diplomové práce.

Definice Hroníka uvádí, že „kompetence je trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle. Tento trs pozorujeme ve vzorku chování. Vzorek chování je definován časově a logicky ohraničenou částí chování. Ve vzorku chování můžeme identifikovat vícero kompetencí.“³⁹

Podle Woodruffa, je-li jedinec kompetentní, znamená to, že jsou splněny tři předpoklady:⁴⁰

- je vnitřně vybaven vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi, dovednostmi a zkušenostmi, které nezbytně potřebuje k chování vedoucímu ke splnění úkolu dobře nebo na vynikající úrovni,
- je motivovaný takové chování použít, tedy vidí v požadovaném chování hodnotu a je ochoten tímto směrem vynaložit potřebnou energii,
- má možnost v daném prostředí takové chování použít.

První z výše uvedených předpokladů lze poměrně snadno rozvíjet, zatímco ten druhý je ovlivňován obtížněji. Jedná se totiž o motivy, postoje, hodnoty, přesvědčení, životní filozofii a tato oblast patří ke stabilním složkám osobnosti člověka. Co se týká

³⁸ Srov.: Veteška, J., Tureckiová, M.: Kompetence ve vzdělávání. 1.vyd. Praha 2008, s. 31.

³⁹ Cit.: Hroník, F.: Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 1.vyd. Praha 2006, s. 61.

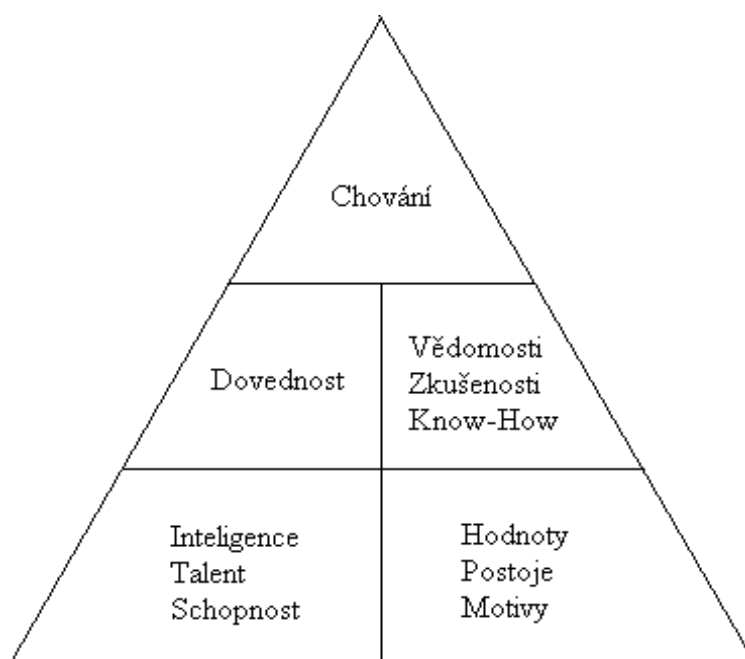
⁴⁰ Srov.: Woodruffe, Ch.: What is meant by a competency? Cit. dle: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 27.

třetího předpokladu, tento souvisí s vnějšími podmínkami a nikoli s osobností pracovníka, ty však významnou měrou ovlivňují obě dvě výše zmíněné oblasti.⁴¹

Různé významy pojmu kompetence uvádí i Beneš v knize Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu, kde jako kompetenci označuje:⁴²

- formální věcnou a odbornou zodpovědnost, pravomoc nebo oprávnění,
- schopnost vystupovat v určitých institucích a situacích jako odborník/expert, schopnost a připravenost jednotlivce racionálně a přiměřeně jednat v profesním, společenském a privátním životě a vědomí zodpovědnosti sám za sebe a za druhé – důležitá je zde individuální i sociální dimenze a vyjádření reálného jednání v reálných situacích,
- schopnost jednotlivce prosadit se v konkrétních situacích soutěže a konkurence, z čehož vyplývá, že kompetence jsou relativní, neboť situace a okolnosti se neustále mění.

Obr. 4: "Hierarchický model struktury kompetence"⁴³



⁴¹ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 27.

⁴² Srov.: Kol. autorů: Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu. 1. vyd. Praha 2004, s. 57.

⁴³ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 28.

Celá řada vymezení kompetencí se váže přímo na pracovní výkon jedince. Tuto skutečnost zohledním i ve specifikách své cílové skupiny, kde sice nejde přímo primárně o pracovníka, ale s ohledem na cíle této práce je toto vymezení kompetencí nezbytné.

Kompetence se týkají celé osobnosti člověka a získávají se v průběhu celého života. Z tohoto důvodu je nutné kompetence posuzovat z pohledu různých stupňů, které souvisejí se stupněm uvědomění si vlastních kompetencí, dále z hlediska profesní dráhy jedince, kdy je zřejmé, že nároky kladené na začátečníka jsou jiné než u zaměstnance s delší praxí nebo u profesionála. S tímto úzce souvisí skutečnost, že v kompetencích je obsaženo jak seberozvíjení, tak i přizpůsobování se.⁴⁴

„Kompetence je množina chování pracovníka, které musí v dané pozici použít, aby úkoly z této pozice kompetentně zvládl“.⁴⁵

Pro kompetence je charakteristické, že jsou vždy kontextualizované, tj. zasazené do určitého prostředí nebo situace, jsou multidimenzionální, tj. skládají se z rozličných zdrojů, předpokládají efektivní nakládání s těmito zdroji (obsahují chování a v chování se projevují). Dále jsou definovány standardem, tj. že předpokládaná úroveň zvládnutí kompetence je určena předem, zároveň je předem definován soubor výkonových kritérií. To umožňuje jedinci, aby svoji kompetenci demonstroval, a aby ji také sám dokázal změřit a vyhodnotit. V neposlední řadě má kompetence potenciál pro akci a rozvoj, tj. je získávána a rozvíjena v procesech vzdělávání a učení.⁴⁶

Pojem kompetence můžeme tedy definovat jako jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů, činností a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost. Tento vymezený termín kompetence je zcela ve shodě se známou triádou „moci-chtít-umět“.⁴⁷

Právě tato definice nejvíce odpovídá vymezení pojmu kompetence tak, jak ji budu vnímat ve své diplomové práci. Dále také výše uvedené definice Hroníka, Woodruffa a obr. 3 „Hierarchický model struktury kompetence“, jsou v souladu s vymezením

⁴⁴ Srov.: Kol. autorů: Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu. 1. vyd. Praha 2004, s. 57 an.

⁴⁵ Woodruffe, Ch.: What is meant by a competency? Cit. dle: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů. 1.vyd. Praha 2004, s. 26 an.

⁴⁶ Srov.: Veteška, J., Tureckiová, M.: Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí., 1.vyd. Praha 2008, s. 26 an.

⁴⁷ Srov.: Veteška, J., Tureckiová, M.: Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. 1.vyd. Praha 2008, s. 21.

kompetencí pro účely mé diplomové práce, tj. jako soubor vlastností, vědomostí, dovedností, zkušeností, motivů, hodnot a projevů chování.

2.3 Kompetenční model

Jak jsem již výše uvedla, existují dva způsoby identifikace vzdělávacích potřeb. V rámci této diplomové práce se budu věnovat kompetenčnímu přístupu k identifikaci vzdělávacích potřeb, tj. rozpisu obsahu vzdělávání do řady kompetencí, kdy identifikace kompetencí se děje prostřednictvím určení specifického profilu kompetencí – kompetenčního modelu. Tento způsob identifikace vzdělávacích potřeb jsem zvolila z toho důvodu, že profil účastníků kurzu „Zaměstnej sám sebe“ je nulový, tzn. že účastníci před zahájením kurzu nebudou mít žádné znalosti či dovednosti z oblasti, ve které budou vzděláváni.

Kompetenční model představuje soubor jednotlivých kompetencí, kterou jsou vybrané z celé řady kompetencí a uspořádané podle nějakého klíče.⁴⁸

Kompetenční model tedy můžeme chápat jako popis konkrétních kombinací vědomostí, dovedností a dalších charakteristik osobnosti, které jsou potřebné k efektivnímu plnění úkolů.⁴⁹

⁴⁸ Srov.: Hroník, F.: Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 1.vyd. Praha 2006, s. 68.

⁴⁹ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 61.

3. Tvorba kompetenčního modelu

3.1 Přístupy k tvorbě kompetenčního modelu

Existuje několik přístupů k tvorbě a aplikaci kompetenčních modelů. Mezi tři základní skupiny patří:⁵⁰

Preskriptivní nebo „vypůjčený“ přístup znamená, že organizace se rozhodne nevytvářet nové kompetenční modely „šité na míru“, ale „vypůjčí“ si již hotový model. Tento přístup je vhodný z pohledu úspory času a financí, protože není třeba realizovat průzkum, na jehož základě by bylo nutné identifikovat specifické kompetenční modely. Mezi zásadní limity tohoto přístupu patří skutečnosti, že modely nemusejí být ve shodě se specifickými podmínkami organizace, která je použije, „jazyk“ kompetencí nemusí být vhodný (např. nemusí podporovat hodnoty organizace) a statické definování kompetencí nereфлекtuje změny požadavků organizace v čase.

Kombinovaný přístup přizpůsobuje již vytvořený model specifikům organizace, ve které bude použit. Je vhodný především tehdy, kdy je nutné vybrat z většího množství kompetencí takové, kterou jsou pro danou organizaci kritické ve smyslu rozlišení nadprůměrných pracovníků v dané pozici, nebo kdy je nutné upřesnit behaviorální popis jednotlivých kompetencí z „vypůjčeného“ modelu tak, aby přesněji odpovídaly pozici v dané organizaci.

Přístup šitý na míru nepracuje s předem známými a definovanými kompetencemi, ale znovu mapuje organizační terén, identifikuje projevy chování na dané pozici, pro kterou je vytvářen. Je časově a metodologicky náročný, avšak jako jediný ze tří uvedených přístupů vytváří spolehlivý základ, který organizaci dává legitimitu přijímání různých závažných rozhodnutí.

Při tvorbě kompetenčního modelu v rámci této diplomové práce využiji kombinovaného přístupu, jelikož firma CEPAC Inter Soissons (francouzský partner Sdružení) má již zpracované kompetenční modely kurzů, které dříve realizovala v rámci svého předmětu činnosti. Z této databáze kompetenčních modelů získám podklady a

⁵⁰ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 63 an.

informace pro zpracování kompetenčního modelu kurzu „Zaměstnej sám sebe“, který je cílem mé diplomové práce.⁵¹

3.2 Fáze tvorby kompetenčního modelu

Kromě různých přístupů při tvorbě kompetenčních modelů také existuje více než 40 druhů technik, které přímo nebo nepřímo vedou k formulaci kompetencí.⁵²

Přes jejich velké množství a rozmanitost je možné, pro zjednodušení, proces rozdělit do následujících pěti etap. V rámci své práce, jejímž cílem je vytvoření kompetenčního modelu pro danou cílovou skupinu, budu postupovat v souladu s těmito, níže uvedenými postupnými kroky procesu tvorby kompetenčního modelu.

1. Přípravná fáze

Cílem této fáze je identifikace klíčové pracovní pozice, tj. cílové skupiny pro vznikající kompetence, získání informací o cílech a strategických záměrech organizace, porozumění organizační struktuře, ujasnění si cíle, který tvorbou kompetenčního modelu sledujeme, popř. výběr přístupu pro tvorbu kompetenčního modelu.⁵³

V rámci této diplomové práce jsem tuto první fázi tvorby kompetenčního modelu zpracovala již v kapitole 1. Identifikace vnějšího prostředí.

Firmou CEPAC - Morava je realizován a organizován projekt, který má dva bloky, jedním z nich je „Blok 2: Základy podnikání“, který je realizován prostřednictvím kurzu „Zaměstnej sám sebe“ (dále jen kurz). Vytvoření kompetenčního modelu pro danou cílovou skupinu, který bude využitelný v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“, je cílem mé diplomové práce. Cílovou skupinou kurzu jsou matky po rodičovské dovolené navracející se na trh práce, které absolvováním tohoto kurzu získají znalosti a dovednosti nezbytné pro založení vlastního podniku (živnosti). Bližší specifikace projektu EQUAL a cílové skupiny je zpracována v rámci první kapitoly této diplomové práce, konkrétně pak podkapitola 1.2. a 1.3.

Jak jsem již výše uvedla, pro tvorbu kompetenčního modelu v rámci této diplomové práce jsem si zvolila kombinovaný přístup.

⁵¹ Srov.: interní materiály firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁵² Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 44 an.

⁵³ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů., 1. vyd. Praha 2004, s. 46 an.

2. Fáze získávání dat

V této fázi se používají techniky analýzy práce a pracovního místa. Jsou to postupy, jejichž cílem je získat podrobné informace o pracovním místě nebo roli, která je aktuálně vykonávána nebo vykonávána bude. Patří sem například rozhovor nebo metoda kritických situací, panely expertů, průzkumy, databáze kompetenčních modelů, analýza pracovních funkcí, přímé pozorování apod. Použití jednotlivých technik záleží především na záměru projektu, ale i na finančních a časových možnostech.⁵⁴

Pro zpracování kompetenčního modelu kurzu jsem zvolila kombinovaný přístup, jelikož kompetenční modely různých, již realizovaných, kurzů jsou již zpracovány a využívány francouzským partnerem Sdružení – firmou CEPAC Inter Soissons – k jeho činnosti (organizování a realizování vzdělávacích kurzů). Z uvedených technik sběru dat si tedy vyberu databázi kompetenčních modelů zpracovanou firmou CEPAC Inter Soissons, která je v rámci vzájemné spolupráce k dispozici i pro činnost Sdružení.⁵⁵

Je však třeba z těchto, již vytvořených kompetenčních modelů, vybrat vhodné kompetence, tyto pozměnit a upravit tak, aby byly využitelné pro kurz „Zaměstnej sám sebe“ organizovaný a realizovaný Sdružením.

3. Fáze analýzy a klasifikace informací

Tato fáze je ovlivněna záměrem identifikace, tj. odpovědí na otázku „proč?“, ale také rozsahem a použitými technikami sběru dat. Důležité je také, zda získané informace posuzujeme vzhledem k existujícímu kompetenčnímu modelu, nebo se kompetence posuzují poprvé. Výstupem této fáze je seznam kompetencí, který se v ideálním případě v rámci této fáze ještě testuje na širším vzorku respondentů.⁵⁶

Pro realizaci této fáze existují společná doporučení. Jednotlivé kroky mohou mít různé variace, avšak jejich principy jsou stabilní. Prvním krokem je popis jednotlivých projevů na separátní lístky, označit zdroj těchto údajů, popř. podtrhávat výroky behaviorálních projevů. Dalším krokem je identifikace informací, které přímo popisují behaviorálně pozorovatelné projevy, výsledkem tohoto kroku je, že do další fáze analýzy se dostanou pouze ty informace, které mohou být zdrojem pro tvorbu a popis

⁵⁴ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů., 1. vyd. Praha 2004, s. 48.

⁵⁵ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁵⁶ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů., 1. vyd., Praha 2004, s. 55.

kompetencí. Ve třetím kroku se jednotlivé výroky zařazují do skupin, nazývaných kompetenční témata. V dalším procesu klasifikace se vzniklé skupiny kompetencí dále analyzují s cílem vytvořit homogenní celky. Tyto už tvoří základ kompetence a jejich projevů. Někdy se můžeme v této souvislosti setkat i s termínem „kompetenční kotvy“. Ve čtvrtém kroku je vhodné získané projevy, zařazené do kompetencí, ověřit na širším vzorku respondentů. Jednotlivé výroky, které byly ve třetím kroku tříděny, jsou přehodnoceny dotazníkovou metodou, konkrétně na frekvenční stupnici nebo na stupnici významnosti. Získáme tím informace o potřebnosti jednotlivých projevů, případně celých kompetencí, v dané pozici. Tato informace je důležitá pro konečné rozhodnutí o zařazení kompetence do kompetenčního modelu.⁵⁷

Cílem kurzu „Zaměstnej sám sebe“ je usnadnit zájemkyním – matkám na rodičovské dovolené – návrat na otevřený trh práce po rodičovské dovolené založením vlastního podniku (živnosti). S tímto cílem nedílně souvisí předání potřebných znalostí a dovedností týkajících se založení vlastního podniku, ale i dalšího úspěšného podnikání.

Dalším krokem mé práce bude identifikace jednotlivých kompetencí souvisejících se založením vlastního podniku (živnosti) a schopnosti dalšího podnikání. Jedná se o tyto kompetence:

- Kompetence, které jsou cílem kurzu. Při identifikaci těchto kompetencí a stanovení jejich projevů jsem vycházela z interních materiálů francouzského partnera Sdružení – firmy CEPAC Inter Soissons⁵⁸ a z distančních textů modulů, které byly zpracovány pro jiné kurzy.⁵⁹
- Některé manažerské kompetence, které nejsou cílem kurzu, avšak z pohledu zaměření celého kurzu (tj. zahájení podnikání) jsou důležité pro dokreslení komplexního kompetenčního modelu účastníka. Každá účastnice, jakožto začínající podnikatelka, která chce být úspěšná ve svém podnikání, by měla mít tyto manažerské kompetence osvojené, popřípadě by měla na jejich osvojení aktivně pracovat (například účastí na jiných vzdělávacích akcích apod.).

⁵⁷ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů., 1. vyd., Praha 2004, s. 55 an.

⁵⁸ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁵⁹ Srov.: distanční texty modulů obdobných kurzů Sdružení.

Nyní přistoupím k výběru vhodných kompetencí a projevů chování z databáze kompetenčních modelů firmy CEPAC Inter Soissons⁶⁰ a vytvořím seznam kompetencí, které souvisejí se zaměřením na založení vlastního podniku a dalšího podnikání. Tyto kompetence bude nutné ještě dále pozměnit, upravit a dopracovat tak, aby byly vhodné pro účely mé práce.

Kompetence související s projektem a cílovou skupinou navrhovaného kurzu:

Kognitivní kompetence:⁶¹	Projevy chování (znalosti):
Znalost základů práva	Znalosti z oblasti různých druhů práv týkajících se a souvisejících se založením živnosti a dalším podnikáním
Znalosti z oblasti ekonomie	Základní orientace v oblasti makro a mikro ekonomie
Znalosti účetnictví a daňové evidence	Znalost základních informací týkajících se povinnosti podnikatele vést účetnictví, znalosti v souvislosti s daní z příjmů, případně dalších daní souvisejících s podnikáním
Znalosti z oblasti soc. a zdrav. pojištění	Znalost povinností podnikatelů v oblasti sociálního a zdravotního pojištění
Znalosti z oblasti marketingu	Znalost základních pojmů a principů z oblasti marketingu pro lepší orientaci na trhu
Znalosti psychologie	Základní znalosti z oblasti sociální psychologie, psychologie osobnosti a problémů sociální komunikace

Dále si vytvořím seznam manažerských kompetencí, které nebudou součástí navrhovaného kurzu, avšak jsou důležité pro rámcové dokreslení a komplexnost celkového profilu účastníka kurzu. Profil jedince, který chce být úspěšným podnikatelem a chce podávat kvalitní výkony v oblasti podnikání, musí obsahovat alespoň základní manažerské kompetence.

⁶⁰ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁶¹ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“, distanční texty modulů obdobných kurzů Sdružení.

Manažerské kompetence	Pozorovatelné chování
Podnikatelské myšlení ⁶² (podnikatel)	Vytyčuje si náročné, ale dosažitelné cíle. Zná trh a ekonomicky myslí. Překážky mu nejsou překážkou, ale výzvou. Usiluje o kvalitu a efektivitu v každé oblasti své práce. Myslí a jedná nákladově jako vlastník. Rozhoduje se včas, zvažuje důsledky svých rozhodnutí a efektivně řídí riziko.
Řízení informací ⁶³ (komunikátor)	Srozumitelně komunikuje – umí vysvětlovat, věcně formulovat, odstraňuje bariéry v komunikaci, dbá na to, aby informace mohly proudit všemi směry. Pracuje s fakty, nikoli s domněnkami. Aktivně získává informace. Rozlišuje podstatné od nepodstatného a informace pravidelně vyhodnocuje.
Samostatnost a výkonnost ⁶⁴	Umění a schopnost jedince vyvíjet vlastní iniciativu, pracovat soustředěně, vědomě a vytrvale na nějakém úkolu, znát své vlastní přednosti a slabé stránky a umět se produktivně vypořádat s kritikou. Umět pracovat cílevědomě, soustředěně a plánovitě, snažit se samostatně o získání informací a o cesty k řešení, zastávat vlastní názory i proti názorům ostatních, být přitom otevřený ke kritice a být tudíž schopen převzít odpovědnost a využít daných možností.
Schopnost řešit problémy ⁶⁵	Připravenost a schopnost jedince převzít v přiměřeném rozsahu odpovědnost, zpracovávat samostatně informace, plánovat výsledky, dokumentovat shrnovat, systematickými postupy a prozíravým myšlením optimalizovat průběh prací.

⁶² Srov.: Hroník, F., Hodnocení pracovníků. 1. Vyd. Grada 2006, s. 39.

⁶³ Srov.: Hroník, F., Hodnocení pracovníků. 1. Vyd. Grada 2006, s. 39.

⁶⁴ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 265.

⁶⁵ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 231.

4. Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu

V této fázi tvorby kompetenčního modelu jde již o propracování charakteristiky kompetence tak, aby co nejpřesněji vystihovala chování, které ji charakterizuje.⁶⁶

Kompetenční model popisuje konkrétní kombinaci vědomostí, dovedností a dalších charakteristik osobnosti, které jsou potřebné k efektivnímu plnění úkolů. Pro přehlednost a snazší měření jsou tyto faktory seskupeny do více homogenních celků, nazývaných kompetence.⁶⁷

Stejně jako tomu je u kompetencí, tak i u kompetenčních modelů existuje celá řada různých typologií. Ve své práci bych ráda zmínila typologii, která rozděluje kompetenční modely na:⁶⁸

Typ specifický, tj. kompetenční model pro konkrétní pozici v konkrétní firmě, který je těžko použitelný ve firmě jiné, jelikož kompetence přes stejný či podobný název budou v jednotlivých firmách reprezentovány více či méně odlišným chováním.

Typ generický, tj. kompetenční model nabízející osvědčený seznam kompetencí, obvykle na konkrétní pozici (například hlavní účetní, konzultant apod.). Jedná se o opravdu dobrý základ, který vystihuje to podstatné, co z manažera dělá úspěšného manažera. Jestliže se tento model ověří, upraví pro konkrétní firmu, svými kvalitami se přiblíží k modelu specifickému při neporovnatelně menší pracnosti a s nižšími náklady.

Pro shrnutí všech výše uvedených informací bych nyní ráda zopakovala, že v rámci své práce budu chápat kompetenci v souladu se svým vymezením uvedeným v závěru kapitoly 2.2. věnované právě definování pojmu kompetence, tj. jako soubor vlastností, vědomostí, dovedností, zkušeností, motivů, hodnot a projevů chování. Budu pracovat s kompetencemi, které budou tvořit generický kompetenční model pro jednotlivé kompetence kurzu „Zaměstnej sám sebe“. Při tvorbě kompetenčního modelu použiji kombinovaného přístupu s využitím databáze kompetenčních modelů francouzského partnera firmy CEPAC Inter Soissons, popř. dalších interních materiálů této firmy a využiji také distančních textů obdobných kurzů, které organizuje a realizuje Sdružení.

⁶⁶ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů., 1. vyd., Praha 2004, s. 56 an.

⁶⁷ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů., 1. vyd., Praha 2004, s. 60.

⁶⁸ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů., 1. vyd. Praha 2004, s. 61 an.

V předcházející fázi šlo spíše o náčrt kompetencí, které nyní propracuji tak, aby co nejpřesněji vystihovaly chování, které je charakterizuje a které budou v souladu s cíli projektu EQUAL. V rámci navrhovaného kompetenčního modelu bude dále uvedeno, které kompetence budou cílem kurzu a které nikoli.

V této fázi využiji výsledků třetí fáze tvorby kompetenčního modelu – Fáze analýzy a klasifikace informací, v rámci které jsem si vytvořila seznam kompetenčních kotev, kompetencí a projevů chování, které nyní rozpracuji a upravím pro danou cílovou skupinu.

Kompetenční kotva	Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Základy práva ⁶⁹	Znalost obchodního práva	Obecné znalosti obchodního práva spočívající ve znalosti druhů obch. firem, způsobu jejich založení, evidence, základních povinností, znalosti základních druhů smluv a jejich zákonem stanovený obsah	Ano
	Znalost živnostenského zákona	Obecné znalosti z oblasti živnostenského zákona spočívající ve znalosti povinností při zakládání živnosti – živnostenské listy, koncesní listiny apod.	Ano
Základy ekonomie ⁷⁰	Znalost základů makroekonomie	Základní znalosti z oblasti makroekonomie	Ano
	Znalost základů mikroekonomie	Základní znalosti z oblasti mikroekonomie – znalost pojmů poptávka, nabídka, trh apod.	Ano
Základy účetnictví ⁷¹	Znalost principů daňové evidence	Znalost základů účtování daňové evidence, znalost výpočtu daně z příjmu fyzických osob včetně vyplnění příslušných zákonem stanovených formulářů	Ano
	Znalost principů vedení účetnictví	Znalost základů vedení účetnictví, znalost výpočtu daně z příjmu právnických osob včetně vyplnění příslušných zákonem stanovených formulářů	Ano
Základy marketingu ⁷²	Znalost základů marketingu	Znalost základů marketingu, tj. 4P – produkt, cena, distribuce, reklama, orientace v problematice marketingových dovedností	Ano

⁶⁹ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁷⁰ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁷¹ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁷² Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

Základy psychologie ⁷³	Znalost základů sociální psychologie a problémů soc. komunikace	Základní znalosti z oblasti sociální psychologie, tj. pozorovací schémata a kompetenční modely – znalost stylů sociální percepce, schémat v sociální kognici a tendencí ke zkreslení, implicitních teorií osobnosti, postojů a chování apod., základní znalost problematiky sociální komunikace	Ano
	Znalost základů psychologie osobnosti	Základní znalosti z oblasti psychologie osobnosti – problematika jáství, kognitivních a akčních stylů a emoční inteligence apod.	Ano
Základy soc. a zdrav. pojištění ⁷⁴	Znalost základů sociálního pojištění	Znalost struktury soc. zabezpečení, znalost povinností OSVČ v soc. zabezpečení, výpočet záloh na jednotlivé složky soc. zabezpečení, zpracování Přehledu za předchozí kalendářní rok	Ano
	Znalost základů zdravotního pojištění	Znalost povinností OSVČ ve zdrav. pojištění, výpočet záloh na ZP, zpracování Přehledu za předchozí kalendářní rok	Ano
Podnikatelské myšlení ⁷⁵ (podnikatel)		Vytyčuje si náročné, ale dosažitelné cíle. Zná trh a ekonomicky myslí. Překážky mu nejsou překážkou, ale výzvou. Usiluje o kvalitu a efektivitu v každé oblasti své práce. Myslí a jedná nákladově jako vlastník. Rozhoduje se včas, zvažuje důsledky svých rozhodnutí a efektivně řídí riziko.	Ne
Řízení informací ⁷⁶ (komunikátor)		Srozumitelně komunikuje – umí vysvětlovat, věcně formulovat, odstraňuje bariéry v komunikaci, dbá na to, aby informace mohly proudit všemi směry. Pracuje s fakty, nikoli s domněnkami. Aktivně získává informace. Rozlišuje podstatné od nepodstatného a informace pravidelně vyhodnocuje.	Ne
		Umění a schopnost jedince vyvíjet vlastní iniciativu, pracovat soustředěně, vědomě a vytrvale na	

⁷³ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁷⁴ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

⁷⁵ Srov.: Hroník, F., Hodnocení pracovníků. 1. Vyd. Grada 2006, s. 39.

⁷⁶ Srov.: Hroník, F., Hodnocení pracovníků. 1. Vyd. Grada 2006, s. 39.

Samostatnost a výkonnost ⁷⁷		nějakém úkolu, znát své vlastní přednosti a slabé stránky a umět se produktivně vypořádat s kritikou. Umět pracovat cílevědomě, soustředěně a plánovitě, snažit se samostatně o získání informací a o cesty k řešení, zastávat vlastní názory i proti názorům ostatních, být přitom otevřený ke kritice a být tudíž schopen převzít odpovědnost a využít daných možností.	Ne
Schopnost řešit problémy ⁷⁸		Přípravenost a schopnost jedince převzít v přiměřeném rozsahu odpovědnost, zpracovávat samostatně informace, plánovat výsledky, dokumentovat shrnovat, systematickými postupy a prozíravým myšlením optimalizovat průběh prací.	Ne

Z výše uvedené tabulky je naprosto zřejmé, které kompetence a jejich projevy chování budou cílem kurzu a které jsou uvedeny pouze pro rámcové dokreslení a komplexnost celého vzhledu kompetencí frekventanta, ale nebudou cílem kurzu. Jedná se o manažerské kompetence, které v rámci této práce nebudou zpracovávat, jelikož jsou částečně součástí profilu účastníka, avšak nebudou předmětem ani cílem kurzu „Zaměstnej sám sebe“.

5. Ověření a validizace vzniklého modelu

V této fázi jde o ověření, zda vytvořený kompetenční model popsal opravdu takové chování, které měl a zda se na něj můžeme spolehnout při další činnosti. Nejpoužívanějším způsobem validizace je vytvoření nástroje pro 360° zpětnou vazbu.⁷⁹

Ověření a validizace vzniklého modelu je dalším a posledním krokem tvorby kompetenčního modelu, když tato fáze je natolik rozsáhlá a složitá, že by mohla být námětem celé diplomové práce. Její zpracování vyžaduje zvláštní metodiku a zpravidla vyžaduje i přímé ověření v praxi. Z těchto důvodů nebudu tuto fázi tvorby

⁷⁷ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 265.

⁷⁸ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 231.

⁷⁹ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů., 1. vyd., Praha 2004, s 68..

kompetenčního modelu v rámci své diplomové práce blíže rozpracovávat, považuji však za nutné ji ve své práci zmínit, aby bylo zřejmé, že jsem tuto fázi neopomněla.

4. Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb

4.1 Terminologické ukotvení pojmů

Ve vzdělávání dospělých má cíl, resp. soustava cílů, rozhodující místo. Cíl je výrazem záměrného působení lektora na účastníka vzdělávací akce vymezený obsahem učiva (co je třeba naučit, prohloubit, upevnit, zdokonalit apod.), předpokládaným výsledkem (cílovou hodnotou), časem a kvalitou naučeného. Cíl by měl být chápán jako potřebný, žádoucí, a zároveň přiměřený možnostem a schopnostem účastníka, dosažitelný, jasný, co možná konkrétní.⁸⁰

Každá vzdělávací akce má své cíle, které jsou obvykle popisovány jako úkoly. Výukové úkoly jsou nástroje plánování založené na výkonu a jsou více orientovány na výsledky. Vzdělávací akci není možné chápat jen z hlediska obsahu, musí vést ke zlepšení výkonu. Konečný výsledek vzdělávací akce musí být měřitelný a viditelný. Úkol představuje formulaci, která definuje, co se očekává, že účastníci po skončení vzdělávací akce, budou umět.⁸¹

Jinými slovy účelem vzdělávacích cílů je co nejvýstižnější stanovení toho, co se od účastníků očekává po skončení vzdělávací akce (popř. na konci jednotlivých stadií vzdělávací akce). Dobře stanovené vzdělávací cíle mohou sloužit jako prostředek pro potvrzení a zhodnocení vzdělávací akce. Pomáhají vzdělavateli vybrat vhodnou metodu a obsah vzdělávací akce a účastníkům poskytují jasný cíl.⁸²

Cíl je hlavní stavební jednotkou každého projektu. Hierarchie úrovní cílů je uspořádána do tvaru pyramidy od toho nejjobecnějšího, nazývaného v odborné literatuře jako programový, obecný, komplexní či finální (koncový), přes potřebný počet úrovní cílů specifických (také označované jako cíle dílčí, umožňující, dílčí realizační aj.). Cíle z vyšších úrovní hierarchie jsou vždy formulovány obecněji než cíle z nižších kategorií. Zahrnují totiž větší obsah látky.⁸³

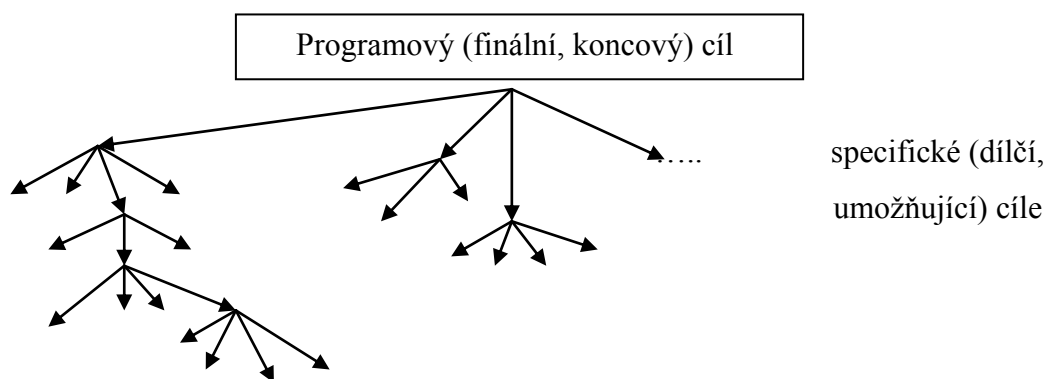
⁸⁰ Srov.: Barták, J.: Jak vzdělávat dospělé. 1. vyd. Praha 2008, s. 24.

⁸¹ Srov.: Belcourt, M., Wright, P. C.: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. 1. vyd. Grada 1998, s. 61.

⁸² Srov.: Buckley, R., Caple, J.: Trénink a školení. 1. vyd. Brno 2004, s. 105.

⁸³ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd., Praha 2006, s.79 an .

Obr. 5.: Hierarchie úrovní cílů.⁸⁴



Pro účely své práce budu nadále používat označení koncový cíl a cíle dílní.

Velice důležitá je také otázka správné formulace cílů. Cíle jsou správně formulovány tehdy, obsahují-li konkrétní dva body, a to:⁸⁵

- a) Předmět, tj. CO má účastník ovládat.
- b) Činnost, tj. požadovanou schopnost: CO má účastník umět činit.

K posouzení obtížnosti cílů a tím k jejich přesné formulaci, zasazení na správné místo v hierarchii projektovaných výukových cílů vzdělávacího programu i zvolení postupů, jak jich v systému výuky dosáhnout, lze využít tzv. taxonomii výukových cílů (tzn. klasifikace, uspořádání do kategorií). S problematikou taxonomií cílů jsou spojena především jména B. S. Bloom a D. R. Krathwohl, po nichž dostaly název taxonomie cílů v oblasti poznávací a v oblasti afektivní.⁸⁶

Hierarchii cílů v Bloomově taxonomii vzdělávacích cílů tvoří vzrůstající komplexnost poznávacích procesů. Skládá se ze šesti kategorií cílů, které se dále člení. Jsou uspořádány podle úrovně náročnosti od nejjednodušších (pamětní osvojení) po nejnáročnější (hodnotící posuzování). Je zdůrazněn požadavek vyjadřovat tyto cíle ve slovesech, která označují, co mají účastníci dělat.⁸⁷

Kognitivní doména (znalosti) je tedy zkonstruována na principu vzrůstající náročnosti poznávacích procesů. Učební cíle jsou rozděleny do šesti kategorií, které

⁸⁴ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 79.

⁸⁵ Srov.: Mužík, J.: Andragogická didaktika. 1.vyd. Praha 1998, s. 40.

⁸⁶ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 110.

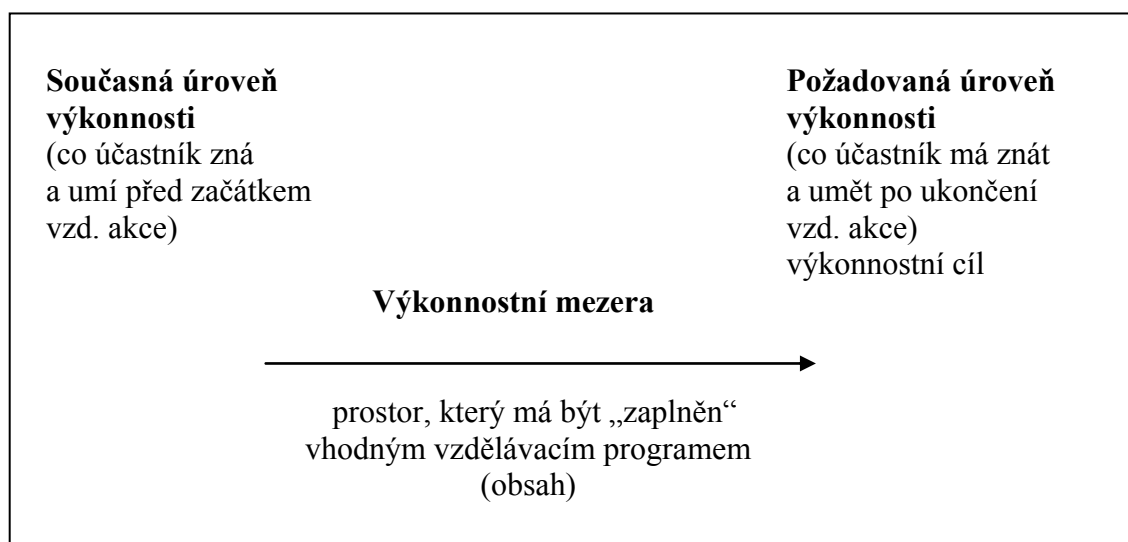
⁸⁷ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2.vyd. Praha 2007, s. 121.

mají hierarchický charakter od nejjednodušší úrovně náročnosti, kterou je pamětní osvojení, až po nejnáročnější úroveň, kterou je hodnotící posuzování.⁸⁸

Taxonomie cílů v oblasti afektivní (postojové a hodnotové) získala méně pozornosti pedagogické teorie a praxe. Taxonomie D. R. Krathwohla představuje pět oblastí, a to vnímání podnětů, reagování na ně, jejich hodnocení, systematizaci hodnocení a zvnitřňování hodnot.⁸⁹ Tato afektivní doména se týká pozornosti, zájmu, estetického cítění, morálních a jiných postojů, názorů, pocitů a hodnot.⁹⁰

Třetí dimenzí učení jsou psychomotorické cíle, mezi které patří senzomotorické dovednosti, tedy činnosti týkající se smyslového vnímání, pohybů a vzájemné koordinace vjemů s pohyby atd.⁹¹

Obr. 6.: **Stanovení cílů.**⁹²



Z výše uvedeného schématu je zřejmé, že přesná formulace vzdělávacích cílů velkým způsobem usnadňuje výběr učiva (obsah) a s tím související vzdělávací formy i didaktické metody.

Stanovené a formulované cíle jsou orientovány na účastníka a musí splňovat parametry SMART, tj. musí splňovat:⁹³

⁸⁸ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s.112.

⁸⁹ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2.vyd. Praha 2007, s. 123.

⁹⁰ Srov.: Petty, G.: Moderní vyučování. 1. vyd. Praha 1996, s. 304.

⁹¹ Srov.: Petty, G.: Moderní vyučování. 1. vyd. Praha 1996, s. 304.

⁹² Srov.: Prášilová, M. Tvorba vzdělávacího programu. 1.vyd. Praha 2006, s. 76.

⁹³ Srov.: Palán, Z.: Výkladový slovník - Lidské zdroje. 1. vyd. Praha 2002, s. 219.

Specifičnost – vztah k určité konkrétní činnosti

Měřitelnost – stanovení požadované kvality a kvantity

Akceptovatelnost – soulad se zjištěnými potřebami

Reálnost – musí existovat reálná šance pro účastníky, aby dosáhli cíle

Termínovatelnost – splnění cílů v potřebném (daném) čase

Při tvorbě vzdělávacího programu je nutné také akceptovat vlastnosti cílů, kterými jsou komplexnost, konzistentnost, kontrolovatelnost a přiměřenost.⁹⁴

Komplexnost znamená, že cíl by měl být komplexní, tj. plánované změny v osobnosti účastníka se nemohou omezit jen na oblast (doménu) kognitivní, ale musí se současně zaměřit i na oblast psychomotorickou a na oblast afektivní (postojovou).⁹⁵

Konzistentnost (soudržnost), tj. podřízenost „nižších“ cílů cílům „vyšším“ a také to, že dosažení „vyššího“ cíle je závislé na předešlém naplnění cíle „nižšího“.⁹⁶

Kontrolovatelnost – vytýčím-li si cíl, potřebuji také vědět, zda jsem tohoto cíle dosáhla a v jaké kvalitě. Tuto vlastnost lze dosáhnout tím, že formulace cíle bude obsahovat tři složky: požadovaný výkon, normu výkonu a podmínky výkonu.⁹⁷

Přiměřenost se týká náročnosti cílů, znamená to stanovení takových cílů, které jsou náročné, ale zároveň pro většinu účastníků dostupné. Jak příliš náročné, tak příliš snadné cíle mohou vzdělávané demotivovat.⁹⁸

V okamžiku, kdy jsou stanoveny cíle vzdělávací akce, je nutné přikročit k převedení těchto cílů do obsahu vzdělávací akce. Učivo vzniká zpracováním obsahů představujících různé oblasti kultury do školního vzdělání, tj. do učebních plánů, osnov, učebnic, do vyučovacího procesu. V tomto smyslu se hovoří o didaktické transformaci.⁹⁹

Termínem učební plán je označován dokument, který pořádá učivo do určitých celků, obsahuje jejich sled a jejich časovou dotaci. Tvorba učebních plánů představuje významnou rovinu didaktické transformace obsahu kultury do vzdělávání, opírá se o analýzu obecných cílů. Další rovinou didaktické transformace je tvorba učebních osnov. Učební osnovy jsou dokumentem, který charakterizuje obecný cíl a pojetí vzdělávání

⁹⁴ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 89.

⁹⁵ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 89 an.

⁹⁶ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 97.

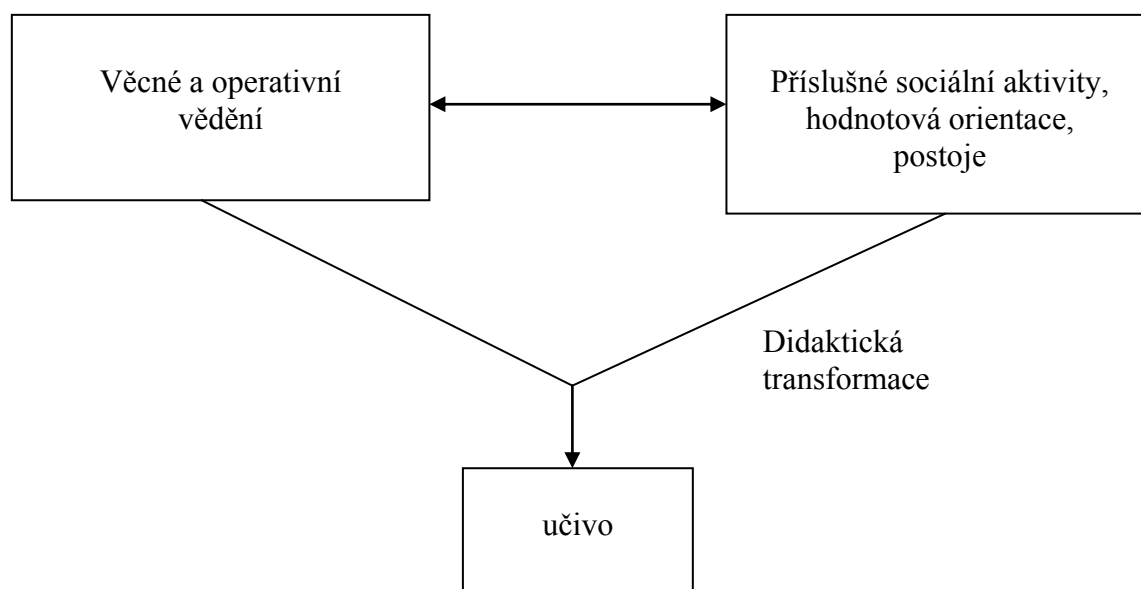
⁹⁷ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 99 an.

⁹⁸ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 104.

⁹⁹ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2. vyd. Praha 2007, s. 71.

danému předmětu, vymezuje obsah a rozsah učiva, jeho funkci. Naznačuje i základní metody a organizační formy při probírání jednotlivých oddílů a témat.¹⁰⁰

Obr. 7: Didaktická transformace.¹⁰¹



Existují tři základní formy uspořádání učiva v učebních plánech:¹⁰²

Předmětové uspořádání učiva má nejčastější využití v rámci základního, středoškolského a vysokoškolského vzdělávání. Spojuje jednotlivé předměty s příslušnými vědami, technickými a uměleckými obory nebo s určitými oblastmi praktické činnosti.

Projektové uspořádání učiva vychází z empiricky stanovených hlavních sfér společenského života (práce, sociální vztahy, životní prostředí, trávení volného času, výchova pod.). Spojuje obsah vzdělání s různými oblastmi praktických činností.

Modulové uspořádání učiva podporuje integraci učiva a přitom se snaží překonávat jak nedostatky předmětového, tak i nedostatky projektového uspořádání. Moduly vlastně utvářejí určitou stavebnici, z nichž se konstruuje učební plán. Témata

¹⁰⁰ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2. vyd. Praha 2007, s. 85 an.

¹⁰¹ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2. vyd. Praha 2007, s. 71.

¹⁰² Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2. vyd. Praha 2007, s. 85 an.

modulů mohou být formulována jak v termínech poznávacích cílů, tak i v termínech činností.

Studijní plán kurzu „Zaměstnej sám sebe“ bude vytvořen právě modulovou formou, kdy každá z výše uvedených kompetenčních kotev v kompetenčním modelu (viz kapitola 3.2.) bude tvořit jeden modul vzdělávací akce.

4.2 Formulace cílů kurzu „Zaměstnej sám sebe“

Při formulaci jednotlivých cílů kurzu „Zaměstnej sám sebe“ budu vycházet z kompetenčního modelu v kapitole 3.2., ve kterém jsem vytvořila cílové kompetence účastnic kurzu. Nyní si každou z vytvořených kompetencí kompetenčního modelu přenesu v textu níže a ke každé z těchto kompetencí budu formulovat koncový cíl.

Při jejich formulaci se budu držet myšlenky, že úspěch v učení se dostaví pouze tehdy, jestliže účastníci vědí, že cíle učení jsou v souladu s jejich zájmy¹⁰³ neboli „čím přiléhavější jsou cíle učení orientovány na potřeby účastníků, tím je učení úspěšnější“.¹⁰⁴

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost obchodního práva	Obecné znalosti obchodního práva spočívající ve znalosti druhů obch. firem, způsobu jejich založení, evidence, základních povinností, znalosti základních druhů smluv a jejich zákonem stanovený obsah	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět vlastními slovy popsat problematiku, která je předmětem jednotlivých ustanovení obchodního zákona (zák. č. 513/1991 Sb. ve znění novel¹⁰⁵), umět definovat povinnosti podnikatele vyplývající z obchodního zákona, nakloněna uvažovat o negativních dopadech porušování zákonných ustanovení obchodního zákona

¹⁰³ Siebert, H., Gerl, H.: Lehr- und Lernverhalten bei Erwachsenen. Srov. dle: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 75.

¹⁰⁴ Cit.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 75.

¹⁰⁵ Srov.: Sbírka zákonů, částka 98, zák. č. 513/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost živnostenského zákona	Obecné znalosti z oblasti živnostenského zákona spočívající ve znalosti povinností při zakládání živnosti – živnostenské listy, koncesní listiny apod.	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět vlastními slovy popsat problematiku, která je předmětem jednotlivých ustanovení živnostenského zákona (zák. č. 455/1991 Sb. ve znění novel¹⁰⁶), umět definovat povinnosti vyplývající podnikateli z ustanovení živnostenského zákona, nakloněna uvažovat o negativních dopadech nedodržování zákonných povinností vyplývajících ze zákonných ustanovení živnostenského zákona

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů makroekonomie	Základní znalosti z oblasti makroekonomie	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět definovat základní pojmy z oblasti makroekonomie, nakloněni uvažovat o vlivu znalostí této problematiky pro pozitivní rozvoj své podnikatelské činnosti

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů mikroekonomie	Základní znalosti z oblasti mikroekonomie – znalost pojmů poptávka, nabídka, trh apod.	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět definovat základní pojmy z oblasti mikroekonomie, nakloněna uvažovat o vlivu znalostí této problematiky pro pozitivní rozvoj své podnikatelské činnosti

¹⁰⁶ Srov.: Sbírka zákonů, částka 87, zák. č. 455/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost principů daňové evidence	Znalost základů účtování daňové evidence, znalost výpočtu daně z příjmu fyzických osob včetně vyplnění příslušných zákonem stanovených formulářů	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět vlastními slovy popsat způsoby a principy vedení daňové evidence v souladu se zákonem o účetnictví (zák. č. 563/1991 Sb. ve znění novel¹⁰⁷), umět definovat povinnosti podnikatele vyplývající ze zákona o účetnictví (zák. č. 563/1991 Sb.¹⁰⁸) a zákona o dani z příjmů (zák. č. 586/1992 Sb.¹⁰⁹), nakloněna uvažovat o negativních dopadech porušování zákonem daných principů a způsobů vedení daňové evidence a povinností podnikatelů, vyplývajících z výše uvedených zákonů

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost principů vedení účetnictví	Znalost základů vedení účetnictví, znalost výpočtu daně z příjmu právnických osob včetně vyplnění příslušných zákonem stanovených formulářů	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět vlastními slovy popsat způsoby a principy vedení účetnictví v souladu se zákonem o účetnictví (zák. č. 563/1991 Sb. ve znění novel¹¹⁰), umět definovat povinnosti podnikatele vyplývající ze zákona o účetnictví (zák. č. 563/1991 Sb.¹¹¹) a zákona o dani z příjmů (zák. č. 586/1992 Sb.¹¹²), nakloněna uvažovat o negativních dopadech porušování zákonem daných principů a způsobů vedení účetnictví a povinností podnikatelů, vyplývajících z výše uvedených zákonů

¹⁰⁷ Srov.: Sběrka zákonů, částka 107, zák. č. 563/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

¹⁰⁸ Srov.: Sběrka zákonů, částka 107, zák. č. 563/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

¹⁰⁹ Srov.: Sběrka zákonů, částka 117, zák. č. 586/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

¹¹⁰ Srov.: Sběrka zákonů, částka 107, zák. č. 563/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

¹¹¹ Srov.: Sběrka zákonů, částka 107, zák. č. 563/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

¹¹² Srov.: Sběrka zákonů, částka 117, zák. č. 586/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů marketingu	Znalost základů marketingu, tj. 4P – produkt, cena, distribuce, reklama, orientace v problematice marketingových dovedností	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět definovat základní pojmy z oblasti marketingu (4P – produkt, cena, distribuce a reklama), schopna správně aplikovat marketingové dovednosti v praxi, nakloněna uvažovat o negativních dopadech nedodržování marketingových zásad v podnikatelské sféře

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů sociální psychologie a problémů soc. komunikace	Základní znalosti z oblasti sociální psychologie, tj. pozorovací schémata a kompetenční modely – znalost stylů sociální percepce, schémat v sociální kognici a tendencí ke zkreslení, implicitních teorií osobnosti, postojů a chování apod., základní znalost problematiky sociální komunikace	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět definovat základní pojmy z oblasti sociální psychologie a aplikovat základní principy správné komunikace v praxi, nakloněna uvažovat o negativních dopadech špatně zvoleným přístupům ke klientům a špatně volenému způsobu komunikace v podnikatelské sféře

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů psychologie osobnosti	Základní znalosti z oblasti psychologie osobnosti – problematika jáství, kognitivních a akčních stylů a emoční inteligence apod.	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět definovat základní pojmy z oblasti psychologie osobnosti, schopna aplikovat získané znalosti z oblasti psychologie osobnosti při osobním styku s klientem,

nakloněna uvažovat o důležitosti znalostí z této oblasti pro volbu adekvátních způsobů komunikace s klientem

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů sociálního pojištění	Znalost struktury soc. zabezpečení, znalost povinností OSVČ v soc. zabezpečení, výpočet záloh na jednotlivé složky soc. zabezpečení, zpracování Přehledu za předchozí kalendářní rok	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět vlastními slovy popsat problematiku sociálního zabezpečení a definovat povinnosti OSVČ týkající se sociálního zabezpečení, vyplývající ze zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (zák. č. 589/1992 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů¹¹³), nakloněna uvažovat o negativních dopadech neplnění svých zákonných povinností, vyplývajících ze zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů zdravotního pojištění	Znalost povinností OSVČ ve zdrav. pojištění, výpočet záloh na ZP, zpracování Přehledu za předchozí kalendářní rok	Ano

Koncový cíl:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět vlastními slovy popsat problematiku zdravotního pojištění a definovat povinnosti OSVČ týkající se zdravotního pojištění, vyplývající ze zákona o zdravotním pojištění (zák. č. 48/1997 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů a zák. č. 592/1992 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů¹¹⁴), nakloněna uvažovat o negativních dopadech neplnění svých zákonných povinností, vyplývajících ze zákona o zdravotním pojištění

¹¹³ Srov.: Sbírka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

¹¹⁴ Srov.: Sbírka zákonů, částka 16, zák. č. 48/1997 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

4.3 Studijní plán kurzu „Zaměstnej sám sebe“

Jak jsem již výše v textu uvedla, studijní plán kurzu „Zaměstnej sám sebe“ bude zpracován modulovou formou. S ohledem na zpracované koncové cíle kompetencí nyní přistoupím ke zpracování studijního plánu kurzu „Zaměstnej sám sebe“.

Jednotlivé moduly kurzu budou korespondovat s kompetenčními kotvami kompetenčního modelu v kapitole 3.2. a jednotlivé kompetence budou odpovídat disciplínám kurzu. S ohledem na tuto skutečnost budou inventář disciplín kurzu „Zaměstnej sám sebe“ tvořit tyto disciplíny:

- Základy obchodního práva (modul základy práva)
- Základy živnostenského zákona (modul základy práva)
- Základy makroekonomie (modul základy ekonomie)
- Základy mikroekonomie (modul základy ekonomie)
- Základy vedení účetnictví (modul základy účetnictví)
- Základy vedení daňové evidence (modul základy účetnictví)
- Základy psychologie osobnosti (modul základy psychologie)
- Základy sociální psychologie a sociální komunikace (modul základy psychologie)
- Základy zdravotního pojištění OSVČ (modul soc. a zdrav. pojištění OSVČ)
- Základy sociálního pojištění OSVČ (modul soc. a zdrav. pojištění OSVČ)
- Základy marketingu (modul základy marketingu)

Při sestavování modulového studijního plánu kurzu „Zaměstnej sám sebe“ budu vycházet z výše zpracovaného inventáře disciplín, které nyní seřadím, doplním o časovou dotaci, posloupnost a způsob ukončení apod. Časovou dotaci a posloupnost jednotlivých disciplín jsem stanovila především s ohledem na předchozí formulaci cílů.

Obr. 8: Struktura kurzu.¹¹⁵

Název učebního modulu	Časová dotace - počet výuk. hodin modulu	Název disciplíny	Časová dotace – počet výukových hodin	Způsob ukončení disciplíny
Základy práva	20	Základy obchodního práva	10	Písemný test k ověření znalostí
		Základy živnostenského Zákona	10	Písemný test k ověření znalostí
Základy ekonomie	30	Základy makroekonomie	15	Písemný test k ověření znalostí
		Základy mikroekonomie	15	Písemný test k ověření znalostí
Základy účetnictví	28	Základy vedení daňové Evidence	14	Písemný test k ověření znalostí
		Základy vedení účetnictví	14	Písemný test k ověření znalostí
Základy marketingu	16	Základy marketingu	16	Písemný test k ověření znalostí
Základy psychologie	30	Základy psychologie Osobnosti	15	Písemný test k ověření znalostí
		Základy sociální psychologie a soc. komunikace	15	Písemný test k ověření znalostí
Základy soc. a zdrav. pojištění OSVČ	12	Základy soc. pojištění OSVČ	6	Písemný test k ověření znalostí
		Základy zdrav. pojištění OSVČ	6	Písemný test k ověření znalostí
Celkový počet výukových hodin	136		136	

¹¹⁵ Srov.: interní materiál Sdružení Projekt EQUAL "Zaměstnej sám sebe".

Nyní si přenesu zpracovaný studijní plán kurzu „Zaměstnej sám sebe“ do vzdělávací struktury projektu EQUAL.

Obr. 9: Vzdělávací struktura projektu EQUAL:¹¹⁶

Projekt EQUAL		
Blok	Modul	Výukové pomůcky
<p>Blok 1: Základní počítačové dovednosti</p> <p>(naučí zájemkyně základním dovednostem při práci na počítači)</p>	<p>Základy MS Windows</p> <p>Základy MS Outlook</p> <p>Základy MS Word</p> <p>Základy MS Excel</p> <p>Práce s daty v IS</p>	<p>Osnova modulu</p> <p>Metodika modulu</p> <p>Distanční výukové texty modulu, které obsahují část výkladovou, procvičovací a testovací</p> <p>Znalostní testy</p> <p>eLearningové moduly – distanční výukové texty upraveny a zkonvertovány do eLearningové podoby</p>
<p>Blok 2: Základy podnikání</p> <p>(Kurz „Zaměstnej sám sebe“ - umožní zájemkyním založit vlastní podnik-živnost)</p>	<p>Základy práva</p> <p>Základy ekonomie</p> <p>Základy účetnictví</p> <p>Základy marketingu</p> <p>Základy psychologie</p> <p>Základy sociálního a zdravotního pojištění</p>	<p>Osnova modulu</p> <p>Metodika modulu</p> <p>Distanční výukové texty modulu, které obsahují část výkladovou, procvičovací a testovací</p> <p>Znalostní testy</p> <p>eLearningové moduly – distanční výukové texty upraveny a zkonvertovány do eLearningové podoby</p>

¹¹⁶ Srov.: interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

5. Projektování vzdělávací aktivity pro vybrané kompetence

Cílem mé diplomové práce je zpracování kompetenčního modelu pro cílovou skupinu s vyústěním této práce do návrhu projektu vzdělávací akce pro vybrané kompetence. V souladu s tímto zadáním nyní přikročím k výběru dvou kompetencí, pro které dále zpracuji návrh projektu vzdělávací akce. Při zpracování samotného projektu budu postupovat podle obecně daných kroků projektování vzdělávací akce - každá podkapitola této kapitoly bude tvořit dílčí krok projektu.

Jak jsem již v úvodu této práce uvedla, při zpracování projektu vzdělávací akce budu vycházet ze své, již zpracované a obhájené, bakalářské práce.¹¹⁷

Pro zpracování návrhu projektu vzdělávací akce jsem si zvolila dvě kompetence, jelikož zpracování projektu vzdělávací akce pro všechny kompetence by svým rozsahem překračovalo možnosti diplomové práce.

Pro lepší přehlednost si nyní přenesu zvolené kompetence ze zpracovaného kompetenčního modelu v kapitole 3.2.

Kompetenční kotva	Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Základy soc. a zdrav. pojištění ¹¹⁸	Znalost základů sociálního pojištění	Znalost struktury soc. zabezpečení, znalost povinností OSVČ v soc. zabezpečení, výpočet záloh na jednotlivé složky soc. zabezpečení, zpracování Přehledu za předchozí kalendářní rok	Ano
	Znalost základů zdravotního pojištění	Znalost povinností OSVČ ve zdrav. pojištění, výpočet záloh na ZP, zpracování Přehledu za předchozí kalendářní rok	Ano

5.1 Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb

Obecné vymezení interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb včetně zpracování koncových cílů jednotlivých kompetencí jsem již v rámci této práce zpracovala v kapitole 4. Nyní si z kapitoly 4.2. přenesu koncové cíle mnou vybraných kompetencí, pro které budu dále zpracovávat projekt vzdělávací akce. Tyto koncové cíle

¹¹⁷ Srov.: Waltrová, H.: Projektování modulu v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“. (pořadí vydání neuvedeno) Olomouc 2008.

¹¹⁸ Srov.: interní materiál firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

si pro účely projektování rozpracují na dílčí cíle v souladu s terminologickým vymezením těchto cílů v kapitole 4.1.

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů sociálního pojištění	Znalost struktury soc. zabezpečení, znalost povinností OSVČ v soc. zabezpečení, výpočet záloh na jednotlivé složky soc. zabezpečení, zpracování Přehledu za předchozí kalendářní rok	Ano

Koncový cíl č. 1:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět vlastními slovy popsat problematiku sociálního zabezpečení a definovat povinnosti OSVČ týkající se sociálního zabezpečení, vyplývající ze zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (zák. č. 589/1992 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů¹¹⁹), nakloněna uvažovat o negativních dopadech neplnění svých zákonných povinností, vyplývajících ze zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Tento koncový cíl 1. si dále rozpracují na dílčí cíle:

- dokázat vlastními slovy popsat strukturu sociálního zabezpečení v ČR
- definovat základní pojmy sociálního zabezpečení OSVČ
- správně provádět platby na důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, příp. nemocenské pojištění
- znát minimální výši záloh na zdaňovací období a způsoby platby
- vypočítat výši záloh na zdaňovací období, včetně výše doplatku či přeplatku za zdaňovací období na základě Přehledu
- dokázat vyhledat si potřebné informace a formuláře pomocí PC na internetu - stránkách ČSSZ a institucí souvisejících s danou problematikou

¹¹⁹ Srov.: Sbírka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Kompetence	Projevy chování	Cíl kurzu
Znalost základů zdravotního pojištění	Znalost povinností OSVČ ve zdrav. pojištění, výpočet záloh na ZP, zpracování Přehledu za předchozí kalendářní rok	Ano

Koncový cíl č. 2:

Po absolvování kurzu bude účastnice:

- umět vlastními slovy popsat problematiku zdravotního pojištění a definovat povinnosti OSVČ týkající se zdravotního pojištění, vyplývající ze zákona o zdravotním pojištění (zák. č. 48/1997 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů a zák. č. 592/1992 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů¹²⁰), nakloněna uvažovat o negativních dopadech neplnění svých zákonných povinností, vyplývajících ze zákona o zdravotním pojištění

Tento koncový cíl 2. si dále rozpracuji na dílčí cíle:

- vlastními slovy vysvětlit podstatu a důvod plateb na zdravotní pojištění v ČR
- definovat základní pojmy z problematiky zdravotního pojištění OSVČ
- správně provádět platby na zdravotní pojištění
- znát minimální výši záloh na zdaňovací období a způsoby platby
- vypočítat výši záloh na zdaňovací období, včetně výše doplatku či přeplatku za zdaňovací období na základě Přehledu
- dokázat vyhledat si potřebné informace a formuláře pomocí PC na internetu - stránkách zdravotních pojišťoven a institucí souvisejících s danou problematikou.

Jak jsem již uvedla v kapitole 4.3. - jednotlivé kompetenční kotvy kompetenčního modelu (viz kapitola 3.2.) budou korespondovat s jednotlivými moduly kurzu. Z tohoto důvodu budu dále v textu používat pro kompetenční kotvu „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“ název modul kurzu „Zaměstnej sám sebe“ v souladu se strukturou kurzu (obr. 8, kapitola 4.3.).

Nyní, kdy mám stanoveny koncové a dílčí cíle modulu, přikročím k tzv. didaktické transformaci, neboli převedení těchto cílů do obsahu vzdělávacího modulu (viz kapitola 4.1.).

¹²⁰Srov.: Sběrka zákonů, částka 16, zák. č. 48/1997 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

5.1.1 Inventář disciplín modulu „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“

S ohledem na skutečnost, že předmětem mnou zpracovávaného projektu je pouze jeden modul v rámci celého kurzu, vymezím si jednotlivé disciplíny jako lekce modulu, které následně ve studijním plánu doplním o časovou dotaci, posloupnost, způsob ukončení atd. Inventář disciplín nyní vytvořím v souladu s formulací koncových a dílčích cílů.

Inventář disciplín

- Úvodní lekce do sociálního a zdravotního pojištění
- Zaměstnanec x Osoba samostatně výdělečně činná
- Zdravotní pojištění
- Platby pojistného
- Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné (dále jen Přehled)
- Sociální zabezpečení
- Důchodové pojištění OSVČ
- Státní důchodový systém
- Nemocenské pojištění OSVČ
- Přehled o příjmech a výdajích osoby samostatně výdělečně činné a dalších údajích podle § 15 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb.¹²¹, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Písemný test k ověření znalostí

5.1.2 Studijní plán modulu „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“

Při sestavení studijního plánu budu vycházet z inventáře disciplín (kapitola 5.1.1), který doplním o náležitosti studijního plánu. Modul si v tomto okamžiku rozdělím na čtyři dílčí části, které na sebe obsahově navazují, u každé z těchto částí si uvedu seznam jednotlivých lekcí s jejich časovou dotací.

¹²¹ Srov.: Sběrka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010).

Obr. 10: Studijní plán

název části modulu (disciplíny)	název lekce	časová dotace(min.)	způsob zakončení modulu
úvod do SP a ZP OSVČ	Úvodní lekce do sociálního a zdravotního pojištění	45	písemný test k ověření znalostí
	Zaměstnanec x Osoba samostatně výdělečně činná	45	
zdravotní pojištění OSVČ	Zdravotní pojištění	45	
	Platby pojistného	45	
	Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné (dále jen Přehled)	45	
sociální pojištění OSVČ	Sociální zabezpečení	45	
	Důchodové pojištění OSVČ	45	
	Zálohy na důchodové pojištění	45	
	Státní důchodový systém	45	
	Nemocenské pojištění OSVČ	45	
	Přehled o příjmech a výdajích osoby samostatně výdělečně činné a dalších údajích podle § 15 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. ¹²² , o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů	45	
písemný test	Písemný test k ověření znalostí	45	

5.1.3 Osnova modulu „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“

Osnovu a metodiku budu zpracovávat v souladu s pokyny obsaženými v interním materiálu Sdružení „Příprava distančního textu“.¹²³

Osnova modulu popisuje na obecné úrovni obsahový rámec modulu. Primárně je určena účastníkům modulu a je vytvořena metodikem modulu. Osnova definuje cílovou skupinu, obecné a konkrétní výukové cíle a strukturovaně rozčleněný obsah.¹²⁴

Osnova modulu obsahuje dvě části, a to zdůvodnění, které popisuje pro jeden modul v jednom až dvou odstavcích odpovědi na tři klíčové otázky. KDO se předpokládá jako účastník (cílová skupina) včetně toho, jaké vstupní znalosti a

¹²² Srov.: Sběrka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010).

¹²³ Srov.: interní materiály Sdružení „Příprava distančního textu“.

¹²⁴ Srov.: interní materiály Sdružení "Osnova a metodika - Osnova modulu"

dovednosti se od něj očekávají. S ČÍM bude účastník seznámen (na obecné úrovni popis znalostí, které mu budou prostřednictvím absolvování modulu předány). JAKÉ činnosti bude umět provádět (na obecné úrovni popis dovedností, se kterými bude seznámen v rámci absolvování modulu). Druhou částí je pak osnova obsahu, která popisuje strukturu obsahu modulu tak, jak bude realizován, a to na úrovni jednotlivých bodů. Obvykle bývá osnova dvouúrovňová, kde první úroveň odpovídá lekci, další úroveň pak odpovídá detailnějšímu rozdělení lekce do obsahových částí (pokud jsou). Osnova neobsahuje metodické prvky, tj. prvky související s časem, výukovými činnostmi, pomůckami apod.¹²⁵

Formální stránku osnovy modulu jsem zpracovala v souladu s interními materiály Sdružení.¹²⁶

Osnova modulu "Sociální a zdravotní pojištění OSVČ"

Zdůvodnění

Modul je určen pro osoby, které uvažují o zahájení podnikatelské činnosti, případně pro ty, které právě podnikání zahájily. Modul je zaměřen na získání základních znalostí týkajících se sociálního zabezpečení, objasnění pravidel pro účast na sociálním zabezpečení, a dále pak povinností osob samostatně výdělečně činných vůči správě sociálního zabezpečení vyplývajících ze zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti¹²⁷ a ze zákona o zdravotním pojištění - zák. č. 48/1997 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů¹²⁸ a zák.č. 592/1992 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů¹²⁹.

Požadovaný profil účastníka modulu (tj. to, co účastník zná a umí před začátkem vzdělávací akce - "když k nám přijde") tvoří povrchní znalosti a zkušenosti práce s PC, a to především základní orientace v prostředí internetu.

Profil absolventa (tj. to, co účastník má znát a umět po ukončení vzdělávací akce "co ho naučíme") je umět popsat strukturu sociálního zabezpečení (důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti - složka povinná a nemocenské pojištění - složka nepovinná), pracovat s webovými stránkami České správy sociálního

¹²⁵ Srov.: interní materiály Sdružení "Příprava distančního textu".

¹²⁶ Srov.: interní materiály Sdružení „Osnova a metodika – Osnova modulu“.

¹²⁷ Srov.: Sbírka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010).

¹²⁸ Srov.: Sbírka zákonů, částka 16, zák. č. 48/1997 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010).

¹²⁹ Srov.: Sbírka zákonů, částka 119, zák. č. 592/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010).

zabezpečení a všech zdravotních pojišťoven a institucí s tím souvisejících, znát výše minimálních plateb na sociální a zdravotní pojištění a všechny způsoby úhrad záloh na pojistné, definovat základní pojmy problematiky (rozhodné období, minimální a maximální vyměřovací základ apod.), vypočítat minimální a maximální měsíční zálohy na pojistné, vyjmenovat typy důchodů a způsoby výpočtu jejich výše. Dále vypočítat výši zálohy na pojistné z vyměřovacího základu, přeplatek či nedoplatek za předchozí rozhodné období a správně vyplnit Přehled na OSSZ i všechny typy zdravotních pojišťoven, který je OSVČ povinna podávat po skončení zdanitelného období.

Osnova obsahu¹³⁰

Úvodní lekce do sociálního a zdravotního pojištění

- sociální pojištění v ČR
- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- veřejné zdravotní pojištění (dále jen zdravotní pojištění).

Zaměstnanec x Osoba samostatně výdělečně činná

- porovnání pojmů zaměstnanec x osoba samostatně výdělečně činná, porovnání povinností OSVČ a osob v zaměstnaneckém poměru - výhody, nevýhody
- vymezení osob, které jsou považovány za OSVČ z hlediska sociálního a zdravotního pojištění.

Sociální zabezpečení

- povinnosti OSVČ v sociálním zabezpečení
- sociální zabezpečení a účast OSVČ na odvodech pojistného na sociální zabezpečení
- rozlišení OSVČ vykonávající hlavní nebo vedlejší výdělečnou činnost
- Okresní (Pražská) správa sociálního zabezpečení, Česká správa sociálního zabezpečení
- stručný přehled zákonů upravujících nejdůležitější činnosti
- internet – odkazy na důležité webové stránky

Důchodové pojištění OSVČ

- důchodové pojištění OSVČ – úvodní část
- rozhodná částka
- vyměřovací základ – minimální, maximální
- rozhodné období

¹³⁰ Srov.: Vančurová, A., Klazar, S.: Sociální a zdravotní pojištění. 1. vyd. Praha 2005, s. 18 an.

- rozlišení vyměřovacích základů pro OSVČ hlavní a vedlejší

Zálohy na důchodové pojištění

- skladba důchodového pojištění
- výše záloh na důchodové pojištění
- tři druhy vyměřovacího základu
- placení záloh na pojistné důchodového pojištění
- postup u OSVČ, které platí daň paušální částkou, postup u OSVČ, které účtují v hospodářském roce

Státní důchodový systém

- důchodové pojištění v ČR – úvodní část
- typy důchodů - starobní důchod, výhody/nevýhody předčasného důchodu, plný invalidní důchod, vdovský nebo vdovecký důchod, sirotčí důchod
- způsob výpočtu výše těchto důchodů

Nemocenské pojištění OSVČ

- nemocenské pojištění – úvodní část - vznik a zánik
- dávky vyplývající z nemocenského pojištění - nárok na nemocenské dávky, nárok na peněžitou pomoc v mateřství má OSVČ apod.
- způsob úhrady a výše záloh na nemocenské pojištění

Přehled o příjmech a výdajích osoby samostatně výdělečně činné a dalších údajích podle § 15 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb.¹³¹, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

- Přehled o příjmech a výdajích OSVČ – úvodní část - formulář
- výpočet přeplatku – nedoplatku pojistného, výpočet nové zálohy na pojistné
- vyplnění formuláře Přehledu na webových stránkách
- shrnutí – sociální zabezpečení

Zdravotní pojištění

- povinnosti OSVČ ve zdravotním pojištění
- zdravotní pojišťovny
- výběr zdravotní pojišťovny
- zdravotní pojišťovny na internetu – odkazy na důležité webové stránky

¹³¹ Srov.: Sbírka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010).

Platby pojistného

- výše a způsoby úhrad záloh na pojistné zdravotního pojištění
- rozhodné období
- minimální vyměřovací základ, minimální měsíční záloha
- maximální vyměřovací základ, maximální měsíční záloha
- zákonné termíny pro platby pojistného

Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné (dále jen Přehled)

- přehledy – úvodní část
- výpočet přeplatku – nedoplatku pojistného, výpočet nové zálohy na pojistné
- vyplnění formuláře Přehledu na webových stránkách
- shrnutí zdravotního pojištění

Klíčová slova

- sociální pojištění, veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, státní politika zaměstnanosti, plátce pojistného, zdravotní pojišťovna, rozhodné období, minimální vyměřovací základ, maximální vyměřovací základ, správa sociálního zabezpečení, hlavní a vedlejší činnost OSVČ, limit účasti při vedlejší činnosti, důchodové pojištění, státní politika zaměstnanosti, nemocenské pojištění, Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti

Konkrétní cíle

Účastník kurzu se naučí :

- vlastními slovy popsat problematiku sociálního a zdravotního pojištění a definovat povinnosti OSVČ týkající se sociálního zdravotního pojištění, vyplývající ze zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (zák. č. 589/1992 Sb. ve znění dalších souvisejících zákonů¹³²) a ze zákona o zdravotním pojištění (zák. č. 48/1997 Sb.¹³³ ve znění dalších souvisejících zákonů), být nakloněn uvažovat o negativních dopadech neplnění svých zákonných povinností, vyplývajících ze zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a ze zákona o zdravotním pojištění
- vlastními slovy popsat strukturu sociálního zabezpečení v ČR

¹³² Srov.: Sbírka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

¹³³ Srov.: Sbírka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010).

- definovat základní pojmy sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění OSVČ
- správně provádět platby na sociální zabezpečení (důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, příp. nemocenské pojištění) a na zdravotní pojištění
- znát minimální výši záloh na sociální a zdravotní pojištění na zdaňovací období a způsoby platby
- vypočítat výši záloh na zdaňovací období, včetně výše doplatku či přeplatku za zdaňovací období na základě Přehledu (sociální i zdravotní pojištění)
- vyhledat si potřebné informace a formuláře pomocí PC na internetu - stránkách ČSSZ a institucí souvisejících s problematikou sociálního zabezpečení a dále na stránkách zdravotních pojišťoven ČR.

5.1.4 Metodika modulu "Sociální a zdravotní pojištění OSVČ"

Mezi další kurikulární dokumenty vzdělávání, bude v případě mnou projektovaného modulu patřit metodika, která bude také zpracována v souladu s interními materiály Sdružení, kdy metodika modulu je závislá na formě, kterou je výuka prováděna. Primárně je metodika určena lektorům modulu, měla by být k dispozici jako pomocná informace i účastníkům. Obvykle jsou k jednomu modulu k dispozici dvě metodiky, jedna pro prezenční formu a jedna pro eLearningovou (distanční) formu.¹³⁴

Metodika modulu obsahuje čtyři části, a to vstupní diagnostiku, plán hodin a činností, výstupní diagnostiku a pomůcky a materiály.¹³⁵

Metodika modulu "Sociální a zdravotní pojištění OSVČ"

Modul bude realizován formou prezenční výuky v celkovém rozsahu 12 lekcí (540 minut). Výuka bude realizována v lekcích po 45 minutách (90 minutách).

Vstupní diagnostika

Modul je určen pro osoby, které uvažují o zahájení podnikatelské činnosti, případně pro ty, které právě podnikání zahájily. Od účastníků kurzu se neočekávají žádné vstupní znalosti z dané problematiky. Lektor pouze zjistí, zda všichni účastníci mají alespoň povrchní znalosti a zkušenosti práce s PC, a to především základní orientaci v prostředí internetu (lehké úkoly k vyhledání konkrétní věci s využitím Internetu).

¹³⁴ Srov.: interní materiál Sdružení „Osnova a metodika – Metodika modulu“.

¹³⁵ Srov.: interní materiál Sdružení "Příprava distančního textu".

Plán hodin a činností:

Úvodní lekce do sociálního a zdravotního pojištění

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- vstupní diagnostika modulu – 5 minut
- Lektor uvede účastníky do problematiky pomocí vysvětlení schématu sociálního pojištění v ČR - viz schéma ve výukovém textu (o výukovém textu bude pojednáváno v kapitole 5. „Prostředky didaktické techniky“, podkapitola 5.4.)
- Lektor vysvětlí účast na jednotlivých částech systému, seznámí účastníky s osobami, které mají povinnost do subsystémů platit - zaměstnanci, OSVČ (dle výukového textu)
- Lektor položí kontrolní otázky z probírané problematiky k ověření, zda všichni účastníci pochopili, co bylo probíráno

Zaměstnanec x Osoba samostatně výdělečně činná

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor seznámí účastníky se základními pojmy – zaměstnanec, OSVČ, provede vzájemné porovnání povinností (případně výhod a nevýhod) těchto dvou skupin osob
- Lektor vymezí skupiny osob, které jsou považovány za OSVČ z hlediska sociálního a zdravotního pojištění (dle výukového textu)
- Lektor pomocí jednoduchých otázek zjistí, zda všichni účastníci pochopili rozdíl mezi zaměstnancem a OSVČ a zda-li vědí, které skupiny osob jsou považovány za OSVČ z hlediska zdravotního pojištění

Sociální zabezpečení

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Vstupní diagnostika modulu – 5 minut.
- Lektor seznámí účastníky se všeobecnými základními povinnostmi OSVČ v sociálním zabezpečení (příhlášky a odhlášky, formuláře, vyplnění, termíny apod.)
- Lektor vysvětlí rozdělení plateb na sociální zabezpečení, dále vysvětlí OSVČ vedlejší a hlavní (dle výukového textu)

- Lektor pomocí webových stránek seznámí účastníky s ČSSZ (ukáže za pomoci dataprojektoru, pokud je k dispozici), následně pomocí jednoduchých zadání nechá účastníky, aby si sami vyhledali potřebné informace, formuláře, kontakty apod. za pomoci internetu

Důchodové pojištění OSVČ

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor dle distančního textu vysvětlí podmínky účasti na důchodovém pojištění, seznámí účastníky se základními pojmy (rozhodné období, minimální vyměřovací základ apod.)
- Lektor si na drobných příkladech (může využít příkladů ve výukovém textu) ověří, zda-li účastníci pochopili probíranou problematiku

Zálohy na důchodové pojištění

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor seznámí účastníky se skladbou důchodového pojištění a s výší záloh na důchodovém pojištění a způsobu jejich úhrad
- Lektor naučí účastníky vypočítat zálohy u OSVČ uplatňujících daň paušální částkou a dále u OSVČ účtujících v kalendářním roce (viz výukový text)
- Lektor si ověří správné pochopení problematiky u účastníků pomocí kontrolních otázek v distančním textu, případně zadá účastníkům drobné dotazy, které musí účastníci sami vyhledat pomocí internetu na příslušných webových stránkách

Státní důchodový systém

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor seznámí účastníky s typy důchodů v ČR a s podmínkami, za kterých vzniká nárok na důchod a s výpočtem výše dávek jednotlivých důchodů (viz výukový text)
- Lektor nechá účastníky vyhledat potřebné informace o typech důchodů pomocí internetu tak, aby každý účastník byl schopen si tyto informace v budoucnu vždy vyhledat

Nemocenské pojištění OSVČ

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor seznámí účastníky s podmínkami účasti na nemocenském pojištění, seznámí je s dávkami poskytovanými z nemocenského pojištění, dále účastníky seznámí s minimální výší měsíční zálohy na nemocenské pojištění (vše dle výukového textu)
- Lektor pomocí drobného příkladu nechá účastníky vypočítat minimální zálohu na nemocenské pojištění a dále pomocí kontrolních otázek v distančním textu ověří pochopení problematiky

Přehled o příjmech a výdajích osoby samostatně výdělečně činné a dalších údajích podle § 15 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb.¹³⁶, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor seznámí účastníky s formulářem Přehledu pro Okresní správu sociálního zabezpečení (buď připraveném, který rozdá každému účastníku nebo pomocí PC – internet), vysvětlí účastníkům způsob vyplnění Přehledu, seznámí účastníky s povinnostmi souvisejícími s tímto Přehledem (termíny podání, termíny úhrad, způsob vyplnění apod.), vysvětlí výpočet přeplatku či doplatku pojistného za zdaňovací období včetně výpočtu nové zálohy na důchodové pojištění a nemocenské pojištění na další období
- Lektor zadá účastníkům předem připravený úkol (popřípadě využije cvičení ve výukovém textu) k vyplnění Přehledu včetně výpočtu doplatku či přeplatku na pojistném a nové zálohy na důchodové a nemocenské pojištění pro další období, účastníci pracují samostatně, v případě nutnosti za pomoci lektora, který dle svých případných zjištění znovu vysvětlí a objasní potřebné nejasnosti ve výpočtech či vyplnění Přehledu apod.

Zdravotní pojištění

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor seznámí účastníky se všeobecnými základními povinnostmi OSVČ vůči zdravotní pojišťovně (příhlášky a odhlášky, formuláře, vyplnění, termíny apod.)
- Lektor seznámí účastníky se způsobem, možnostmi a podmínkami výběru zdravotní pojišťovny a se všemi povinnostmi s tím souvisejícími (viz výukový text)

¹³⁶ Srov.: Sběrka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010) .

- Lektor pomocí webových stránek jednotlivých zdravotních pojišťoven seznámí účastníky s těmito pojišťovny (ukáže za pomoci dataprojektoru, pokud je k dispozici), následně pomocí jednoduchých zadání nechá účastníky, aby si sami vyhledali potřebné informace, formuláře, kontakty apod. pomocí internetu

Platby pojistného - zdravotní pojištění

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor vysvětlí klíčové pojmy související s úhradami plateb na zdravotní pojištění (minimální a maximální vyměřovací základ, rozhodné období apod.) - viz výukový text
- Lektor seznámí účastníky se zákonnými termíny pro platby pojistného
- Lektor na základě předem připravených jednoduchých otázek zjistí, zda účastníci pochopili podstatu výpočtu minimální a maximální měsíční zálohy, zda-li se orientují v základních pojmech a zákonných termínech týkajících se zdravotního pojištění
- Lektor zadá účastníkům několik drobných otázek týkajících se probírané problematiky a účastníci dostanou 10-15 minut k tomu, aby tyto dotazy zodpověděli pomocí vyhledání potřebných informací na webových stránkách zdravotních pojišťoven

Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné (dále jen Přehled)

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor seznámí účastníky s formulářem Přehledu pro VZP (buď připraveném, který rozdá každému účastníku nebo pomocí PC – internet), vysvětlí účastníkům způsob vyplnění Přehledu, seznámí účastníky s povinnostmi souvisejícími s tímto Přehledem (termíny podání, termíny úhrad, způsob vyplnění apod.), vysvětlí výpočet přeplatku či doplatku pojistného za zdaňovací období včetně výpočtu nové zálohy na pojistné na další období
- Pomocí využití internetu (webové stránky jednotlivých pojišťoven) se účastníci seznámí se všemi typy formulářů Přehledů pro jednotlivé zdravotní pojišťovny
- Lektor zadá účastníkům předem připravený úkol (popřípadě využije kontrolního úkolu ve výukovém textu) k vyplnění Přehledu příslušné zdravotní pojišťovny včetně výpočtu doplatku či přeplatku na pojistném a nové zálohy pojistného pro

další období, účastníci pracují samostatně, v případě nutnosti za pomoci lektora, který dle svých případných zjištění znovu vysvětlí a objasní potřebné nejasnosti ve výpočtech či vyplnění Přehledu apod.

Písemný test k ověření znalostí

Čas: 45 minut

Předpokládaný průběh:

- Lektor, pomocí předem připraveného písemného testu, ověří znalosti účastníků získané v rámci vzdělávacího modulu "Sociální a zdravotní pojištění OSVČ" (test by měl obsahovat teoretické otázky i praktické cvičení - možno využít cvičení a otázky z výukového textu), na vypracování testu dostanou účastníci čas nejdéle 30 minut a poté si test pod vedením lektora společně opraví, popř. lektor vysvětlí nejasnosti zjištěné na základě tohoto testu

Klíčová slova

- sociální pojištění, veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, státní politika zaměstnanosti, plátce pojistného, zdravotní pojišťovna, rozhodné období, minimální vyměřovací základ, maximální vyměřovací základ, správa sociálního zabezpečení, hlavní a vedlejší činnost OSVČ, limit účasti při vedlejší činnosti, důchodové pojištění, státní politika zaměstnanosti, nemocenské pojištění, Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti

Výstupní diagnostika

Modul bude uzavřen závěrečným testem zaměřeným na porozumění základním pojmům probírané problematiky a výpočtů záloh, doplatků, příp. nedoplatků na pojištění (připraví si lektor sám, případně využije kontrolních otázek, cvičení a příkladů z výukového textu). Na základě výsledků testu lektor doporučí účastníkům úlohy a materiály, které jim pomohou zlepšit výsledky.

Pomůcky a materiály

- počítačová učebna s připojením k Internetu
- lektorský počítač s dataprojektorem.

5.2 Didaktické formy a didaktické metody

5.2.3 Didaktické formy

Forma vzdělávání je organizační uspořádání podmínek vzdělávání z hlediska času, prostoru a organizace práce lektora i účastníků vzdělávacího procesu.¹³⁷

Jinými slovy - didaktické formy představují určitý organizační rámec výuky.¹³⁸

Volba formy vzdělávací akce představuje rozhodnutí, zda bude výuka realizována v přímém kontaktu vzdělavatele a účastníka nebo dálkovým (korespondenčním) způsobem, tj. v situaci, kdy vzdělavatel a účastník jsou časově i prostorově odděleni. Mezi další varianty patří též studium kombinované či distanční, kdy je základem výuky individuální studium doplňované semináři či tréninky.¹³⁹

Také lze jako základní proudy v organizačních formách vzdělávání vyčlenit frontální vzdělávání v systému vyučovacích hodin, skupinové a kooperativní vzdělávání, individualizované a diferencované vzdělávání, systém různých organizačních forem uplatňovaných při realizaci projektů a integrovaných učebních celků a domácí učební práce účastníků.¹⁴⁰

Z výše uvedených forem vzdělávání si nyní vyberu ty, které použiji při výuce mnou projektového modulu „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“. Bude se jednat o přímý kontakt vzdělavatele a účastníka, o frontální vzdělávání v systému vyučovacích hodin ve spojení s domácí učební prací účastníků.

Frontální vyučování v systému vyučovacích hodin představuje plánovitou a soustavnou činnost vzdělavatele (lektora, školitele) s účastníky (frekventanty), která probíhá v určeném čase, kterým je rozvrh hodin.¹⁴¹

Domácí učební práce účastníka spočívá v promyšleném uložení domácího úkolu účastníkům, jelikož mezi vzděláváním při vzdělávací akci a učební činností mimo vzdělávací institut existuje těsná souvislost, která je dána především cílem této činnosti a jejím obsahem.¹⁴²

¹³⁷ Srov.: Tuma, M.: Metódy výchovy a vzdelávania dospelých. 1. vyd. Bratislava 1987, s. 84.

¹³⁸ Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 1. Vyd. Praha 2003, s. 92.

¹³⁹ Srov.: Mužík, J.: Profesionální vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha 1999, s. 98.

¹⁴⁰ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2., rozšířené a aktualizované vyd. 2007, s. 220.

¹⁴¹ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2., rozšířené a aktualizované vyd. 2007, s. 221.

¹⁴² Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2., rozšířené a aktualizované vyd. 2007, s. 241.

Detailnější terminologické vymezení obou forem vzdělávání zde nebudu dopodrobna rozpracovávat, protože to bylo obsahem mé bakalářské práce.¹⁴³

Výuka modulu bude probíhat ve 12 lekcích po 45 minutách, kdy lektor bude pracovat s vymezenou skupinou účastníků plánovitě, soustavně a v určeném čase (v souladu s rozvrhem lekcí), každá lekce má svůj dílčí didaktický cíl a bude probíhat formou vzájemného působení a komunikace založené na osobním kontaktu lektora se skupinou účastníků.

Jak jsem se již v terminologickém ukotvení pojmů v této kapitole zmínila, forma vyučování v systému vyučovacích hodin má své meze, které spočívají v:¹⁴⁴

- mechanickém používání navozujícím jednotvárnost, která ubíjí zájem účastníků a omezuje možnosti jejich vlastní kreativity,
- orientaci lektora k průměru, takže účastníci nadprůměrní, podprůměrní či méně průbojní se dostávají na okraj pozornosti,
- množství účastníků ve skupině vede k omezení času, který může lektor věnovat jednotlivci.

Právě s ohledem na tyto meze přímé výuky je vhodné spojit ji s dalšími formami, jelikož lze předpokládat, že komplexní využívání rozmanitých forem výuky, které se samozřejmě budou vzájemně doplňovat, přispěje ke zkvalitnění vzdělávacího procesu jako celku. Z tohoto důvodu navrhuji spojit formu vyučování v systému vyučovacích hodin s formou výuky domácí učební práce.¹⁴⁵ Tato forma bude spočívat v ukládání promyšlených domácích úkolů, které umožní účastníkům spojit teoretické vědomosti získané učební prací při výuce s různými praktickými zkušenostmi z běžného života. V rámci těchto domácích prací budou mít účastníci možnost také konzultovat případné nejasnosti dané problematiky s lektorem, a to prostřednictvím e-mailu (či osobní konzultace dané problematiky po předchozí dohodě s lektorem).

¹⁴³ Srov.: Walterová, H.: Projektování modulu v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“. (pořadí vydání neuvedeno) Olomouc 2008, s. 38 an.

¹⁴⁴ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2., rozšířené a aktualizované vyd., 2007, s. 223.

¹⁴⁵ Srov.: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2., rozšířené a aktualizované vyd., 2007, s. 221 an.

5.2.4 Didaktické metody

Nadřazeným pojmem slovu metoda je slovo metodika, které pochází z řečtiny a znamená nauku o postupech učení a vyučování na jednotlivých stupních při různém obsahu.¹⁴⁶

Neexistuje obsah, který by se dal zprostředkovat bez nějaké metody, a neexistuje žádné zprostředkování bez média, byť by to byla jenom řeč. Je nutné si uvědomit, že uvedené oblasti se navzájem podmiňují a jsou ještě také závislé na cílové skupině (tj. na těch, kteří se mají vzdělávat), na jejich schopnostech, umění učit se a také na sociálních danostech v jejich skupině.¹⁴⁷

Existuje řada metod a řada kritérií, podle kterých se tyto metody člení. Jednotná klasifikace metod však neexistuje.

Jedním z možných členění je rozdělení na metody informační, narativní, operativní, interaktivní a intuitivní. Z těchto jmenovaných si blíže vymezím pouze informační a narativní metody, jelikož těchto metod bude využito při výuce modulu, který projektují.¹⁴⁸

Metody informační jsou určeny k tomu, aby se z informací staly znalosti pomocí propojení obou hemisfér mozku, a to propojením řečového a obrazového myšlení. Patří sem např. kvíz, **audiovizuální přednáška**, analýza pomocí médií, mind-mapping apod.¹⁴⁹

Pro narativní metody je nejdůležitější řeč. Jejich prostřednictvím se mají účastníci naučit slovně vyjadřovat a slovy správně vystihnout problémové situace. Kromě toho se má zvýšit argumentační schopnost jedince, a tím se má posílit jeho verbální schopnost při konfliktech. Patří sem např. práce v malých skupinách, dotazování expertů, interview, **případová analýza** apod.¹⁵⁰

Volba didaktických metod se pohybuje v širokém spektru. Východiskem metod ve vzdělávání dospělých jsou metody teoretické, které jsou založeny převážně na

¹⁴⁶ Brassard, W.: Wege zur beruflichen Mündigkeit. Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 87.

¹⁴⁷ Brassard, W.: Wege zur beruflichen Mündigkeit. Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 87.

¹⁴⁸ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 87 an.

¹⁴⁹ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 89 an.

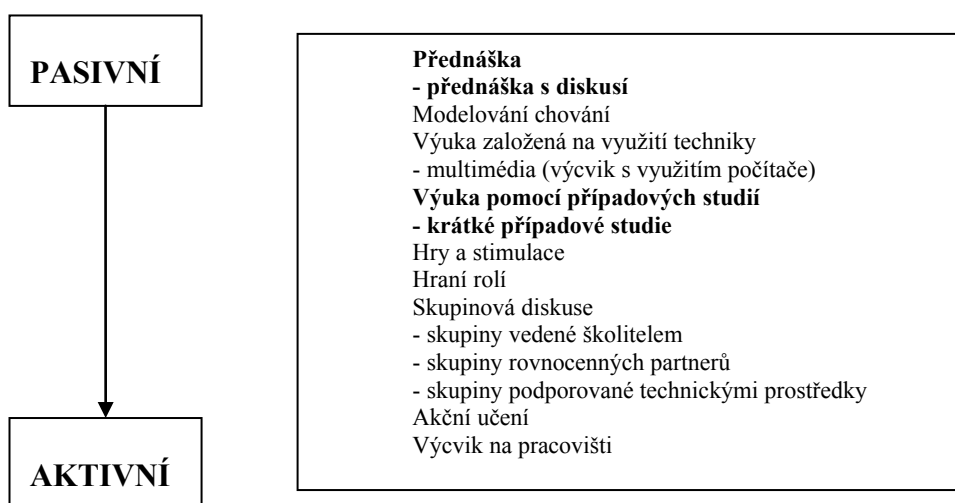
¹⁵⁰ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 94 an.

monologu lektora (metody přednášení, výkladu). Dostí početnou skupinu tvoří pak metody teoreticko-praktické, založené na aplikaci poznatků při řešení konkrétních, ve výuce simulovaných, problémů (diskusní metody, metody problémového vyučováním metody diagnostické a klasifikační). Třetí skupinu tvoří metody prakticky zaměřené na formování profesních dovedností, návyků, způsobů, jednání, chování, vytváření pozitivních postojů a hodnotové orientace (coaching, mentoring, rotace práce apod.) – tyto metody se používají ve výcviku pracovníků přímo v praxi.¹⁵¹

Výše uvedené členění vychází z uspořádání metod podle aktivity, kterou musí vyvinout při této metodě účastník, zhruba od pasivních k aktivním metodám výuky.

V praxi je však optimální jednotlivé metody vzájemně kombinovat. Výběr nejvhodnější metody závisí na konkrétní vzdělávací akci, tzn. na konkrétní situaci, na povaze materiálu nebo pěstovaných dovednostech a na vlastnostech vzdělavatele.¹⁵²

Obr. 11.: **Výukové metody**¹⁵³



Z výše uvedených metod si vyberu ty, které použiji ve výuce mnou projektovaného modulu "Sociální a zdravotní pojištění OSVČ" (jedná se o tučně

¹⁵¹ Srov.: Mužík, J.: Profesionální vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha 1999, s. 98 an.

¹⁵² Srov.: Belcourt, M., Wright, P. C.: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. 1. vyd. Praha 1998, s. 125.

¹⁵³ Srov.: Belcourt, M., Wright, P. C.: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. 1. vyd. Praha 1998, s. 125.

označené metody) a tyto metody si terminologicky ukotvím tak, aby bylo zřejmé, v čem tyto metody spočívají a jak je možné je použít při výuce. Bude se jednat o tyto metody: přednáška, a to kombinace audiovizuální přednášky a přednášky s diskusí, případová analýza a krátké případové studie.

Dále budou při výuce modulu využity další dvě metody, které jsem čerpala z interních materiálů Sdružení, a to životní situace a zpětná vazba.¹⁵⁴

Přednáška (audiovizuální přednáška, přednáška s diskusí)

Metoda přednášky je způsob, postup nebo cesta, která vede prostřednictvím výkladu lektora k dosažení vytýčeného vzdělávacího cíle.¹⁵⁵

Za metodu přednášky budu tedy pokládat „způsob systematického výkladu stanoveného tématu lektorem“.¹⁵⁶

Přednáška s diskusí

Jedná se o obdobné principy jako u přednášení, navíc zde probíhá diskuse ve dvou polohách, a to tak, že lektor na závěr zodpoví dotazy účastníků a účastníci na podnět lektora diskutují mezi sebou a lektor tuto diskusi shrne.¹⁵⁷

Audiovizuální přednáška

Stejně jako přednáška slouží k uvedení do nového, pro účastníky neznámého tématu. U tohoto typu přednášky jsou však navíc použity názorné a objasňující pomocné prostředky: fólie, obrázky a objekty všeho druhu. Tímto způsobem mají být vizualizovány zejména nejdůležitější části obsahu přednášky. Přitom je třeba dbát na to, aby se pomocí projektoru nebo nástěnky neukazovalo příliš mnoho informací najednou.¹⁵⁸

Krátké případové studie, případová analýza

Terminologické ukotvení výuky pomocí případových studií včetně vymezení krátké případové studie coby metody výuky je podrobně zpracováno v mé bakalářské práci.¹⁵⁹

¹⁵⁴ Srov.: interní materiál Sdružení „Základní pravidla pro psaní výukového textu“.

¹⁵⁵ Srov.: Tuma, M.: *Metody výchovy a vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Bratislava 1987, s. 186.

¹⁵⁶ Václavík, V.: *Učebné metody*. Cit dle.: Tuma, M.: *Metody výchovy a vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Bratislava 1987, s. 186.

¹⁵⁷ Srov.: Mužik, J.: *Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha 1998, s. 155.

¹⁵⁸ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vyd. Praha 2001, s. 92.

¹⁵⁹ Srov.: Walterová, H.: *Projektování modulu v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“*. (pořadí vydání neuvedeno) Olomouc 2008, s. 43 an.

Určitou alternativou krátké případové studie je případová analýza. Pomocí této metody mají účastníci na konkrétní situaci ozřejmit nějaký reálný problém. Vzdělavatel přednese nějaký případ z vlastní praxe, který následně účastníci zpracovávají z předem daných aspektů nejlépe v malých skupinkách. Diskuse o problému slouží k identifikaci a k různému posuzování případu. Při řešení problému se mají účastníci snažit nalézat alternativní řešení, která vy měla být přezkoumána i s ohledem na své dopady a souvislosti. Na závěr se různé alternativy společně projednají, posoudí a vyhodnotí.¹⁶⁰

Životní situace

Jedná se o návod jak řešit konkrétní a často se opakující reálnou situaci. Tato metoda je vhodná, pokud oblast výkladu se týká společnosti a jasně definovaných společenských pravidel, norem a zákonů. Podstatou této metody je ukázat účastníkům, jak správně situaci zvládnout.¹⁶¹

Zpětná vazba (cvičení, autotest, kontrolní otázky, křížový odkaz)

V průběhu výuky je důležité donutit účastníka k aktivitě, jelikož pouhé pasivní přijímání informací má malou úspěšnost v učení. Tohoto lze dosáhnout buď cestou zadání úkolů účastníkovi, které sám vyřeší a součástí textu je klíč k zadání, druhou možností je sada otázek, na něž se dá odpověď nalézt v textu, a tedy klíč není potřeba.¹⁶²

Jedná se o tyto možnosti zpětné vazby:¹⁶³

Cvičení

Účastník dostane úkol k samostatnému vyřešení. Očekává se, že účastník mimo text úkol vyřeší a v textu najde správné řešení. Klíč se zpravidla umísťuje na konec textu, lze jej umístit bezprostředně za lekci (čím více kroků vyžaduje nalezení klíče, tím je větší šance, že účastník nebude sám sebe podvádět).

Autotest

Účastník dostane seznam otázek s nabídkou správných odpovědí, zkomplikováním může být více správných odpovědí. Očekává se, že účastník umí zvolit správné odpovědi. Alternativou k autotestu mohou být tzv. „doplňovačky“, kde se v zadaném souvislém textu vyskytují prázdná místa, která musí účastník doplnit.

¹⁶⁰ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 97.

¹⁶¹ Srov.: Walterová, H.: Projektování modulu v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“. (pořadí vydání neuvedeno) Olomouc 2008, s. 44.

¹⁶² Srov.: interní materiál Sdružení „Základní pravidla pro psaní výukového textu“

¹⁶³ Srov.: interní materiál Sdružení „Základní pravidla pro psaní výukového textu“

Kontrolní otázky

Účastník dostane zadané otázky nebo pojmy k vysvětlení. Pokud účastník neumí vysvětlit řešení nebo pojem, měl by se k textu vrátit a znovu danou problematiku prostudovat. Zadání musí být zformulováno lektorem tak, aby se opravdu odpověď dala v textu lekce najít.

Křížový odkaz

Jedná se o upozornění na souvislosti s jiným textem, kdy autor v textu pouze označí místo, kde účastník potřebné informace najde (může se jednat o název lekce, kapitoly, řešený příklad, číslo stránky apod.)

Jelikož mým hlavním cílem, při projektování modulu a určení forem a metod výuky, je vyvarovat se jednotvárnosti, nezajímavosti a fádnosti výuky, bude při výuce využito nejen kombinace didaktických forem, ale hlavně kombinace různých didaktických metod. Jejich výběr jsem provedla s ohledem na hlavní kritéria pro volbu metod, mezi které patří: ¹⁶⁴

- charakter učebních cílů (usilujeme jen o vědomosti, či o jejich uplatnění v praxi),
- charakter obsahu výuky (zaleží na druhu učební látky, jaké metody nám dovolí použít),
- charakter didaktické formy (zvolená didaktická forma umožňuje použití různých didaktických metod),
- předběžné znalosti a složení účastníků vzdělávací akce (přípravenost účastníků na různé metody - např. práce ve skupinách),
- stupeň aktivizace účastníků (co zmožní účastník a co je opravdu nutné),
- fáze učebního procesu (vstup, prezentace, použití),
- rytmus (umožňuje pestrost, zajímavost, mnohotvárnost učebního procesu),
- rámcové podmínky (podmínky časové, prostorové, počet účastníků apod.),
- celková didaktická připravenost a schopnost lektora (přípravenost lektora).

S ohledem na zvolenou formu "frontálního vyučování v systému vyučovacích hodin" (přímé výuky), v kombinaci s formou výuky domácích učebních prací, bude v

¹⁶⁴ Srov.: Mužík, J.: Andragogická didaktika. 1. vyd. Praha 1998, s. 169.

rámci celého modulu využita metoda klasických přednášek v kombinaci s přednáškami s diskusí¹⁶⁵ a audiovizuálními přednáškami¹⁶⁶.

Přednášky budou probíhat v učebnách Sdružení, které jsou dobře zajištěny vyhovujícím osvětlením, otopem, akustikou, rozmístěním míst k sezení účastníků a v neposlední řadě jsou vybaveny moderní technologií, která bude využita k výuce (osobní počítače pro účastníky, lektorský počítač s dataprojektorem apod.).

V neposlední řadě bude v rámci výuky modulu "Sociální a zdravotní pojištění OSVČ" využita i metoda krátkých případových studií a případových analýz, na základě kterých si účastníci procvičí výpočty nedoplatků či přeplatků záloh na základě Přehledů o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu zaplacených záloh (dále jen Přehled), vyplňování tiskopisů apod. Tyto krátké případové studie, popř. případové analýzy, budou spočívat v tom, že účastníci vytvoří dvojice (případně trojice), ve kterých budou pracovat, lektor přednese účastníkům krátkou reálnou situaci (určitou specifickou situaci podnikatele při jeho podnikatelské praxi související se sociálním a zdravotním pojištěním nebo při podávání Přehledu) a poskytne skupinám účastníků potřebný čas ke zpracování (Přehledu, případně dalších potřebných formulářů či úkonů s tím souvisejících). Při této samostatné práci mohou účastníci opět využívat výpočetní techniku. Poté dojde k hodnocení na základě diskuse účastníků s lektorem a k případnému objasnění či vyjasnění nejasností, které z celého procesu vyplynou.

Jelikož obsah mnou projektovaného modulu se týká společnosti a jasně definovaných společenských pravidel, norem a zákonů, bude využito i metody životních situací. Jde o určitý návod k tomu, jak řešit konkrétní a často se opakující reálné situace, ukázat, jak správně situaci zvládnout a v učebním prostředí si tyto situace nacvičit a vyzkoušet.

V rámci kontroly znalostí a dovedností po výuce, popř. během výuky, bude využita metoda zpětné vazby, a to konkrétně cvičení (samostatné řešení úkolů je naprosto nezbytnou součástí výuky), autotesty (je dobře využitelný, i když nemá stejnou účinnost jako cvičení, jelikož nabízené odpovědi jsou do jisté míry nápovědou), kontrolní otázky (probíhá po ukončení výkladu, z pohledu efektivity učení má velmi velkou účinnost, jedná se o situace, kdy frekventant musí vysvětlit pojem nebo popsat,

¹⁶⁵ Srov.: Mužík, J.: Andragogická didaktika. 1. vyd. Praha 1998, s. 155.

¹⁶⁶ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 92.

co dělá nebo jak to dělá) a křížové odkazy (slouží k lepší orientaci účastníka v textu, neboť autor navazuje výklad na některou předchozí část textu nebo se odvolává na látku, která bude v textu probírána později).

Všechny výše uvedené zvolené metody se v rámci výuky budou vzájemně prolínat a doplňovat tak, aby výuka byla zajímavá a co nejvíce přínosná a přijatelná pro účastníka, odpovídala cílům modulu, obsahu výuky, byla zvolena v souladu se zvolenou didaktickou formou výuky atd. tak, jak jsem tyto kritéria uvedla v textu výše.

5.3 Speciální didaktické techniky

Pomocí speciálních didaktických postupů dochází k rozvíjení kreativity účastníka.

Být kreativní znamená být otevřený k poznávání nových a originálních postupů a řešení vyskytujících se problémů. Být přitom přístupný neobvyklým, málo používaným řešením, umět rozpoznávat problémy a rozčlenit je na dílčí problémy, hledat a nacházet originální alternativy řešení problémů.¹⁶⁷

Výběr vhodných speciálních didaktických postupů patří mezi další kroky projektování vzdělávací akce, proto považuji za nutné ve svém projektu, v rámci terminologického ukotvení pojmů, tyto postupy zmínit, aby bylo zřejmé, že jsem tyto postupy neopomněla, avšak s ohledem na povahu předmětu obsahu mého modulu je pro svoji práci nepoužiji.

Jak z výše uvedeného textu vyplývá, pomocí speciálních didaktických postupů dochází k rozvíjení kreativity účastníků. Obsahem mnou projektovaného modulu jsou však jasně definovaná pravidla společnosti, normy a zákony, modul „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“ je postaven na legislativě České republiky, tj. na zákonných ustanoveních, nařízeních vlády, vyhláškách, vnitřních směrnících a předpisech jednotlivých institucí apod., kde veškeré skutečnosti z ní vyplývající jsou přesně dané a určené a kreativita účastníků na výsledek jejich využití nemá vliv (např. výběr a vyplnění formulářů, výpočet správné výše záloh, výpočet nedoplatků či přeplatků sociálního či zdravotního pojištění apod.). Tato státem stanovená práva a povinnosti poplatníků nelze čímkoli měnit či ovlivňovat, obsah modulu je nutné se naučit, respektovat je a následně využít tyto poznatky v praxi. Proto v oblasti sociálního a zdravotního pojištění OSVČ není kreativita účastníků nezbytná a nutná a v rámci

¹⁶⁷ Srov.: Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001, s. 231.

modulu "Sociální a zdravotní pojištění OSVČ" speciálních didaktických postupů, vedoucích k rozvíjení kreativity účastníků, nevyužiji.

5.4 Prostředky didaktické techniky

Pojmem "prostředek" ve vztahu k cíli se rozumí to, co slouží k dosažení tohoto cíle. "Didaktické prostředky zahrnují všechny materiální předměty, které zajišťují, podmiňují a zefektivňují průběh vyučovacího procesu. Jde o takové předměty, které v úzké souvislosti s vyučovací metodou a organizační formou výuky napomáhají dosažení výchovně-vzdělávacích cílů."¹⁶⁸

Součástí didaktických prostředků jsou učební pomůcky, které pomáhají k osvojení si vědomostí a dovedností a k lepšímu průběhu učení. Pojem učební pomůcka lze definovat podle pedagogických slovníků takto:

- "učební pomůcky jsou předměty zprostředkující nebo napodobující realitu, napomáhající větší názornosti nebo usnadňující výuku"¹⁶⁹
- "učební pomůcky jsou přirozené objekty nebo předměty napodobující skutečnost nebo symboly, které ve vyučování a učení přispívají jako zdroje informací k vytváření, prohlubování a obohacování představ a umožňují vytvářet dovednosti v praktických činnostech účastníků (frekventantů), slouží k zobecňování a osvojování zákonitostí přírodních a společenských jevů. Používají se především proto, aby se vytvořily podmínky pro intenzivnější vnímání učební látky, aby do celkového procesu bylo zapojeno co nejvíce receptorů, především zrakových a sluchových"¹⁷⁰.

Učební pomůcky a didaktická technika plní důležitou zprostředkující funkci mezi vzdělavatelem (lektorem) a účastníkem výuky, pomáhající zprostředkovat učební látku, a tím také nepřímo přispívající k tomu, aby si účastníci vzdělávacího procesu mohli efektivněji osvojovat potřebné informace, vědomosti, dovednosti, případně pracovní návyky.¹⁷¹

¹⁶⁸ Srov.: Maňák, J.: Nárys didaktiky. Cit. dle: Skalková, J.: Obecná didaktika. 2., rozšířené a aktualizované vyd., 2007, s. 249.

¹⁶⁹ Srov.: Průcha, J. a kol.: Pedagogický slovník. 4. vyd. Praha 2004, s. 322.

¹⁷⁰ Srov.: Kujal, B. a kol.: Pedagogický slovník. 2. díl. , vyd. neuvédno, Praha 1967, s. 533.

¹⁷¹ Srov.: Mužík, J.: Andragogická didaktika. 1. vyd. Praha 1998, s. 189.

Z výše uvedeného vyplývá, že výuka se obecně vyznačuje vzájemným působením čtyř komponent, jimiž jsou:¹⁷²

- obsah vzdělávací akce (výuky), učivo, jeho struktura,
- vzdělavatel (lektor) vyučování, tj. zprostředkování učiva účastníkům, řízení jejich učební činnosti,
- účastník (frekventant) vzdělávání, tj. proces osvojování učiva účastníky,
- didaktické prostředky, tj. učební pomůcky a technické vybavení, umožňující zefektivnit výchovně vzdělávací proces.

Vedle volby cílů, obsahu, forem a metod se tedy na efektivnosti vzdělávací akce podílí právě vhodný výběr učebních pomůcek, prostředků didaktické techniky a nových výukových technologií. Existuje bohatý rejstřík nejrůznějších druhů pracovních pomůcek a velké množství způsobů jejich členění. Pro svoji práci jsem si zvolila následující členění:¹⁷³

- písemné materiály pro účastníky a lektory - **skripta**, sylaby a teze, pracovní sešity a listy, zadání případných studií či manažerských her.
- didaktická technika - zpětný projektor, nástěnné tabule, **flipchart**, nástěnná tabule s možností přišpendlování.
- moderní prostředky vizualizace a nové technologie v didaktice - Easy-Flip, Board Copier, LCD panely, **multimediální projektory**, vizualizéry, projekční plochy (plátna), výukové videofilmy, videokamera, **výuka pomocí počítačů (CBL, CBT)**, **internet jako prostředek (nástroj vzdělávání)**.

Z výše uvedeného členění jsem pro názornost zvýraznila tučně ty prostředky didaktické techniky, které využiji při výuce mnou projektovaného modulu.

Terminologické vymezení všech těchto prostředků – skripta, flipchart, multimediální projektory, výuka pomocí počítačů, internet jako prostředek (nástroj) vzdělávání – je podrobně uvedeno v bakalářské práci¹⁷⁴, ze které při projektování vzdělávací akce pro vybrané kompetence vycházím.

Jako jeden z nejdůležitějších prostředků budou pro výuku modulu použita skripta – výukový text. Výukový text bude pokrývat výukový modul a bude se skládat z jednotlivých lekcí. Kromě lekcí, které mají v rámci výukového textu svou vlastní

¹⁷² Srov.: Maňák, J.: Nárys didaktiky., 3. vyd. Brno 2003, s. 104.

¹⁷³ Srov.: Mužík, J.: Andragogická didaktika. 1. vyd. Praha 1998, s. 194.

¹⁷⁴ Srov.: Walterová, H.: Projektování modulu v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“. (pořadí vydání neuvedeno) Olomouc 2008, s. 52 an.

strukturu, bude text obsahovat ještě další prvky, a to zejména „Celkový obraz“ (účastník by měl dostat poměrně jasnou představu o tom, co text obsahuje), „Obsah“ (měl by vidět jasně popsanou strukturu textu) a „Doplňky“ (měl by mít nástroje, které usnadňují a doplňují studium).

Mnou projektovaný modul v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“ bude sice probíhat frontální formou výuky, avšak bude i součástí kurzů, jejichž výuka bude probíhat distanční formou s využitím eLearningu, proto musí být výukový text modulu napsán v takové podobě, aby mohl být pro potřeby činnosti Sdružení využit jak tištěný, tak ke studiu pomocí internetu, v podobě eLearningové. Z tohoto důvodu je nutné při psaní výukového textu vycházet z vnitřních materiálů Sdružení, kterými jsou „Příprava distančního textu“, „Základní pravidla pro psaní výukového textu“ a „Pravidla pro psaní výukového textu pomocí šablony, Směrnice“. Tyto materiály byly k tomuto účelu vypracovány a jsou závazné pro všechny autory, i když každý autor výukového textu musí mít jistou svobodu ve své představě o tvorbě textu a kromě dohodnutých standardů pro formátování textu, může používat jisté pravidelné struktury, označování apod.

Vzhledem k cíli a rozsahu mé diplomové práce netvoří samotný text výukového textu její obsah.

Dále bude při výuce využito flipchartu a nástěnné desky s možností přišpendlování, pomocí kterých bude výuka modulu přehlednější, snadnější a názornější. Tyto dvě pomůcky budou pomáhat lektorovi při znázornění různých souvislostí vyplývajících z obsahu modulu, vzorových výpočtů, vysvětlení nejasných okamžiků při výuce, souvislostí vyplývajících z výukového textu a dalších důležitých poznámek. Výhodou těchto pomůcek je to, že se lektor ke svým poznámkám může kdykoli během výuky vrátit a účastník má tyto poznámky během výuky neustále k dispozici.

Z moderních prostředků vizualizace bude při výuce modulu využito multimediálního projektoru, pomocí kterého bude lektor promítat připravené stránky, týkající se obsahu modulu (formuláře, vzhled žádostí a písemností souvisejících s právy a povinnostmi OSVČ vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění apod.) a potřebné vybrané internetové stránky z lektorského PC na větší plochu v učebně tak, aby v daném okamžiku viděli tyto stránky všichni účastníci.

Využití osobních počítačů bude dalším prostředkem výuky. Tento výcvik bude spočívat v nácviku psaní žádostí a písemností vyplývajících z práv a povinností OSVČ

vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění, účastníci budou mít k dispozici nosiče dat - CD, pomocí kterého budou mít možnost nacvičit vyplňování formulářů, výpočty záloh dle zadání, odpovědi na kontrolní otázky apod. Tento prostředek je pro nácvik využití získaných znalostí v praxi nezbytná.

Další technikou z této oblasti nových technologií, která bude využita při výuce, bude výuka založená na využití internetu, když osobní počítače s připojením na internet budou součástí vybavení učebny. Jelikož cílem několika lekcí je naučit účastníky vyhledat si potřebné informace a formuláře na internetových stránkách, včetně jejich případného vyplnění a odeslání elektronickou formou, je využití výpočetní techniky při výuce nejen zpestřením, ale naprostou nezbytností.

Internet bude využit i dalším způsobem. Jak jsem již v textu zmínila, mnou projektovaný modul tvoří součást struktury i dalších kurzů realizovaných v rámci činnosti Sdružení, když výuka některých z těchto kurzů bude probíhat eLearningovou formou (tj. výuka pomocí internetu). Z tohoto důvodu budou veškeré texty, cvičení a kontrolní otázky, týkající se mnou projektovaného modulu, k dispozici i na internetových stránkách Sdružení. Pro zdokonalení výuky a zajištění větších možností účastníkům ze strany Sdružení, budou mít umožněn přístup k těmto eLearningovým stránkám při výuce i účastníci absolvující kurzy s přímou výukou. Proto bude možno využít těchto internetových stránek k procvičení získaných znalostí a dovedností – zpětnou vazbu, a to pomocí cvičení, autotestů a kontrolních otázek.

Didaktický účel vybraných technik je podrobně zpracován v bakalářské práci.¹⁷⁵

5.5 Předkalkulace

Dalším krokem projektu vzdělávací akce je předkalkulace, což je velmi složitý a časově náročný úkol, a konečné vyúčtování vzdělávací akce, které slouží ke zjišťování ekonomické efektivity celé vzdělávací akce. Výsledkem předkalkulace je odhad čistého přínosu nebo návratnosti investic.¹⁷⁶

V širším smyslu je kalkulace propočet ekonomické výhodnosti jakékoli činnosti jako takové. Jde zároveň o podklad pro rozhodnutí, zda činnost provozovat, v jakém

¹⁷⁵ Srov.: Walterová, H.: Projektování modulu v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“. (pořadí vydání neuvedeno) Olomouc 2008, s. 53 an.

¹⁷⁶ Srov.: Belcourt, M., Wright, P. C.: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. 1. vyd. 1998, s. 163.

rozsahu a s jakými prostředky, případně zda se příslušné činnosti účastnit. Tento propočet zahrnuje výši aktiv (tj. objem prostředků nezbytných pro realizaci činnosti – vybavení, zásoby materiálu, peníze apod.), výši pasiv (tj. výše vložených nebo získaných finančních prostředků – dotace, úvěry apod.) a výnosy a náklady na určité období.¹⁷⁷

Obecně můžeme náklady rozdělit na náklady na vzdělávací program (tj. náklady na lektory, na realizační tým, poplatky za výuku, hrazené jiným institucím, nájemné za prostory pro výuku a za zařízení, parkoviště, poštovné apod.) a náklady na účastníky (tj. přeprava do místa konání a místní přeprava, diety, ubytování apod.).¹⁷⁸

Předkalkulace a konečné vyúčtování modulu nebude předmětem mé diplomové práce, jelikož dílčím cílem mé diplomové práce je andragogické projektování vzdělávací akce pro vybrané kompetence, nikoli ekonomické, které je natolik složité a obsáhlé, že by bylo námětem na samotnou práci. Ekonomický projekt celého kurzu je zpracováván Sdružením, a proto v rámci této práce nebudu vyčleňovat z celkového ekonomického projektu pouze jeden modul. Považovala jsem však za nutné ve své práci zmínit, že tento krok do projektování vzdělávací akce patří a v čem spočívá jeho podstata.

5.6 Realizace vzdělávání

Realizace vzdělávací akce je činnost, která vede k uskutečnění, či provedení, vzdělávací akce jako celku. Tato činnost zahrnuje všechny kroky potřebné k tomu, aby vzdělávací akce proběhla.

Realizace se skládá ze tří hlavních činností:¹⁷⁹

- plánování realizace programu (tj. plánování vstupů a výstupů, projekt vzdělávací akce, osnovy, rozpočet atd.),
- příprava a organizace jednotlivých akcí v rámci programu (tj. sekretariát, služby, lektoři, propagace, účastníci, zabezpečení výuky, ubytování a stravování, doprava atd.),
- realizace programu (tj. hlášení, zprávy, formativní evaluace, učební materiály, absolventi atd.).

¹⁷⁷ Srov.: Mužik, J.: Management ve vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha 2000, s. 74.

¹⁷⁸ Srov.: Prokopenko, J., Kubr, M. a kol.: Vzdělávání a rozvoj manažerů. 1. vyd. Praha 1996, s. 156.

¹⁷⁹ Srov.: Prokopenko, J., Kubr, M. a kol.: Vzdělávání a rozvoj manažerů. 1. vyd. Praha 1996, s. 151.

Související činností je evaluace vzdělávací akce (pozn. tato problematika je zpracována v kapitole 5.7 této diplomové práce).

Stejně jako v předchozí kapitole, týkající se kalkulace a konečného vyúčtování vzdělávací akce, považuji za nutné uvést, že tento krok do projektování vzdělávací akce patří a popsat v čem spočívá jeho podstata, avšak v rámci návrhu projektu vzdělávací akce pro vybrané kompetence ve své diplomové práci problematiku realizace modulu rozpracovávat nebudu. Tato bude komplexně zpracována a prováděna Sdružením v rámci projektování celého kurzu „Zaměstnej sám sebe“.

5.7 Evaluace vzdělávací akce

Evaluace ve vzdělávání je hodnotící proces, na jehož základě je možno posuzovat celkovou efektivitu studia i úroveň a možnosti vzdělávacího zařízení, jeho edukativní potenciál.¹⁸⁰

Vyhodnocování je integrální součástí vzdělávání. Ve své nejhrubší formě je to porovnávání cílů (žádoucí chování) s výsledky (výsledné chování), odpovídající na otázku, do jaké míry vzdělávání splnilo svůj účel. Stanovování cílů a metod měření výsledků je, nebo mělo by být, podstatnou součástí fáze plánování jakéhokoli vzdělávacího programu.¹⁸¹

Mezi výhody evaluace patří skutečnost, že může poskytnout velmi užitečné informace o tom, jak vzdělávací program funguje (pokud je evaluace dobře udělána), identifikuje silné a slabé stránky programu, říká, co je v programu třeba změnit nebo vylepšit, pomáhá určit, zda program splnil vytyčené cíle apod. Naproti tomu však existují i nevýhody evaluace, jako např. že je nákladná a časově náročná, lidé často neví "jak na to", není považována za potřebnou, jsou tu obavy z negativních výsledků evaluace apod.¹⁸²

Všechny výše uvedené definice evaluace můžeme shrnout do stručného konstatování, že hodnocení výsledků vzdělávání je procedura, která prokazuje, zda bylo dosaženo projektovaného programového (koncového) cíle (případně dílčích cílů).¹⁸³

Kromě toho, že se hodnocením ověřuje dosažení projektovaných výukových cílů vzdělávacího programu, slouží hodnocení vzdělávání k získávání ještě dalších důležitých-

¹⁸⁰ Srov.: Palán, Z.: Výkladový slovník - Lidské zdroje. 1. vyd. Praha 2002, s. 59.

¹⁸¹ Srov.: Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů, 1. vyd. Praha 2002, s. 514.

¹⁸² Srov.: Brázdová, Z.: Hodnocení ve vzdělávání dospělých. 1. vyd. Olomouc 2000, s. 5.

¹⁸³ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 134.

ch informací (např. zda byl vzdělávací program dobře sestaven, zda byl funkční, pokud nebyl, v čem byly jeho slabé stránky, zda vzdělavatel pracoval účinně, zda byly uspokojeny vzdělávací potřeby všech účastníků vzdělávání, zda byly finance vynaložené na realizaci vzdělávacího programu použity efektivně, apod.).¹⁸⁴

Existuje mnoho přístupů k evaluaci ve vzdělávání dospělých, z nichž, pro účely své diplomové práce, jsem si vybrala následující:¹⁸⁵

- formativní (tj. průběžná - probíhá během kurzu a poskytuje zpětnou vazbu, která umožňuje zlepšit efektivnost kurzu) a sumativní (tj. souhrnná – probíhá na konci kurzu, jejím cílem je zhodnotit celkový úspěch vzdělávací akce a zda-li bylo dosaženo stanovených vzdělávacích cílů) evaluace,
- interní (tj. vnitřní – provádí instituce sama) a externí (tj. vnější – je prováděna zvnějšku kvalifikovanými odborníky) evaluace,
- Kirkpatrickův přístup k evaluaci, tj. model hodnocení, v rámci kterého jsou zvažovány čtyři klíčové otázky – reakce (odpověď na otázku „líbilo se jim to?“), učení (odpověď na otázku „naučili se to?“), chování (odpověď na otázku „použili to v praxi?“ a výsledky (odpověď na otázku „došlo ke změně efektivity organizace?“).

Posledním krokem návrhu projektu modulu „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“, který je vyústěním mé diplomové práce, je zpracování návrhu evaluace tohoto modulu. Pro potřeby této práce bude cílem návrh úrovní a technik evaluace, nikoliv vypracování nástrojů evaluace. Tyto nástroje evaluace budou připravovány Sdružením pro celý kurz „Zaměstnej sám sebe“.

Evaluaci v rámci modulu bude provádět lektor modulu vždy na konci vzdělávací akce – v rámci poslední lekce modulu. Půjde tedy o kombinaci evaluace interní a sumativní. Z pohledu Kirkpatrickova přístupu k evaluaci bude tato evaluace probíhat na prvních dvou úrovních jeho čtyřúrovňového modelu, bude tedy zjišťována reakce („jak se jim to líbilo?“) a učení („naučili se to?“).

Evaluace bude prováděna metodou subjektivní (participační), tedy hodnocení budou provádět samotní účastníci vzdělávací akce.¹⁸⁶

Sběr informací bude probíhat v učebně, a to během poslední lekce výuky modulu.

¹⁸⁴ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 134 an.

¹⁸⁵ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 37 an.

¹⁸⁶ Srov.: Hroník, F.: Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 1. vyd. Praha 2007, s. 179 an.

Jako technika sběru dat pro zjišťování „reakce“ bude sloužit dotazník spokojenosti a účastníkům bude přidělen čas 15-ti minut, během kterého účastníci dotazník spokojenosti vyplní. Výsledky této evaluace budou soužit ke zkvalitnění práce lektora v rámci modulu, ke zdokonalení výukového textu a případnému dalšímu zkvalitnění výuky, s ohledem na připomínky a náměty účastníků, např. při využití didaktických metod, technik a prostředků apod.

Ke zjištění toho, co se účastníci naučili, tedy úrovně „učení“, si lektor připraví test, ve kterém dle vlastního uvážení využije kontrolních otázek, případně případových studií či cvičení z výukového textu. Účastníci zadaný úkol, či kontrolní otázky, v předem stanoveném čase zpracují a lektor si tyto testy následně vyhodnotí. Výsledky testů budou opět sloužit lektorovi ke zjištění, zda-li účastníci dané problematice porozuměli a zda-li se ji dostatečně naučili, k případným úpravám způsobu výuky či úpravě výukových textů, příkladů, cvičení, kontrolních otázek ze strany lektora, případně ke zjištění těch částí výuky, které dělají účastníkům větší problém pochopit či naučit se, a na které je nutné se v rámci příští výuky více zaměřit, lépe procvičit apod.

Hlavním cílem evaluace modulu „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“ bude tedy optimalizace skladby modulu, vedlejšími cíli pak zlepšení výkonu a přístupu lektora k výuce a k účastníkům, zdokonalení výukových textů, případně k žádoucí změně didaktických metod, technik a prostředků.

Závěr

Cílem mé diplomové práce byla tvorba kompetenčního modelu pro vybranou cílovou skupinu s vyústěním práce do andragogického projektu vzdělávací akce pro vybrané kompetence. Vzniklý kompetenční model bude využitelný v rámci kurzu „Zaměstnej sám sebe“, andragogický projekt byl zpracován pro modul „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“, který je realizován v rámci tohoto kurzu.

Úvodní kapitola tvořila rámcové ukotvení celé práce a sloužila pro zpřehlednění všech skutečností souvisejících s tématem této práce a pro lepší orientaci v problému.

Následně bylo zpracováno terminologické ukotvení klíčových pojmů (vzdělávací potřeba, kompetence a kompetenční model) a poté byl vytvořen kompetenční model pro vybranou cílovou skupinu – matky navracející se na trh práce po rodičovské dovolené - pomocí jednotlivých postupných fází jeho tvorby, tj. přípravné fáze, fáze sběru dat, fáze analýzy a klasifikace informací, fáze tvorby kompetencí a kompetenčního modelu a fáze ověření a validizace kompetencí. Při tvorbě kompetenčního modelu bylo použito kombinovaného přístupu s využitím databáze kompetenčních modelů francouzského partnera firmy CEPAC Inter Soissons, popř. dalších interních materiálů této firmy a také distančních textů obdobných kurzů, které organizuje a realizuje Sdružení. V rámci fáze analýzy a klasifikace informací byl zpracován náčrt kompetencí, které byly následně v další fázi tvorby kompetencí a kompetenčního modelu propracovány pro danou cílovou skupinu tak, aby co nejpřesněji vystihovaly chování, které je charakterizuje, a aby byly v souladu s cílem kurzu. Posledním krokem byla fáze ověření a validizace kompetenčního modelu, jejíž zpracování však nebylo předmětem mé diplomové práce, jelikož její zpracování vyžaduje zvláštní metodiku a zpravidla vyžaduje i přímé ověření v praxi, což je natolik rozsáhlé a složité, že by toto téma mohlo být námětem samostatné diplomové práce.

Další kapitola mé diplomové práce byla věnována interpretaci výsledků analýzy vzdělávacích potřeb a z toho vyplývající formulace koncových cílů jednotlivých kompetencí.

V rámci poslední, páté, kapitoly byl zpracován projekt vzdělávací akce pro vybrané kompetence. Při jeho zpracování jsem postupovala podle jednotlivých obecných kroků projektování vzdělávací akce. Prvním krokem byl výběr kompetencí a formulace dílčích cílů. Následně jsem převedla tyto cíle do obsahu, tzv. didaktická transformace, a to konkrétně do inventáře disciplín, studijního plánu, osnov a metodiky

modulu, které jsem zpracovala v textu do konečného znění. Dále jsem zvolila vhodné didaktické formy, metody, prostředky a techniky. Výuka modulu bude probíhat „frontální formou vyučování v systému vyučovacích hodin“ ve spojení s formou výuky „domácí učební práce“. Z didaktických metod bude při výuce využito přednášek, krátkých případových studií (případových analýz), životních situací, zpětné vazby. Stěžejním didaktickým prostředkem bude výukový text. Z celé řady existujících pomůcek didaktické techniky jsem zvolila flipchart, multimediální projektory, výuku pomocí počítačů a internet. S ohledem na obsah předmětu modulu nebudou použity žádné speciální didaktické postupy. Další krok projektu – otázku předkalkulace a konečného vyúčtování modulu – jsem ve své práci blíže nezpracovala, jelikož cílem mé diplomové práce bylo andragogické projektování, nikoli ekonomické. Stejně tak i problematika realizace vzdělávací akce v práci zpracována nebyla, jelikož tato problematika je řešena Sdružením komplexně pro celý kurz „Zaměstnej sám sebe“. V rámci poslední kapitoly jsem zpracovala návrh úrovní a technik evaluace. Zvolila jsem kombinaci evaluace interní a sumativní, z pohledu Kirkpatrickova přístupu bude evaluace probíhat na prvních dvou úrovních jeho modelu, bude tedy zjišťována „reakce“ a „učení“. Evaluace bude prováděna pomocí dotazníků, kontrolních otázek, případových studií, popř. cvičení z textu, vypracování nástrojů evaluace nebylo cílem mé práce.

Mnou vytvořený kompetenční model pro vybranou cílovou skupinu – matky navracející se na trh práce po rodičovské dovolené, včetně zpracovaného projektu vzdělávací akce pro modul „Sociální a zdravotní pojištění OSVČ“ může být dále využit i pro jiné kurzy zaměřené na začátky podnikání organizované nejen v rámci Sdružení.

Seznam literatury

Odborná literatura:

- Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha 2002.
- Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha 2007.
- Barták, J.: Jak vzdělávat dospělé. 1. vyd. Praha 2008.
- Bartoňková, H.: Projektování vzdělávací akce. Studijní text pro kombinované studium. (pořadí vydání neuvedeno), Olomouc 2005.
- Belcourt, M., Wright, P. C.: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. 1. vyd. Grada 1998.
- Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. 1. vyd. Praha 2001.
- Brázdová, Z.: Hodnocení ve vzdělávání dospělých. 1. vyd. Olomouc 2000.
- Buckley, R., Caple, J.: Trénink a školení. 1. vyd. Brno 2004.
- Hroník, F., Hodnocení pracovníků. 1. Vyd. Grada 2006.
- Hroník, F.: Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 1.vyd. Praha 2006.
- Kol. autorů: Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu. 1. vyd. Praha 2004.
- Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd.
- Kujal, B. a kol.: Pedagogický slovník. 2. díl. , vyd. neuvedeno, Praha 1967.
- Maňák, J.: Nárys didaktiky., 3. vyd. Brno 2003.
- Mužík, J.: Andragogická didaktika. 1.vyd. Praha 1998.
- Mužík, J.: Management ve vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha 2000.
- Mužík, J.: Profesionální vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha 1999.
- Palán, Z.: Výkladový slovník - Lidské zdroje. 1. vyd. Praha 2002.
- Petty, G.: Moderní vyučování. 1. vyd. Praha 1996.
- Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd., Praha 2006.
- Prokopenko, J., Kubr, M. a kol.: Vzdělávání a rozvoj manažerů. 1. vyd. Praha 1996.
- Průcha, J. a kol.: Pedagogický slovník. 4. vyd. Praha 2004.
- Skalková, J.: Obecná didaktika. 2. vyd. Praha 2007.
- Tuma, M.: Metódy výchovy a vzdelávania dospělých., 1. vyd. Bratislava 1987.
- Vančurová, A., Klazar, S.: Sociální a zdravotní pojištění. 1. vyd. Praha 2005.

Veteška, J., Tureckiová, M.: Kompetence ve vzdělávání. 1. vyd. Praha 2008.

Veteška, J., Tureckiová, M.: Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. 1. vyd. Praha 2008.

Internetové odkazy:

www.cepac.cz – 23. 9. 2009.

Sbírka zákonů, částka 119, zák. č. 592/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 25. 1. 2010).

Sbírka zákonů, částka 98, zák. č. 513/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Sbírka zákonů, částka 87, zák. č. 455/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Sbírka zákonů, částka 107, zák. č. 563/1991 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Sbírka zákonů, částka 117, zák. č. 586/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Sbírka zákonů, částka 118, zák. č. 589/1992 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Sbírka zákonů, částka 16, zák. č. 48/1997 Sb. (dostupné na www.mvcr.cz – 16. 1. 2010).

Interní materiály:

Distanční texty modulů obdobných kurzů Sdružení.

Interní materiály Sdružení „Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ“.

Interní materiály firmy CEPAC Inter Soissons „Kompetence účastníků“.

Interní materiály Sdružení "Osnova a metodika - Metodika modulu".

Interní materiály Sdružení "Osnova a metodika - Osnova modulu".

Interní materiály Sdružení „Osnova a metodika-struktura výukových částí“.

Interní materiály Sdružení „Příprava distančního textu“.

Interní materiály Sdružení „Základní pravidla pro psaní výukového textu“.

Interní materiály Sdružení „Zaměstnej sám sebe – rozvoj podnikání a zaměstnávání osob navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené“.

Interní materiály Sdružení Projekt EQUAL "Zaměstnej sám sebe".

Zadávací dokumentace Úřadu práce v Olomouci.