

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta

Katedra pedagogiky

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Rekvalifikační kurz oboru automechanik na SOUs ŠKODA AUTO a.s.

Retraining course of the at SOUs ŠKODA AUTO a.s.

Pavel Patera

Vedoucí práce: PhDr. Jarmila Mojžíšová, Ph.D

Studijní program: Specializace v pedagogice

Studijní obor: Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

2023

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Rekvalifikační kurz oboru automechanik na SOUs Škoda Auto a.s. vypracoval pod vedením vedoucího bakalářské práce samostatně a za pomoci uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že moje bakalářská práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Datum 17. 05. 2023

.....

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce, paní PhDr. Jarmile Mojžíšové, Ph.D, za ochotu, vstřícnost, trpělivost a důležité podněty při vedení mé bakalářské práce.

NÁZEV:

Rekvalifikační kurz oboru automechanik na SOUs ŠKODA AUTO a.s.

AUTOR:

Pavel Patera

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Jarmila Mojžíšová, Ph.D

STUDIJNÍ OBOR:

Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

ABSTRAKT

Cílem mojí bakalářské práce je připravit a následně pilotně ověřit rekvalifikační kurz oboru automechanik pro prohlubování odborné kvalifikace zaměstnanců firmy Škoda-auto a.s.

Firma Škoda-auto a.s. klade velký důraz na vzdělávání svých kmenových zaměstnanců. Záleží jí na tom, aby měla ve svých výrobních závodech kvalifikované, zaměstnance a absolventům tohoto kurzu to pomůže v dalším profesním rozvoji v rámci firmy.

Kurz bude tedy připraven pro potřeby firmy ŠKODA AUTO a.s. a s ohledem na požadavky Národní soustavy kvalifikací.

Teoretická část bude pomocí odborné literatury soustředěna na vzdělávání dospělých, na specifika ve vzdělávání dospělých a dalších témat, která s tím souvisejí.

Praktická část se bude orientovat na cíle, obsah kurzu a na využití materiální a nemateriální prostředky následné vyhodnocení vzdělávacího programu kurzu.

KLÍČOVÁ SLOVA:

Rekvalifikace, kurz, andragogika, automechanik, celoživotní vzdělávání, podnikové vzdělávání zaměstnanců, motivace, pracovníci.

TITLE:

Retraining course of the at SOUs ŠKODA AUTO a.s.

AUTHOR:

Pavel Patera

SUPERVISOR:

PhDr. Jarmila Mojžíšová, Ph.D

ABSTRACT:

The aim of my bachelor thesis is to create a new retraining course in the fields of auto mechanics together with verifying its validity. The course is focused on deepening the professional qualification of the employees of Škoda Auto a.s.

Škoda Auto a.s. sees the education of their regular employees as an important and key aspect. The company cares to have qualified employees in its factories and cares to help them with their career growth within the company.

This course will be prepared for the needs of Škoda Auto a.s. taking into account the requirements of the National System of Qualifications.

The theoretical part will be focused on andragogy, the specifics of it and other related topics. It will be supported by data found in professional literature.

The practical part will be focused on the goals, the outcomes and the content of the course as well as on the material and nonmaterial means. It will be followed by the course evaluation.

KEYWORDS:

Retraining, course, andragogy, car mechanic, lifelong learning, corporate training of employees, motivation, employees.

Obsah

ÚVOD	8
Cíl a metodika bakalářské práce.....	8
1 TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1.1 Vznik a rozvoj vzdělávání dospělých.....	10
1.1.1 Historie a vývoj vzdělávání dospělých.....	10
1.1.2 Význam firemního vzdělávání – vzdělávání dospělých.....	11
1.2 Pedagogická východiska vzdělávání dospělých	11
1.2.1 Proces celoživotního učení – vzdělávání dospělých	11
1.2.2 Formy vzdělávání dospělých.....	12
1.2.3 Soudobé andragogické přístupy a strategie podnikového vzdělávání.....	13
1.2.4 Problematika podnikového vzdělávání	15
1.2.5 Psychologické aspekty a specifika vzdělávání dospělých.....	16
1.3 Charakteristika vzdělavatele dospělých.....	18
1.3.1 Profesi lektora nalezneme upravenou ve dvou základních nástrojích ČR:	18
1.4 Didaktický proces – vzdělávání dospělých.	19
1.4.1 Proces výuky	19
1.4.2 Didaktické principy ve vzdělávání dospělých.....	20
1.4.3 Výukové cíle.	21
1.4.4 Kurikulum	22
1.4.5 Organizační formy výuky ve vzdělávání dospělých	23
1.4.6 Výukové metody	24
1.4.7 Didaktické prostředky	26
1.4.8 Hodnocení a analýza kurzu.	26
2 PRAKTICKÁ ČÁST.....	28
2.1 Vzdělávání ve ŠKODA-AUTO a.s.....	28
2.1.1 Historie a význam vzdělávání ve ŠKODA-AUTO a.s.....	28
2.1.2 Vzdělávání dospělých ve ŠKODA-AUTO a.s.	28
2.2 Charakteristika vzdělávacího programu	29
2.3 Název rekvalifikačního kurzu.....	29
2.3.1 Profil absolventa kurzu v praxi	29
2.3.2 Očekávané kompetence absolventů prohlubování kvalifikace:	30
2.3.3 Pojetí rekvalifikačního kurzu	30

2.3.4	Organizace výuky.....	30
2.3.5	Prostorové, materiální a technické zabezpečení výuky.....	31
2.3.6	Lektorské zabezpečení výuky.	31
2.3.7	Charakteristika účastníků kurzu a podmínky pro přijetí	32
2.3.8	Organizační formy a metody výuky.....	32
2.3.9	Materiály pro samostudium.....	33
2.3.10	Učební plán kurzu	34
2.3.11	Lektorské zajištění výuky kurzu	35
2.3.12	Lektorské zajištění výuky teoretické a praktické části.....	35
2.3.13	Lektorské zajištění praktické části	36
2.4	Kritéria pro hodnocení účastníků kurzu	37
2.4.1	Podmínky absolvování kurzu	37
2.4.2	Postupy hodnocení výsledků učení	37
2.4.3	Písemný test.....	38
2.4.4	Postupy a hodnocení výsledků praktické zkoušky.	38
2.4.5	Pilotní ověření vzdělávacího programu.....	38
2.4.6	Pilotní ověření teoretické části vzdělávacího programu	39
2.4.7	Pilotní ověření praktické části	40
2.4.8	Pilotní ověření závěrečné praktické zkoušky	41
2.4.9	Závěrečné pilotní ověření.....	41
	ZÁVĚR.....	42
	Seznam použitých informačních zdrojů	45
	Seznam příloh.....	46

ÚVOD

Působím jako učitel odborného výcviku na Středním odborném učilišti strojírenském ŠKODA AUTO a.s. Mojí hlavní pracovní náplní je vzdělávat žáky v oboru automechanik a připravit je na nástup k výkonu práce do firmy.

V minulosti měli kmenoví zaměstnanci možnost přihlásit se k tříletému dálkovému studiu v oboru automechanik. Drtivá většina pracovníků v dělnických profesích ale pracuje v třísměnném a vícesměnném provozu a tato forma studia je pro ně tedy velmi náročná a nevyhovující. Díky tomuto poznatku se v mé hlavě zrodil nápad projektu rekvalifikačního kurzu, který by vyřešil potřeby firmy získat potřebný počet kvalifikovaných zaměstnanců a zároveň by usnadnil přístup k odbornému vzdělání i samotným zaměstnancům.

S neustále rostoucí výrobou a rozvojem technologií má firma ŠKODA AUTO a.s. kvalifikovaných zaměstnanců v oboru stále nedostatek. S tím souvisí i jedna s filozofií firmy na vzdělávání svých zaměstnanců. Pomocí standardizovaných postupů jednotlivých operací ve výrobě je zachována vysoká kvalita výrobků a díky tomu je o značku Škoda poptávka po celém světě a firma ŠKODA AUTO a.s. díky tomu může lépe konkurovat ostatním automobilovým značkám. Jedním s hlavních pilířů k dosažení tohoto úspěchu jsou právě odborně vzdělání pracovníci.

Než jsem začal působit jako učitel odborného výcviku na našem učilišti, tak jsem pracoval několik let ve firmě na různých pracovních pozicích. Díky tomu jsem mohl nasbírat bohaté zkušenosti a nahlédnout do problematiky z různých úhlů pohledu. I díky tomu se zrodila myšlenka připravit projekt Rekvalifikačního kurzu oboru automechanik, ten jsem si tedy zvolil i jako téma své bakalářské práce.

Cíl a metodika bakalářské práce

Stanoveným cílem mojí bakalářské práce je připravit a následně pilotně ověřit v praxi Rekvalifikační kurz oboru automechanik.

Díky vytvořenému kurzu získá firma kvalifikované zaměstnance v oboru automechanik, kterých je na trhu práce nedostatek. Tito kvalifikovaní pracovníci najdou široké uplatnění ve všech výrobních závodech firmy ŠKODA AUTO a.s.

Kurz bude zpracován podle potřeb a zadání firmy ŠKODA AUTO a.s. a podle požadavků Národní soustavy kvalifikací a s ohledem Rámcově vzdělávacího programu odborného vzdělávání. Bude navržen obsah výuky, rámcové organizační zajištění, prostředky pro pedagogickou realizaci a evaluační nástroje pro hodnocení.

V teoretické části bakalářské práce se, za pomoci odborné literatury, budu zabývat tématy, které úzce souvisí se zadáním mé Bakalářské práce. Vzhledem k tomu, že se jedná o vzdělávání dospělých, které má svá specifika a liší se od klasické výuky dětí, tak vytvořím i samostatnou kapitolu věnovanou tématům andragogiky. Následující kapitola se potom soustředí na oborovou didaktiku z hlediska vyučovacího procesu, stanovených cílů vyučování, organizační formy, metody vyučování a didaktické materiální prostředky.

Závěrečná část druhé kapitoly je zaměřena na evaluaci výuky a to z hlediska výsledků vyučovacího procesu, evaluaci výuky s pohledu lektora a metod na ověření výsledků vzdělávání s pohledu absolventa kurzu.

Hlavními zdroji pro získávání potřebných informací pro mě byly publikace Didaktika dospělých (Zormanová) a publikace Andragogika a Základy Andragogiky (Beneš).

Praktickou část jsem rozpracoval do čtyř kapitol. V úvodní kapitole se zabývám historií vzdělávání dospělých a nutností celoživotního vzdělávání. Další kapitoly praktické části se potom soustředí na návrh vzdělávacího programu a jeho následné ověření v praxi. V samostatné kapitole se podrobněji zabývám cíli programu a obsahem a to jak teoretickou tak i praktickou částí. Neopomenu zmínit ani používané vzdělávací metody, formy a didaktické pomůcky a didaktickou techniku. V obsahu práce jsou obsaženy i ukázky z vybraných výukových materiálů určených pro samostudium účastníků kurzu a také organizační informace o průběhu kurzu. To jakým způsobem bude rekvalifikační kurz probíhat včetně časového harmonogramu, požadavků pro přijetí budoucích absolventů a způsobu zakončení kurzu. Evaluačním hodnocením kurzu se zabývám v podkapitolách, které obsahují kritéria pro hodnocení proběhlého kurzu ve formě písemného závěrečného testu a vykonání závěrečné praktické zkoušky.

Závěrečná kapitola se zabývá reflexí pilotního ověření teoretické části, závěrečného písemného testu, praktické části a závěrečné praktické zkoušky. Soustředí se na případné možné problémy a nedostatky při vzdělávání dospělých a navrhuje řešení těchto zjištěných problémů. Dále obsahuje i evaluaci lektorů, kteří se na projektu spolupodíleli.

Svoje poznatky pro praktickou část práce jsem čerpal především z Národní soustavy kvalifikací, Rámcově vzdělávacího programu, Školního vzdělávacího programu a z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a také Úřadu práce.

1 TEORETICKÁ ČÁST

Plánovaný rekvalifikační kurz je určen pro dospělé kmenové zaměstnance firmy ŠKODA AUTO a.s. Z tohoto důvodu se budu v teoretické části práce věnovat především pedagogickými východisky, které andragogika popisuje a profesnímu vzdělávání dospělých jako určitou nutností pro uplatnění se na trhu práce v neustále se měnící a technicky rostoucí společnosti.

1.1 Vznik a rozvoj vzdělávání dospělých

1.1.1 Historie a vývoj vzdělávání dospělých

Ačkoliv je andragogika, tedy vzdělávání dospělých poměrně mladou disciplínou a jako vědní obor byla uznána teprve na konci 19. století, tak její základy můžeme nalézt již u starověkých řeckých a římských filozofů. Jako byli například Sokrates, Platón, Aristoteles, Seneca, nebo římský císař Marcus Aurelius, přezdívaný filozof na trůně. Kdo přišel s první myšlenkou celoživotního vzdělávání (i když ještě nebyla takto charakterizována), a předběhl tak dobu o několik staletí, byl Jan Amos Komenský ve svém díle *Obecná rozprava o nápravě věcí lidských*. V této knize rozdělil vzdělávání na sedmero věkových kategorií. (Jůva, 2007)

Vývoj vzdělávání vždy souvisel s historickým rozvojem a rozmachem lidstva. Byla to jakási nutná reakce na vývoj, různé krize a potřeby pro rozvoj a fungování státu.

(Veteška, 2016) uvádí, že změny, se kterými se musí jedinec vyrovnat, ovlivňují fungování státu i podniků a přispívají k jejich konkurenceschopnosti. (Veteška, 2016)

K intenzivní potřebě a rozvoji vzdělávání dospělých dochází v 19. století s rozmachem průmyslu a obchodu a vzdělávání dospělých se tak stává součástí vzdělávací politiky jednotlivých státních uskupení. Začínají vznikat školy pro dospělé, jako Lidové univerzity, Dělnické vzdělávací spolky, v Čechách například Matice česká, Dělnická akademie, Ústřední škola dělnická a mnoho dalších firem se začíná zabývat myšlenkou podnikového vzdělávání, jako nutností pro svůj rozvoj a udržení se na trhu.

K intenzivní potřebě a rozvoji vzdělávání dospělých dochází v 19. století s rozmachem průmyslu a obchodu a vzdělávání dospělých se tak stává součástí vzdělávací politiky jednotlivých státních uskupení. Začínají vznikat školy pro dospělé, jako Lidové univerzity, Dělnické vzdělávací spolky, v Čechách například Matice česká, Dělnická akademie, Ústřední škola dělnická a mnoho dalších firem se začíná zabývat myšlenkou podnikového vzdělávání, jako nutností pro svůj rozvoj a udržení se na trhu. Po roce 1948 po převzetí moci Komunistickou stranou Československa vznikají nové typy institucí, jako Závodní školy práce a Podnikové technické školy a do vzdělávání je zahrnuta propaganda a idea komunismu. Po roce 1989

s obnovením demokracie přichází do vzdělávání svěží vítr a spolu se státem se vzděláváním začínají zabývat i různorodé soukromé subjekty včetně církve. (Jůva, 2007)

1.1.2 Význam firemního vzdělávání – vzdělávání dospělých

Za průkopníka podnikového vzdělávání na našem území, lze považovat Tomáše Baťu. Ten si uvědomoval přidanou hodnotu lidského kapitálu a tak kladl velký důraz na odborné vzdělávání svých zaměstnanců. Měl také v celku dobře vypracovaný systém podnikového vzdělávání, kdy kupříkladu i vedoucí pracovníci museli začínat na těch nejnižších pozicích. Díky tomu dokonale poznali výrobní proces a také si vážili práce svých podřízených. V jeho výrobních závodech také nebyla kontrola kvality. Za tu zodpovídal každý zaměstnanec po přebrání polotovaru od svého kolegy. Pod jeho přímým vlivem se ve Zlíně rozvíjelo i školství, kde se uplatňovali principy americké pragmatické pedagogiky. (Kostka, 2018)

Podle Armstronga (2002) je cílem firemního vzdělávání rozvinout u pracovníků znalosti, dovednosti, schopnosti a zlepšení pracovního výkonu. Pomoci lidem k jejich rozvoji i pro potřeby firmy, tedy aby zaměstnavatel měl pro své budoucí aktivity odborně vzdělaný personál ze svých vlastních zdrojů. U vzdělaných zaměstnanců také na druhé straně dochází k jejich seberealizaci a tito motivovaní pracovníci podávají daleko lepší pracovní výkony a odvádějí kvalitnější práci. (Armstrong, 2007)

Mužik (2005) uvádí fakt, že podnikové vzdělávání se zaměřuje na rozvoj profesního potenciálu a kompetencí u všech kategorií zaměstnanců. Ty si tak díky tomu osvojují nové znalosti a dovednosti a stávají se pro zaměstnavatele mnohem flexibilnějšími. (Mužik, 2005)

1.2 Pedagogická východiska vzdělávání dospělých

1.2.1 Proces celoživotního učení – vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je v současnosti velmi významným tématem a díky tomu můžeme konstatovat, že nabývá na stále větší důležitosti a to zejména v oblasti personální politiky. Z toho také vyplývá, že vzdělání je důležitým činitelem pro ekonomický růst společnosti a také výrazně ovlivňuje konkurenceschopnost na trhu práce. (Zormanová, 2017)

Pro mnoho lidí se vzdělání stává důležitým a i jakousi nutností, či trendem současné doby. Kvalifikovaní pracovníci jsou lépe zaměstnatelní a také se jim dostává lepšího finančního ohodnocení, což může být i jedním z motivačních prvků dalšího vzdělávání. (Palán, a další, 2008)

Celoživotní vzdělávání, které je v současnosti velmi aktuálním a důležitým tématem, je tedy chápáno jako permanentní vzdělávání, jež je tvořeno komplexem dalšího vzdělávání, ať

už v tradičních vzdělávacích institucích tak i mimo ně. Zahrnujeme sem i vzdělávací aktivity neorganizovaného charakteru, jako je například samostatné učení nebo učení při práci. Vzdělání je v tomto pojetí chápáno jako celoživotní proces, který je uvědomělý a vede k rozvoji formování osobnosti člověka. K rozvoji jeho zájmů, osvojování si znalostí a dovedností, norem chování a získávání nových zkušeností. Tyto získané kompetence umožňují člověku začlenit se do společnosti a prožít šťastný a plnohodnotný život. (Zormanová, 2017)

Jedná se tedy o řízený proces z pohledu lektora i z pohledu účastníka, přičemž oba se na tomto procesu podílejí a navzájem se také ovlivňují (Palán, a další, 2008)

Celoživotní učení můžeme označit jako zásadní změnu pojetí vzdělávání, změnu způsobu jeho organizace. Ať už se tedy jedná o vzdělávání v tradičních, vzdělávacích institucích či mimo ně. Toto pojetí by mělo být chápáno jako jednotný, propojený celek, který nám umožňuje přechody mezi vzděláním a zaměstnáním a který také umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence avšak různými cestami a kdykoliv během života člověka. (Dvořáková, 2016)

Celoživotní učení umožňuje tedy člověku možnost vzdělávat se v různých stádiích jeho života v souladu s jeho potřebami, zájmy, možnostmi a úkoly. Celoživotní vzdělávání lze tedy chápat jako nepřetržitý proces během celého života člověka.

Potřebu celoživotního vzdělávání a učení vyvolala všeobecná potřeba a dynamika rostoucích změn ve společnosti. (Palán, a další, 2008)

Strategie celoživotního učení ČR vznikla ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání a představuje základní dokument koncepce a politiky v této oblasti vzdělávání. Stanovuje cíle, které by měli směřovat především k podpoře osobního rozvoje a vzdělávání, sociální soudržnosti, aktivního občanství a také konkurence schopnosti obyvatel České republiky. Vychází z tzv. Lisabonské strategie (Portugalsko 2008), která stanovuje cíle EU. Hlavním smyslem tohoto dokumentu je podpora ekonomického růstu jednotlivých členských zemí a udržitelný, ekonomický rozvoj s vyšším počtem pracovních míst vyšší kvality a také společná politika ve vzdělávání (Palán, a další, 2008)

1.2.2 Formy vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých můžeme vyjádřit jako záměrné a cílené působení na jedince s cílem osvojením si znalostí, dovedností, návyků, hodnot a společenských norem. Začlenit člověka do demokratické společnosti, aby byl prospěšný sobě i společnosti a prožil kvalitní a hodnotný život. Toto učení zahrnuje veškeré formy vzdělávání. Celoživotní učení tedy

představuje zásadní koncepční změnu v pojetí vzdělávání, změnu organizačního principu, kdy jsou jednotlivé možnosti učení chápány jako jednotný, propojený celek (Veteška, 2016)

Systém celoživotního učení zahrnuje:

- Formální vzdělávání.
- Neformální vzdělávání
- Informální učení (Veteška, 2016)

Formální vzdělávání – probíhá ve vzdělávacích institucích, většinou ve školách, jeho veškeré funkce, obsahy, cíle, organizační formy a způsoby hodnocení jsou přesně definovány a ukotveny v legislativě. Zahrnují získávání postupně na sebe navazujících stupňů vzdělávání. Od základního, středního, vyššího odborného až vysokoškolského. Po jeho absolvování je stvrzeno příslušným osvědčením. (Mužík, 2005)

Neformální vzdělávání – toto vzdělávání se zpravidla realizuje mimo formální vzdělávací systém a je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou vzdělávajícímu jedinci zlepšit jeho profesní případně společenské postavení. Tato forma vzdělávání probíhá většinou v zařízeních zaměstnavatelů, kdy můžeme hovořit o tzv. podnikovém vzdělávání. Dále může probíhat v soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ale i ve školských zařízeních. Patří sem výuky cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, počítačové kurzy a také krátkodobé kurzy, přednášky apod. Toto vzdělávání není zakončeno formálním stupněm vzdělání. (Bartoňková, 2010)

Informální učení – chápeme jako trvalý proces získávání vědomostí, dovedností, návyků a postojů z každodenních činností v pracovním a rodinném prostředí a ve volném čase. Toto vzdělávání není na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání nijak organizované. (Zormanová, 2017)

1.2.3 Soudobé andragogické přístupy a strategie podnikového vzdělávání

Jako podnikové nebo také firemní vzdělávání je v ČR označován souhrn vzdělávacích aktivit, který si dělají sami podniky, nebo je zajišťují prostřednictvím dalších subjektů. Záměrem těchto aktivit je doplnit, rozšířit, prohloubit, zvýšit či zcela změnit kvalifikační strukturu pracovníků v organizaci. Podnikové vzdělávání se soustřeďuje především na odstranění negativních rozdílů mezi požadavky na pracovníka a jeho skutečný výkon, který by mohl být právě v důsledku nedostatečného rozvoje schopností a nedostačující motivací pracovníka nepříznivě ovlivněn. Podnikové vzdělávání má za cíl odstranit právě tyto rozdíly mezi aktuální kvalifikací pracovníka a požadovanými nároky, které jsou na zaměstnance kladeny v rámci jeho pracovních činností. (Tureckiová, 2009)

Podnikové vzdělávání můžeme podle rozdílných forem, cílů a době trvání rozdělit na různé typy. Podle (Tureckiová, 2009) je dělíme zejména na tyto typy.

- Orientační vzdělávání pracovníků – sem můžeme zařadit zaškolování a odbornou přípravu na úkoly souvisejících s daným pracovním místem.
- Normativní vzdělávání – toto vzdělávání je právně vymezené a slouží k udržování nebo aktualizaci odborné způsobilosti pracovníka k určité pracovní činnosti. Bez toho nemůže tuto pracovní činnost provádět.
- Kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání – toto vzdělávání se zaměřuje na rozšiřování, nebo případnou změnu kvalifikace.
- Kariérové vzdělávání – zde je pozornost upřena na individuální neboli osobní rozvoj jedince. Jedná se tedy spíše o dlouhodobý plán v pracovním rozvoji zaměstnance.
- Jiné podnikové vzdělávání – zde můžeme uvést jako příklad vzdělávání se v cizích jazycích.

Pojmem podnikové, nebo někdy také označované pojmem firemní vzdělávání, můžeme tedy označit souhrn veškerých vzdělávacích aktivit zajišťovaných podnikem. Respektive útvarem podniku, který je k tomuto úkolu oprávněn. Může to být část personálního oddělení případně i samostatný útvar pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů či podnikový andragog. (Tureckiová, 2009)

V teorii podnikového vzdělávání můžeme ještě objevit rozdíl mezi jednotlivými vzdělávacími přístupy:

- Trénink – což je označení pro výcvikové vzdělávací akce a školení. Toto vzdělávání se zaměřuje na specifické způsobilosti nutné pro výkon určité pracovní pozice a k odstranění nežádoucích deficitů v oblasti znalostí a dovedností pracovníků.
- Rozvojové aktivity – toto vzdělávání je orientováno na budoucí potřeby výkonu a uplatnění se pracovníků ve firmě. Jedná se o individuální rozvoj pracovníků a řízený proces jejich kariéry.
- Výcvik – za výcvik považujeme takovou součást vzdělávacího procesu, která je charakterizována, jako specifická a zaměřuje se především na získávání a zdokonalování dovedností pracovníků. Jedná se hlavně o procesy osvojování si různých zdrojů způsobilosti, nácviků potřebných k činnosti a výkonu pracovní profese a také získávání zpětné vazby z této činnosti. Podle (Tureckiová, 2009) můžeme výcvik chápat jako prakticky zaměřené činnosti, které vedou k osvojení si dovedností využitelných na své pracovní pozici a také k dobrým pracovním výkonům, trvalým kladným změnám v pracovním jednání a chování ve výrobním procesu.

- Rozvoj – zatímco výcvik můžeme označit jako oblast s užším zaměřením v oblasti podnikového vzdělávání, tak rozvoj je spíše zaměřen na širší oblast vzdělávání pracovníků. Jedná se spíše o dlouhodobý proces či jakousi investici do budoucna. Proces rozvoje je zaměřen především na oblast způsobilostí. Mezi něž patří především způsobilosti koncepční, metodické, řídicí a také rozvoj specializovaných profesních kompetencí. Tato oblast nám zprostředkovává individuální rozvoj pracovníka, nezbytný pro jeho rozvoj kariérní.

Podnikové vzdělávání představuje jeden ze základních kamenů vzdělávání a rozvoje pracovníků. Dále toto vzdělávání plní čtyři důležité úkoly personální práce:

1. Za prvé uspokojuje požadavky na pracovní místo, na pracovní kompetence a pomáhá personalistům obsadit určité pracovní místo vhodným kandidátem.
2. Optimalizuje využití pracovníků, formuje pracovní týmy, poskytuje sociální a profesní rozvoj a vytváří pozitivní pracovní vztahy. Dá se tedy říci, že z velké míry spoluutváří firemní kulturu. Do systému podnikového vzdělávání řadíme vzdělávací aktivity, jako jsou doškolení, přeškolení (rekvalifikace) a celkový rozvoj pracovníků
3. Realizace a strategie vzdělávání pracovníků ve firmě je také nezbytnou součástí pro samotnou existenci podniku, její další budoucnost, rozvoj, kvalitu výrobků nebo služeb a konkurenceschopnost.

Zabezpečení si dostatečného počtu kvalifikovaných pracovníků. Důležité je tedy si uvědomit, že lidský kapitál představuje jednu z hlavních, důležitých a jedinečných složek nezbytný pro chod organizace a vytěžit s této filozofie co nejvíce a umět s touto myšlenkou pracovat a dále jí rozvíjet. (Palán, a další, 2008)

1.2.4 Problematika podnikového vzdělávání

Cílem podnikového vzdělávání je tedy zabezpečit si potřebný počet kvalifikovaných pracovníků pro své současné a i budoucí aktivity a neustále pracovat na jejich dalším rozvoji. Toho můžeme dosáhnout vytvořením promyšleného a komplexního rámce pro rozvoj lidí. (Armstrong, 2007)

Podnikové vzdělávací aktivity musí být založeny na znalostech jak, co a proč dělat. Toho můžeme dosáhnout především analýzou pracovní činnosti (pracovního místa), plánováním technologického a znalostního vývoje a také včasnou reakcí na trhu práce v daném oboru. Proces podnikového vzdělávání pracovníků a jejich další rozvoj musí vycházet z konkrétní strategie, cílů, filozofie a firemní kultury dané organizace. Primární vliv na celou strategii tohoto vzdělávání má dojistě politika řízení lidských zdrojů. V praxi by měl tento

cyklus vycházet z dokonalé, kvalifikované analýzy potřeb vzdělávání a rozvoje pracovníků podniku. Po ní by měla následovat fáze plánování, která by měla jasně a vhodně stanovit volbu používaných metod, časový harmonogram, organizační a technické zabezpečení. (Mužík, 2004)

V neposlední řadě také rozpočet a jaký to bude mít pro firmu přínos. Další následující fáze by měla obsahovat vlastní realizaci vzdělávání a rozvoje pracovníků. Po ní by měla nastat neméně důležitá poslední část fáze a tou je vyhodnocení výsledků vzdělávacího programu pracovníků firmy a vyhodnocení hloubky účinnosti tohoto vzdělávacího programu. (Armstrong, 2007)

Důležitou součástí celého vzdělávacího programu je kultura podnikového vzdělání, která ve velké míře může celý proces zlepšovat a zároveň i zefektivňovat a dále také zvýšit produktivitu, loajalitu a tak napomoci k celkovému splnění stanovených, vzdělávacích stanovených organizací. Celému procesu také napomáhá celková kultura firmy a případně i lektorova znalost prostředí. (Zormanová, 2017)

Podnikové vzdělávání řadíme mezi personální činnosti vedle jejich další činnosti, jako je například přijímání nových pracovníků, jejich adaptace ve firmě, rozmisťování, odměňování a další. Tyto aktivity nejčastěji zabezpečuje personální útvar. Případně samostatné oddělení vzdělávání a rozvoje pracovníků ve spolupráci s ostatními útvary případně externími odborníky jako jsou například specialista na danou problematiku či lektor, dále také profesní organizace a vzdělávací instituce. (Cimbálníková, 2009)

Rozdělení systému vzdělávání:

- Identifikace potřeb vzdělávání a rozvoje.
- Plánování vzdělávání a rozvoje pracovníků (pracovníka).
- Realizace vzdělávacího a rozvojového programu.
- Vyhodnocení efektů vzdělávání pracovníků, včetně analýzy vzdělávacího programu.

(Cimbálníková, 2009)

1.2.5 Psychologické aspekty a specifika vzdělávání dospělých

V oblasti psychologie nemáme podle dostupných poznatků až takové poznatky, jak je tomu v etapách psychického vývoje v období dětství a dospívání, proto bychom měli postup v myšlení dospělých chápat spíše jako změny v osobnosti dospělého jedince. Jako určitý posun na vyšší úroveň psychiky. Nelze také přesně stanovit vrchol vývoje dospělého jedince a dosažení maxima jeho výkonosti. (Vacínová, 2011) tuto otázku řeší pomocí několika charakteristik, které nám mohou pomoci lépe se v této oblasti zorientovat a poznat, kdy se jedinec stává dospělým:

- Provádí určitou produktivní činnost a chápe smysl této činnosti. Uvědomuje si, že díky této práci je existenčně soběstačný.
- Podává uspokojivé pracovní výkony a stává se ekonomicky nezávislým.
- Dokáže spolupracovat s ostatními lidmi a předcházet zbytečným konfliktům a nechat se případně vést zkušenějšími a je také připraven vést ty méně zkušené.
- Vytváří si plány, které odpovídají reálu a jeho osobním zájmům.
- Dokáže se postarat o své bydlení, případně se na něm spolupodílet.
- Je schopen stýkat se s příslušníky opačného pohlaví bez případných zábran a umět dávat a také přijímat lásku a něhu.
- Zajímá se o rodinu, přátele i o širší lidské společenství. (Vacínová, 2011)

Jiný pohled na tuto problematiku má andragogika podle Palána (2008). Ten dospělého jedince charakterizuje jako osobu vyspělou a zralou, jak sociálně, citově, biologicky, sociologicky tak mentálně a také ukončením alespoň základního vzdělání. (Palán, a další, 2008)

Podle předpokladu Mezinárodní klasifikace ISCED můžeme také vycházet z předpokladu, že věk může sloužit k vymezení mezi mladou a dospělou generací. Toto vymezení charakterizuje dospělou osobu od patnáctého roku věku a více. Další otázka může potom nastat u schopnosti učit se v dospělosti. Některé výzkumy zkoumající tuto oblast udávají, že s narůstajícím věkem se tato schopnost snižuje. Jiné zdroje uvádějí, že tato schopnost je u každého dospělého velice individuální a závisí na mnoha dalších aspektech. Odvíjí se tedy od osobnosti daného člověka, od jeho motivace a od toho chtít se vůbec sám učit něčemu novému a samozřejmě mnoha dalšími faktory. Motivace je zde tedy velmi důležitým prostředkem. Ať už vychází z vnitřních potřeb každého vzdělávaného dospělého jako chtít se zdokonalit ve svém nebo novém oboru, posunout se na žebříčku pracovní hierarchie nebo dosažením pocitu potřebnosti. Případně motivací ze strany zaměstnavatele dosáhnout na vyšší platové ohodnocení. Motivace je také významným prostředkem v ruce vyučujícího lektora. Jako příklad mohu uvést výběr vhodných témat se zaměřením na zájmy učících se a také vytváření vhodných vnějších podmínek obsahově zaměřené na konkrétní skupinu a její potřeby. (Veteška, 2011)

Nepostradatelným nástrojem pro vyučujícího je pedagogická komunikace. Ta může mít velmi mnoho významů. Jednak může sloužit, jako diagnostický prostředek ke zjištění koho mám vůbec vzdělávat a jakým způsobem. To nám umožňuje volbu vhodných metod, forem, prostředků a podobně. Dále vytváří vhodné a příjemné klima ve vzdělávací skupině. Pokud je v ní také obsažen humor a další empatické prvky mohou vzdělávání dospělí ztrácet ostych i případný strach z neúspěchu a snadněji se zapojují do výuky a spoluutvářejí ji. Lektor si tak

získává důvěru ze strany vyučovaných a celkově se celá výuka zefektivňuje což má i podstatný vliv na stanovené cíle vzdělávání. (Čapek, 2019)

1.3 Charakteristika vzdělavatele dospělých

Vzdělavatel dospělých působí v oblasti označované jako další vzdělávání a nejčastěji je označován jako lektor. Tato profese se zabývá vzděláváním napříč odbornými sektory s různorodým zaměřením a s odlišnými stupni dosaženého vzdělání. Pojem lektor se začal používat pro vyučujícího pedagoga krátce po roce 1945 a cílem bylo hlavně odlišení školního vzdělávání od mimoškolního. Lektora lze tedy považovat za jeden ze základních pilířů pro naplnění stanovených cílů v andragogické interakci. Zpracovává metodiku vzdělávacího projektu, vybírá vhodné metody a formy výuky a také volí vhodné didaktické prostředky a zajišťuje analýzu celého vzdělávacího procesu. (Veteška, 2016)

Dalším ze základních požadavků na vzdělavatele je jeho kvalifikace. Kromě kvalifikačních nároků by měl mít také kvalitní andragogické vzdělání případně akreditované rekvalifikační vzdělání pro pracovní činnost lektora (lektorky). (Zormanová, 2017)

Základní požadavky na kvalifikační a pedagogicko-andragogické vzdělání jsou stanoveny v Národní soustavě kvalifikací. **NSV** V podnikovém vzdělávání se můžeme setkat s pozicí lektora jako interního nebo externího charakteru. U interního lektora je výhodou znalost místního prostředí a spojení s firemní kulturou. Jak již bylo zmíněno v předešlé kapitole, tak jednou z klíčových kompetencí pro práci lektora jsou komunikační dovednosti. Vyučující musí dokonale zvládat vyjadřovat své myšlenky, používat spisovný jazyk a vyjadřovat se pomocí správné terminologie během komunikace s vyučovanými. Hovořit plynule, jasně, zřetelně a přiměřeně hlasitě a umět vytvářet prostor pro diskuzi a případné dotazy. (Veteška, 2016)

Případnou verbální komunikaci protínat komunikací neverbální, což dodává jeho projevu na barevnosti. (Čapek, 2019)

Od vzdělavatele dospělých jsou očekávány nejen znalosti v oblasti andragogiky, ale také znalosti v oboru pedagogiky, didaktiky, psychologie a dále motivační schopnosti a to vše umět také v praxi používat. (Zormanová, 2017)

1.3.1 Profesi lektora nalezneme upravenou ve dvou základních nástrojích ČR:

- Národní soustava povolání, která je základním registrem povolání a jednotek práce v ČR.
- Národní soustava kvalifikací oproti NSP obsahuje detailnější popis kompetencí lektora i se stanoveným standardem pro ověření těchto kompetencí. (Veteška, 2016)

1.4 Didaktický proces – vzdělávání dospělých.

1.4.1 Proces výuky

Výuka je komplexní proces složený z vyučování a učení, je to tedy hlavní forma vzdělávacího procesu, činností učitele a vzdělávaných. Proces výuky probíhá v předem stanovených časových intervalech. Týká se také konkrétního vzdělávacího obsahu a uskutečňuje se ve specifickém prostředí. (Tureckiová, 2009)

V odborné literatuře se můžeme také často setkat s pojmem edukační proces. Toto označení v sobě skrývá nejen vzdělávání, ale i výchovu a při jeho činnosti dochází k učení na straně určitého subjektu, kterému je exponován jiným subjektem a to přímo nebo zprostředkovaně určitý souhrn informací různého charakteru. Tomuto edukačnímu procesu odpovídá model označovaný jako didaktický trojúhelník. Tedy interakce mezi učitelem a žákem. (Zormanová, 2017)

V historii pedagogiky se můžeme setkat s různými koncepcemi výuky a s různým postavením učitele a žáků (vzdělávaných). Tyto odlišnosti v sobě odráželi společenské změny a potřeby dané doby. Proto se v různém historickém období setkáváme s různými náhledy na efektivitu výuky a profil absolventa. (Skalka, 1989)

Modely výuky:

- Model pedevitocentrický označovaný také jako herbartovský. Jeho charakteristikou je aktivní role učitele. Učení se opírá o paměť a pro výuku je důležitý princip názornosti.
- Model pedocentrický označovaný jako deweyovský. V tomto modelu je středem veškeré pedagogické činnosti žák a i výuka je podřízena vychovávanému.
- Model interaktivní zde můžeme nalézt určitou rovnováhu mezi učitelem a žákem.
- Model numanisticko-kreativní cílem tohoto modelu je celková kultivace osobnosti žáka. Při učení by měl žák vycházet ze životních situací, které jsou mu předkládány jako řešení problému. (Zormanová, 2017)
- Podle (Maňák, 2003) můžeme výuku rozdělit na několik dalších typů:
- Výuka informativní kdy jsou žákům předkládána fakta a oni jsou pasivní.
- Heuristická výuka díky tomuto přístupu jsou žáci vedeni k samostatnosti.
- Produkční výuka zde žáci svou činností vytvářejí nějaký produkt.
- Regulativní výuka činnost při této výuce je regulována pomocí určitého programu. (Maňák, 2003)

Výuka je také složena z několika jednotlivých fází a to: motivační, expoziční, fixační a diagnostickou a hodnotící fází. V první fázi učitel motivuje účastníky vzdělávací akce k učení probíraného tématu a zvyšuje jejich zájem o probírané téma. Díky tomu se celý proces výuky stává efektivnější, což by se mělo projevit v konečném výsledku vzdělávacího kurzu. Motivace spoluutváří příjemnou, přátelskou atmosféru mezi vzdělavatelem a vzdělávanými a má podporu v jeho nadšení, odbornosti a způsobilosti. V další expoziční fázi jsou účastníkům předávány nové vědomosti a díky tomu se u nich začínají vytvářet nové znalosti, dovednosti a návyky. Tato fáze zahrnuje všechny způsoby a postupy pomocí níž si účastníci pod vedením lektora osvojují učivo. Při této fázi si vytvářejí představy, teoretické vědomosti a osvojují si dovednosti a návyky. Další fází v řadě je fáze fixační během, které dochází k upevnění a prohloubení nabitých vědomostí, znalostí, dovedností, návyků a postojů. Učivo se pomocí opakování ukládá do paměti. Následuje fáze diagnostická a hodnotící. Tyto fáze bývají často některými autory spojovány. Tyto fáze se dají také provádět průběžně napříč všemi fázemi. Díky nim zjišťujeme znalosti a vědomosti účastníků (žáků) a průběžně je také hodnotíme. Čímž je můžeme také motivovat pro další činnost. Hodnocení můžeme také provádět až na konci výuky. Vrcholem celé výuky je potom fáze aplikační. Během této fáze dochází k přenosu nabitých teoretických vlastností do praktického použití. Žák (student) potom tedy získané znalosti a dovednosti používá v praxi. (Petty, 2013)

1.4.2 Didaktické principy ve vzdělávání dospělých

Didaktické principy jsou obecnými požadavky kladenými na proces výuky. Tyto didaktické prostředky dopomáhají k dosažení vzdělávacích cílů a zefektivňují vzdělávací proces. Podle Kurelové (1999) řadíme právě didaktické principy mezi hlavní didaktické kategorie neboť spolu se základními zákonitostmi výuky a spolu s výukovými cíli tvoří charakter celé výuky. V oblasti vzdělávání dospělých je jedním s nejdůležitějších principů princip názornosti, který dokáže propojovat teorii s praxí, ale stejně tak výuku se životními zkušenostmi, což u dospělých působí také jako vhodná motivace. Podle myšlenky německého andragoga Horsta Sieberta, který tvrdil, že podstatou efektivní výuky dospělých je systematičnost projevu věcně logických vazeb učební látky s kognitivními, psychologickými strukturami dospělého člověka. (Kurelová, 1999)

(Mužík, 2004), sestavil dva didaktické principy pro výuku vzdělávání dospělých. První, který označuje, jako didaktickou redukci se soustředí v probíraném tématu na klíčové jevy, pojmy a metody řešení a jako prostředek k objasnění používá konkrétního příkladu případně demonstrace, nebo modelu či teorie. Druhým principem je potom didaktická rekonstrukce. Ta

přináší přiměřené a názorné vysvětlení, které se zaměřuje přímo na konkrétní účastníky kurzu a učební látku uzpůsobuje s ohledem na jejich zájmy, znalosti a případně i na styl učení. (Mužík, 2004)

Oproti tomu (Skalka, 1989) rozdělil didaktické principy ve výuce dospělých na čtyři oblasti. První oblast se zaměřuje na motivaci dospělého k učení. Vyučující v ní seznamuje dospělé s cíli výuky a snaží se vytvářet příjemnou a přátelskou atmosféru. Druhým principem je interakce dospělého studenta a lektora. Interakce by se měla co nejvíce podobat pracovnímu procesu při řešení určitého problému a všichni zúčastnění se vzájemně ovlivňují a hodnotí. Třetím v pořadí je princip výběru a organizace vzdělávacího obsahu. Tento princip ve výuce vychází z potřeb účastníků vzdělávacího procesu. Poslední princip řízení procesu učení plně respektuje ve výuce dospělých veškeré psychologické zákonitosti učení a ostatní specifika při vzdělávání dospělých. Všechny principy, které jsem zde zmiňoval je možné a asi i vhodné kombinovat i s ostatními didaktickými principy z obecné didaktiky. (Skalka, 1989)

1.4.3 Výukové cíle.

Výukový cíl je jednou z dalších důležitých, didaktických kategorií. Je vlastně záměrem a zároveň výstupem i výsledkem celého vyučovacího procesu. Cíl lze charakterizovat tedy jako výsledek, kterého jsme chtěli ve výchovně-vzdělávacím procesu dosáhnout a můžeme jej definovat také jako rozdíl mezi současným a požadovaným stavem v rozvoji osobnosti člověka. Výukové cíle můžeme podle Bartáka (2017) dělit na hlavní, směrné, které vymezují základní zaměření výukového procesu a na dílčí, operační, které vycházejí z hlavních cílů. Dále je možné je třídit na dlouhodobé a krátkodobé cíle. (Barták, 2017)

Každý výukový cíl by měl být zajímavý, potřebný a přitažlivý a určujícím pro stanovení výukového cíle by měli být potřeby a zájmy účastníků vzdělávacího procesu (kurzu). Měl by také vycházet z možností a schopností účastníků. Cíl musí být dosažitelný, pochopitelný a tedy jasně formulovatelný. Měl by obsahovat to co si má a na jaké úrovni vzdělávaný respondent osvojit. Výukový cíl by měl také vycházet z objektivnosti, konkrétnosti, potřeby a měl by mít určitou hodnotu. Z toho všeho vyplívá důležitost seznámit účastníky vzdělávacího kurzu se vzdělávacími cíli výuky což je pro ně i motivující. (Barták, 2017)

(Čabalová, 2011) rozděluje výukové cíle podle několika plnicích funkcí. Funkce integrující propojují všechny prostředky výuky, podmínky, vztahy vzdělavatele a vzdělávaných, proces, hodnoty. U funkce usměrňující se podle výukového cíle volí podmínky, prostředky, vztahy mezi vzdělavatelem a vzdělávanými a jejich činnost. Funkce normativní určuje stanovení cíle podle normy a má vztah k výsledkům výuky a také slouží jako kritérium

pro hodnocení. Funkce motivační vychází se seznámením cíle a jeho přijetím účastníky vzdělávací akce. Podporuje je v jejich pracovní činnosti a zefektivňuje a usnadňuje dosažení stanovených cílů. Funkce dynamická reaguje na případné změny cíle v důsledku ovlivnění prvky výuky případně jejími výsledky apod. Výukové cíle můžeme dále rozdělit podle oblasti, na kterou jsou zaměřeny a u kterých chceme dosáhnout stanovených pozitivních změn. Kognitivní výukové cíle se zaměřují na osvojování si znalostí, vědomostí a intelektuálních dovedností. Jejich cílem je tedy nabitě informace umět používat. Afektivní výukové cíle se vztahují k emocionální oblasti a napomáhají utvářet osobnost člověka, jeho postoje, hodnoty a názory. Psychomotorické cíle jsou soustředěny na psychomotorickou dovednost při pracovní činnosti s předměty, nářadím, nástroji apod. (Čabalová, 2011)

Uspořádání cílů by mělo být také uspořádáno podle jejich náročnosti, kdy směřujeme od méně náročných cílů k těm náročnějším. K tomuto uspořádání cílů nám může pomoci taxonomie kognitivních cílů podle Blooma (1956), ta rozděluje cíle podle náročnosti myšlenkové operace, která je nezbytná k jejich dosažení. Uspořádání v pořadí znát učivo, porozumět mu a aplikovat jej v konkrétní situaci, umět ho analyzovat. To znamená umět rozdělit získané znalosti na jednotlivé okruhy a ty umět rozlišit a specifikovat. Další úroveň v pořadí je potom syntéza, což je tedy umět vytvořit celek z již dříve získaných znalostí. Dokázat spojit tyto informace do obsahově většího celku, dokázat vyvodit závěry a navrhnout případná řešení. Poslední úroveň je schopnost posoudit a vyhodnotit správnost řešení vytvořením si svého vlastního názoru. To by mělo obsahovat veškeré informace, které jsme získávali, použité metody a techniky podle kritérií studenta. (Kurelová, 1999)

1.4.4 Kurikulum

Významnou oblastí v řešení vztahů, cílů a obsahu je teorie a následná tvorba kurikula, kterou můžeme vyjádřit jako definici rozvoje cílů, obsahů, metod a forem vzdělávání, které realizujeme díky pomoci tvůrců daného vzdělávacího programu. Pomocí této formy se stanovují strategie vzdělávání, plánujeme a realizujeme výuku a také vyhodnocujeme, zda byl splněn obsah vzdělávání a naplněny stanovené cíle (Mužík, 2004). Teorie kurikula se rozvinula v šedesátých a sedmdesátých letech v západní Evropě pomocí provedených školských reforem a díky hospodářského rozvoje. Tyto reformy umožnili učitelům plánovat, řídit a provádět výuku konkrétně k možnostem, potřebám a zájmům jejich žákům (studentům). (Mužík, 2004)

Kurikulum značí proces, prostředí a používané prostředky, pomocí kterých dosahujeme ve výuce stanovených vzdělávacích cílů (Walterová, 1994). Pojem kurikulum se v andragogické didaktice používá s myšlenkou tvorby vzdělávacího programu, projektu či

plánu vzdělávání. Je v něm zahrnut jak obsah vzdělávání, tak i poznatky a zkušenosti účastníků vzdělávací akce a průběh vzdělávání a také hodnocení celé vzdělávací akce. Kurikulum můžeme rozdělit do tří částí. Prvním je tzv. kurikulum zamýšlené. Tedy to, které je obsaženo ve vzdělávací soustavě určité země a je naplánováno jako cíl a obsah vzdělávání. Dalším je kurikulum provedené učitelem a to označujeme jako kurikulum realizované. Posledním je potom kurikulum skutečně dosažené a tím se označuje to co si studenti (žáci) opravdu osvojili, jakých znalostí, dovedností a návyků jsme u nich skutečně dosáhli. (Walterová, 1994)

Kurikulum můžeme dále rozdělit také na formální kurikulum tedy na to, které je obsaženo v konkrétním vzdělávacím programu a na kurikulum skryté, které se vyznačuje vedlejšími efekty výuky. Skryté kurikulum například ovlivňuje jedincovi sociální role, utváří jeho hodnoty a identitu. Posledním je kurikulum otevřené. Zde se otevírá prostor pro potřeby, zájmy a životní zkušenosti účastníků konkrétního vzdělávacího kurzu. (Zormanová, 2017)

Obsah výuky ve vzdělávání dospělých nebývá také tak jasně stanovený, jak je tomu v klasickém školním vzdělávání. Jeho obsah bývá často ovlivňován mnohými dalšími faktory, jako může být zadání objednatele, určitý typ vzdělávací akce, potřeby účastníků vzdělávání a mnoho dalšího. Vzdělávání dospělých je v ČR řízeno a do jisté míry ovlivňováno Národní soustavou kvalifikací. Což je označení pro národní registr profesních kvalifikací. V tomto registru jsou prostřednictvím jednotlivých kvalifikací a hodnotících standardů popsány, nejen úplné kvalifikace, ale i kvalifikace profesní, které jsou jen určitou částí konkrétního povolání a umožňují absolventovi vykonávat jen určitou část určité profese. Každá kvalifikace obsažená v registru má svůj standard a hodnotící standard. Pravidla pro splnění zkoušek jsou vymezeny zákonem č.179/2000sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Národní soustava kvalifikací navazuje na Národní soustavu povolání, která bývá jejím hlavním informačním zdrojem. Národní soustava povolání je internetová databáze zdroje informací o povoláních vyskytujících se na trhu práce v České republice. Jsou v ní zapojeni zaměstnavatele jednotlivých firem a garantem je český stát. Každé povolání obsahuje popis funkčního místa, zdravotní a kvalifikační požadavky, nezbytné kompetence a pracovní podmínky pro výkon. (Zormanová, 2017)

1.4.5 Organizační formy výuky ve vzdělávání dospělých

Dalším nezbytným faktorem ovlivňujících chod a efektivitu vyučovacího procesu je bezesporu jeho organizační forma. V didaktice bývá také často definován jako uspořádání vyučovacího procesu, způsob řízení a organizace didaktického procesu či didaktická forma. (Palán, a další, 2008)

V komplexním pojetí bychom mohli organizační formu výuky vyjádřit jako uspořádání celého vyučovacího procesu, kde jsou zahrnuty všechny jeho složky a vzájemné vztahy v čase i prostoru. (Mužík, 2005)

Velmi výstižné podání forem ve vzdělávání dospělých udává Šerák (2016). Ten dělí formy na individuální, které jsou založeny na individuálním vztahu lektora a účastníka. Druhou formou je, skupinová ta je založena na aktivizační činnosti na straně vzdělávaných účastníků. Lektor je k této činnosti pouze motivuje, organizuje ji a vytváří vhodné podmínky. Třetí v pořadí je frontální forma výuky, její charakteristikou je dominantnost lektora jako jediného přednášejícího. Poslední je forma smíšená, která kombinuje všechny zmiňované vzdělávací formy. (Dvořáková, 2016)

Maňák (2003) přiřazuje organizační formy výuky podle vztahu ke vzdělávanému, kam zařazuje formy individuální, skupinové, hromadné a individualizované. Dále je rozděluje podle charakteru výukového prostředí. Jako je výuka ve třídě, odborné učebně, dílně, laboratoři, formou exkurze a výukou v prostředí jako výuka v přírodě. Podle délky trvání je také dělí na vyučovací hodinu a to zkrácenou, nebo dvouhodinovou. Dále výukovou jednotku, seminář a speciální kurzy. (Maňák, 2003)

Ve vzdělávání dospělých se můžeme také setkat se základními didaktickými formami, ale ty bývají typické spíše pro vysoké školy a jedná se o formy prezenční, kombinované a distanční. Další formou používanou ve vzdělávání dospělých je samostudium, kdy účastníci kurzu dostanou pracovní listy a další materiály potřebné ke studiu. Vzdělávání ve firmách v dnešní době probíhá také často pomocí e-learningových kurzů. Ty jsou vhodná například pro různá školení apod. Ne vše se dá ale zvládnout online a proto se také často používá tzv. blended learning, který je kombinací prezenční výuky a online výuky a snaží se využívat výhod obou zmiňovaných forem. (Zormanová, 2017)

1.4.6 Výukové metody

Výukovou metodu řadíme mezi základní didaktické kategorie a současně nám označuje didaktické prostředky, za jejichž pomoci dosahujeme snadněji a efektivněji výchovně-vzdělávacích cílů. Tyto prostředky nepůsobí jako samostatný celek, ale jen ve spojení s dalšími determinanty výuky, které také její celý průběh ovlivňují a za jejíž pomoci učitelé výukové metody používají a díky jejich upotřebení plní a uskutečňuje výukové cíle. Je to tedy cílený a záměrný postup k uskutečňování stanovených cílů ve vzdělávání. (Maňák, 2003) označuje výukovou metodu jako uspořádaný systém vyučovacích činností učitele a učebních aktivit vzdělávaných ke splnění stanovených cílů. (Maňák, 2003)

Metody můžeme dělit podle mnoha aspektů. S ohledem na téma mojí práce jsem vybral část těch, které se týkají přímo procesu vzdělávání dospělých. Rozdělení metod podle Malacha (2003) nám poskytuje velmi vhodný návod, jak nejlépe výukové metody při své práci používat a zároveň nám nabízí i současné moderní trendy ve vzdělávání dospělých, které tyto metody obsahují. Malach (2003) uvádí výukovou metodu podle osvojované látky. Ta je složena z etapy motivační, následuje zprostředkování učiva poté prohlubovací a opakovací etapa a na závěr aplikační spolu s hodnotící etapou. Další metodou je metoda podle postavení učitele (lektora) a účastníka. Tu Malach (2003) rozděluje na heterodidaktickou metodu, kdy je posluchač s lektorem v interakci a na autodidaktickou metodu, kde se posluchač vzdělává samostudiem pomocí vhodné literatury. Následující metodou je metoda podle zdroje získaných informací. Dělí se na praktické, slovně-praktické a slovní. Předposlední uvádí metodu podle vztahu účastníka k praxi a ta je sestavena z teoretických, teoreticko-praktických a praktických znalostí. Poslední rozdělení je metoda dle logického zřetele, která obsahuje syntetické či analytické, deduktivní, nebo induktivní a srovnávací i vývojové aspekty. (Malach, 2003)

Vhodnou výukovou metodou patřící mezi metody slovní je přednáška, která může mít více podob. Sem řadíme klasickou přednášku vyžadující však absolutní soustředěnost a pozornost účastníků bez jejich aktivity. Proto se mi jeví jako vhodnější volba přednášky interaktivní. Pro tento typ přednášky je charakteristické zapojení účastníků do diskuze během výuky. Za tímto účelem musí ovšem lektor vytvořit tvůrčí a příjemnou atmosféru a vhodně aktivizovat a motivovat účastníky kurzu, aby byli ochotni se do diskuze zapojit. Lektor v podstatě celý vzdělávací proces moderuje, volí vhodné otázky a také musí umět pracovat s odpověďmi účastníků. Důležité je také ponechání dostatečného prostoru zúčastněným na tvorbu a promyšlení odpovědí. Pokud to vše lektor zvládá, potom budou účastníci ochotnější více se do diskuzí zapojovat a také jejich odpovědi budou delší a promyšlenější. (Rohlíková, 2012)

Na víc myšlenka jednoho podporuje myšlení druhých a výuka se tak stává smysluplnější a zábavnější. Dalším zajímavým typem přednášky je přednáška podporovaná multimédií. Tento druh přednášky zvyšuje zájem studentů o probírané téma a zvyšuje i jejich pozornost a koncentraci. Při tomto druhu přednášky využívá vyučující moderní technologie jako audionahrávek, videonahrávek, modelů, simulací, nebo využívá technických prostředků, jež podporují výuku, jako jsou studijní materiály a prezentace přístupné na internetu. Výuka se opět stává atraktivnější a zvyšuje se zájem a pozornost účastníků kurzu. (Čapek, 2019)

1.4.7 Didaktické prostředky

Mezi didaktické prostředky patří veškeré předměty a jevy, které napomáhají ke splnění stanovených cílů ve vzdělávacím procesu. Zařazujeme sem tedy vše co, vede k dosažení výchovně-vzdělávacích cílů (Palán, a další, 2008)

Tyto prostředky rozdělujeme podle jejich charakteru na materiální a nemateriální. Mezi materiální prostředky řadíme veškeré prostředky materiální povahy určené k výuce a sloužící jako prostředek k dosahování již zmíněných stanovených cílů ve výchovně-vzdělávacím procesu. Do této kategorie řadíme veškeré učební pomůcky, didaktickou techniku, výukové prostory, speciální zařízení a vybavení učeben a další. Do materiálních didaktických prostředků naopak zahrnujeme veškeré prostředky nemateriálního charakteru, jako jsou výukové metody, organizační formy a vyučovací zásady a principy, které vedou ke splnění požadavků výchovně-vzdělávacích cílů a i celkovému zefektivnění a zkvalitnění výuky. (Maňák, 2003)

1.4.8 Hodnocení a analýza kurzu.

Důležitou součástí každého edukačního procesu je bezesporu jeho hodnocení. Evaluace výuky nám pomáhá k dosažení vzdělávacích cílů, celý proces zefektivňuje a zároveň také připomíná účastníkům, že jsou za dosažené výsledky ve vzdělávání spoluzodpovědní a také je ve studiu motivuje k podávání lepších výkonů. Díky evaluaci můžeme porovnat stanovené cíle s dosaženými výsledky a zhodnotit jakého úspěchu se nám podařilo dosáhnout a zda byly naplněny vzdělávací cíle. (Armstrong, 2007)

Bartoňková (2010) rozděluje evaluaci z hlediska času na evaluaci probíhající na začátku, v jejím průběhu a na konci či po ukončení vzdělávání. Dále jí můžeme rozdělit z pohledu zaměstnavatele (zadavatele) na evaluaci interní a externí. Podle doby jejího trvání jí rozdělujeme na krátkodobou a dlouhodobou. Ještě jí můžeme rozdělit dle probíhajících fází a to na evaluaci formativní, kterou provádíme během kurzu a podle zjištěných výsledků můžeme provádět vhodné úpravy a na evaluaci sumativní, která se uskutečňuje až po skončení kurzu. Tyto zjištěné výsledky nám slouží pro tvorbu budoucích kurzů. Evaluaci lze také uskutečňovat na samotném začátku kurzu, ta nám slouží k poznání účastníků kurzu a ke zjištění jejich vstupních znalostí a dovedností a případnému uzpůsobení vzdělávacího obsahu. (Bartoňková, 2010)

Evaluace je z pohledu lektora velmi důležitou složkou, neboť mu poskytuje zpětnou vazbu a cenné informace k celkové úspěšnosti vzdělávání. Tyto získané informace mu pomáhají zvyšovat kvalitu výuky a celý proces zdokonalují a zefektivňují. Ve vzdělávání dospělých se uplatňují různé formy evaluace, tou nejběžnější je dotazník. Dotazník obsahuje

jednotlivé položky hodnotící lektora a poskytuje i kolonky pro písemné vyjádření hodnotícího směrem k výkonu lektora a obsahu vzdělávání. Dotazník bývá povětšinou anonymní, což může přispět k větší objektivitě a upřímnosti účastníků. Dalšími používanými formami jsou evaluační workshop, technika nazývaná tři body spokojenosti, kde zúčastnění uvádějí tři pozitiva, která se jim pro ně jeví jako nejvíce přínosná. (Zormanová, 2017)

Já jsem pro zpětnou vazbu hodnocení kurzu připravil nestandardizovaný anonymní dotazník s jednotlivými otázkami a se stupnicí známkování jako ve škole, kde studenti hodnotí jak vzdělávací kurz, tak i práci a přístup lektora. V závěru obsahuje dotazník i kolonky, kde mohou uvést absolventi kurzu až tři pozitiva a také i tři negativa, co jim kurz přinesl či co hodnotí záporně, nebo to co by si přáli zlepšit, případně doplnit. Poslední je hodnocení, zda by kurz doporučili svému kolegovi a proč. Zjištěná data a výsledky mi pomohou v přípravě tvorby dalšího kurzu.

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Vzdělávání ve ŠKODA-AUTO a.s.

2.1.1 Historie a význam vzdělávání ve ŠKODA-AUTO a.s.

Historie odborného vzdělávání Škoda Auto a.s. Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod Mladá Boleslav sahá až do roku 1927. za své více, než devadesátileté působení připravila škola více jak 23 tisíc úspěšných absolventů. Velká část přípravy žáků pro budoucí, odbornou profesi probíhá na provozních pracovištích firmy. SOUs je součástí Škoda Akademie, která byla založena v dubnu 2013 a to s účelem poskytování komplexního vzdělávání žáků i dospělých zaměstnanců. Škoda Akademie nese zodpovědnost za personální rozvoj zaměstnanců ŠKODA AUTO a.s. a také za rozvoj jejich odborných kompetencí.

2.1.2 Vzdělávání dospělých ve ŠKODA-AUTO a.s.

Naše učiliště je součástí Škoda Akademie a stará se nejen o vzdělávání žáků v několika učebních i maturitních oborech, ale také o vzdělávání dospělých zaměstnanců.

Součástí Škoda Akademie je také ŠKODA AUTO Vysoká škola, která byla založena v roce 2000 společností ŠKODA AUTO a.s. Tato vysoká škola přispívá k modernizaci českého vysokého školství a připravuje studenty pro budoucnost v několika bakalářských i navazujících magisterských programech. Unikátní na této vysoké škole je tzv. duální systém vzdělávání, který na jiné vysoké škole v Čechách nenajdeme, ale úspěšně funguje ve spolkových zemích Německa a dalších státech západní Evropy. Jedná se o kombinaci studia s rozsáhlou a kvalitní praxí. Která je také zajímavě finančně ohodnocena. Kromě společnosti ŠKODA AUTO a.s. jsou v tomto projektu zapojeny i další firmy. Za zmínku například Československá obchodní banka a.s. Gramer cz s.r.o. Faurecia cz a další.

ŠKODA AUTO Vysoká škola také v rámci dalšího vzdělávání nabízí vzdělávací kurzy pro jednotlivce, firmy i pedagogy podle požadavků zadavatele. Tyto kurzy mají možnost absolvovat i zaměstnanci firmy ŠKODA AUTO a.s. Tyto kurzy jsou rozděleny na krátkodobé a dlouhodobé.

Součástí vzdělávání na SOUs ŠKODA AUTO a.s. v rámci Škoda Akademie je i vzdělávání dospělých kde se zaměstnanci školí v různých oblastech. Jsou to například vzdělávací akce jako Jazyková příprava, IT příprava, Integrovaný systém řízení, Analýza potenciálu, Normativní kurzy a další. Do Normativních kurzů patří Zdvihací zařízení, Ostatní kurzy a Přeprava nebezpečného nákladu. Do oblasti kurzů na Zdvihací zařízení se školí v kurzech Základní kurz jeřábníků, Základní kurz vazačů, Údržba zdvihacích zařízení, Pojízdne

zdvihací plošiny, Obsluha zvedáků vozidel. Kurzy jsou školeny v jednotlivých stupních. Od základních až po náročnější. Mezi Ostatní kurzy patří například Školení řidičů služebních vozidel, Zákon č. 250 o elektro, Ergonomické kurzy, Požární ochrana, Bezpečnost práce pro vedoucí pracovníky a další kurzy. Do Integrovaného systému řízení patří Kvalita, Metrologie, Šroubové spoje, Pevnostní zkoušky, Odborné kurzy a další. Do kvality spadají kurzy jako Kvalita ve Škoda-Auto a.s. kam spadají Procesy řízení kvality a další. Do Metrologie patří například Metrolog základní, Metrolog rozšířený, Kurz obecné metrologie a další kurzy z metrologie a mnoho dalších školení. Kurzy ve firmě školí interní i externí lektori.

Kmenoví zaměstnanci firmy se také mohou na firemním učilišti přihlásit k dálkovému dvouletému studiu ukončeném výučním listem v oborech Autoelektrikář a Elektromechanik pro zařízení a přístroje. Tyto obory úzce souvisí s rozvíjející se elektromobilitou, dříve byla tato možnost studia i u jiných oborů.

2.2 Charakteristika vzdělávacího programu

Při tvorbě vzdělávacího programu kurzu jsem vycházel z obsahové náplně žádosti o akreditaci vzdělávacího programu MŠMT ČR. (MŠMT)

2.3 Název rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační kurz – prohlubování kvalifikace obor automechanik ve Škoda Auto a.s.

2.3.1 Profil absolventa kurzu v praxi

Kurz byl vytvořen s cílem získat pro firmu kvalifikované pracovníky, kteří budou schopni zapojit se do výrobního procesu ve všech závodech ŠKODA AUTO a.s. a na jednotlivých pracovištích. Po úspěšném absolvování kurzu budou schopni orientovat se v technické dokumentaci a tím dodržovat stanovené standardy a technologické postupy na výrobu jednotlivých komponentů i celků při zachování požadované vysoké kvality. Absolventi kurzu získají základní znalosti a dovednosti v oblasti výroby, údržby, diagnostiky a oprav motorových vozidel. Své uplatnění najdou především v automobilové výrobě, ale i v opravárenských provozech na repasních pracovištích závodu. Díky absolvovanému kurzu získají zkušenosti při provádění montáží nových motorových i elektrických vozidel a při výrobě a sestavování jednotlivých komponentů na výrobu automobilů.

2.3.2 Očekávané kompetence absolventů prohlubování kvalifikace:

Odborné kompetence:

- Ovládá odbornou terminologii.
- Orientuje se v technické dokumentaci vozidel.
- Pracuje s diagnostickými přístroji a dodržuje technologické postupy.
- Zná základní druhy technických materiálů.
- Zná a volí nářadí, nástroje, montážní přípravky.
- Komunikuje s ostatními spolupracovníky při řešení problému.
- Provádí kontrolu provedené práce a porovnává je s předepsanými údaji.

Klíčové kompetence:

- Pracuje svědomitě a pečlivě a snaží se dosahovat co nejlepších výsledků.
- Uvažuje ekonomicky.
- Je schopen přizpůsobit se pracovním podmínkám, pracuje samostatně i v týmu.
- Nese zodpovědnost za svěřené úkoly.

2.3.3 Pojetí rekvalifikačního kurzu

Vzdělání programu kurzu Automechanik je nasměřováno k získání odborných kompetencí pro výkon této profese ve firmě ŠKODA AUTO a.s. Byl vytvořen na základě jejich požadavků a potřeby získat kvalifikované pracovníky do svých výrobních závodů.

Výuka je rozdělena na jednotlivé tematické celky a na teoretickou a praktickou část, přičemž ověření teoretických znalostí bude ověřeno za pomoci písemného, závěrečného testu a praktická část kurzu praktickým předvedením. Důraz je kladen na získání jak odborných znalostí, tak i na získání tzv. měkkých kompetencí, jako je flexibilita, samostatné myšlení a pracovní výkonost. Kurz byl vytvořen dle požadavků Národní soustavy kvalifikací a s ohledem Rámcově vzdělávacího programu a Školního vzdělávacího programu pro odborné vzdělávání. Kurz byl výhradně vypracován pro účel a potřeby firmy ŠKODA AUTO a.s. a se zaměřením na používané technologie. Bude sloužit pouze pro interní potřeby firmy a nebude tedy akreditovaný a tím pádem nepodléhá akreditačním požadavkům MŠMT. Úspěšní absolventi vzdělávacího kurzu obdrží certifikát o prohloubení kvalifikace s platností pouze ve ŠKODA AUTO a.s.

2.3.4 Organizace výuky

Výuka bude probíhat jen prezenční formou vyučování v rozsahu 60 výukových hodin. Podle časové dotace se dělí téměř na jedna ku jedné na teoretickou a praktickou část. Délka

vyučovací hodiny je 60 minut a to včetně přestávek. Výuka obou částí bude podle tematických celků rozložena každá do 10 pracovních dnů na tříhodinové vyučovací jednotky.

2.3.5 Prostorové, materiální a technické zabezpečení výuky

Teoretická část výuky bude uskutečňována v odborné učebně automechaniků a karosářů na SOUs ŠKODA AUTO a.s., která je vybavena počítačem, projektorem, připojením k internetu a má dostatečnou kapacitu na požadovaný počet účastníků kurzu.

Praktická výuka bude probíhat v prostoru autodílny, která má veškeré potřebné technické vybavení a potřebnou kapacitu a je umístěna taktéž v prostorách budovy učiliště. V případě potřeby a po dohodě může také probíhat na provozních pracovištích firmy, která rovněž těmto požadavkům vyhovují.

Potřebné vybavení pro výuku:

- Dílenské prostory splňující zákonné normy pro servis a opravy automobilových vozidel.
- Ochranné pomůcky a prostředky.
- Elektronickou dílenskou příručku Elsa pro.
- Elektronický katalog náhradních dílů.
- Návod k obsluze používaných dílenských strojů a zařízení.
- Sloupový zvedák.
- Dílenský vozík s potřebným náradím, nástroji a přípravky, včetně speciálního náradí.
- Diagnostické přístroje a zařízení.
- Výukové automobily.
- Stroj pro demontáž a montáž pneumatik.
- Stroj pro vyvažování pneumatik.
- Zdroj stlačeného vzduchu s příslušenstvím pro huštění a měření tlaku vzduch v pneumatikách.

2.3.6 Lektorské zabezpečení výuky.

- Autorizovaná osoba, případně autorizovaný zástupce autorizované osoby musí splňovat, alespoň jednu z níže uvedených variant požadavků na vzdělavatele:
- Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou v oboru vzdělání, které je zaměřeno na konstrukci a opravy motorových vozidel a s minimálně pětiletou praxí v oblasti motorových vozidel, případně zastává funkci učitele odborného výcviku, nebo učitele praktického vyučování v kategorii motorových vozidel.

- Vyšší odborné vzdělání zaměřeno na konstrukci a opravy motorových vozidel s alespoň pětiletou praxí v oblasti oprav motorových vozidel, nebo je ve funkci učitele odborného výcviku, nebo učitele praktického vyučování v oblasti oprav motorových vozidel.
- Vysokoškolské vzdělání zaměřené na konstrukci motorových vozidel s alespoň pětiletou praxí v oblasti motorových vozidel, nebo ve funkci učitele odborného výcviku či učitele praktického vyučování v oblasti oprav motorových vozidel.

2.3.7 Charakteristika účastníků kurzu a podmínky pro přijetí

Kurz je výhradně určen pouze pro kmenové zaměstnance firmy ŠKODA AUTO a.s. s praxí v oboru automechanik, nebo případně příbuzném oboru. Do kurzu se budou moci přihlásit zaměstnanci, kteří projeví zájem o zvýšení své kvalifikace a se souhlasem vedoucího daného střediska závodu a po dohodě příslušného personálního oddělení. Podmínkami pro přijetí jsou pouze dobrý zdravotní stav, dokončené alespoň základní vzdělání a plnoletost účastníka. Motivací pro absolvování kurzu pro zaměstnance je po zvýšení odborné kvalifikace možnost zvýšení tarifní, platové třídy. Podmínky pro přijetí nejsou omezeny věkem účastníků ani pohlavím. Předpokladem je dobrý fyzický a duševní stav a ochota se vzdělávat a učit se novým věcem.

Jednotlivé třídy a ostatní výukové prostory na učilišti jsou přizpůsobeny pro výuku maximálně třiceti žáků denního studia, což je počet jedné třídy. Proto bude i počet zájemců o rekvalifikační kurz stanoven maximálně na počet třiceti účastníků.

2.3.8 Organizační formy a metody výuky

Výuka rekvalifikačního kurzu bude probíhat propojením teorie s praxí. Přičemž teoretická část každého tematického celku bude předcházet tematickému celku praktické části se stejným tématem. V teoretické části, vzdělávacího programu kurzu bude využíváno převážně metod slovních, jako jsou výklad, řízený rozhovor, skupinová diskuze, přednáška, přednáška s podporou multimédií a z dalších metod je to práce s textem, názorná ukázka pomocí didaktických prostředků, jako jsou různé modely, součásti a součástky automobilu. Z hlediska časové dotace kurzu volíme i metodu zjednodušování a metodu podstata věci ve shrnutí.

S ohledem na počet účastníků bude výuka kurzu probíhat frontálně. Vzdělávání však budou mít možnost individuálních konzultací s lektorem, pokud ho o to sami požádají a vždy po předchozí dohodě.

Praktická část výuky bude probíhat v prostorách autodílny na SOU a to po menších skupinách. Účastníci kurzu budou rozděleni do menších skupin třech až pěti osob a budou plnit

samostatné úkoly nebo pracovat společně na řešení určitého problému pod dohledem lektora. V případě zjištění nedostatků u jednotlivců a potřeby se vyučující bude věnovat každému individuálně. Vyučující se bude pohybovat mezi jednotlivými skupinami a kontrolovat správnost prováděných činností a dodržování zásad BOZP. Na vzniklé nedostatky vždy upozorní a případně poskytne odbornou radu, znovu probíranou činnost názorně předvede nebo učební látku dovysvětlí. Průběžně také hodnotí účastníky za jejich pracovní činnost a poskytuje jim i sobě zpětnou vazbu pro hodnocení.

Mezi nejhojněji používané metody v odborném výcviku je řazena právě metoda praktického výcviku. Z dalších použitých metod, o které se bude, kurz opírat to jsou zejména nácvik, pozorování, nápodoba, demonstrace, instruktáž, vyhledávání informací, procvičování a plnění úkolů pomocí pracovních listů. Účastníci tedy budou pracovat podle elektronické dílenské příručky, kde si budou vyhledávat informace pro zadané pracovní úkoly, dále také budou pracovat pomocí pracovních listů a Servisních školících sešitů pro interní potřeby ŠKODA AUTO a.s. Jednotlivé pracovní úkoly si budou pod vedením lektora procvičovat k zafixování probraného učiva.

2.3.9 Materiály pro samostudium

Účastníkům programu budou také v rámci studia kurzu zapůjčeny odborné materiály a učebnice pro samostudium týkajících se jednotlivých tematických celků s doporučením případné vhodné literatury ke studiu. Součástí těchto materiálů budou i pracovní listy vytvořené přímo pro potřeby rekvalifikačního kurzu, které budou také využity jako pracovní návodky v praktické části. Ukázka pracovních listů je zobrazena v návodce (viz příloha číslo 1).

2.3.10 Učební plán kurzu

Název: Tematického celku	Téma	Hodinové dotace		Získané odborné znalosti a dovednosti
		Teoretická část	Praktická část	
BOZP, PO, životního prostředí a právní předpisy ve výrobě a servisu osobních vozidel. Dodržování interních předpisů a nařízení. Nakládání s nebezpečnými odpady v automobilovém průmyslu.	1A	1	1	Orientace v zásadách BOZP, PO, životního prostředí a právních předpisů ve výrobě osobních vozidel. Používání ochranných prostředků.
Strojírenská technologie – základy, technické materiály, zpracování a výroba ocelí.	1B	2	0	Základní znalosti ve strojírenské technologii, orientace v technických materiálech, základní znalosti tepelného a chemicko-tepelného zpracování ocelí.
Technická dokumentace – orientace v dílenských příručkách, návodky, schémata, Elsa Pro	2	3	3	Technické kreslení ve strojírenství. Orientace v technické dokumentaci. Práce s dílenskými příručkami.
Karoserie automobilů – druhy karosérií, rámu vozidel, materiály a jejich zkoušky, produkce vozidel ŠKODA AUTO a.s. – rozdělení dle druhu karoserie	3	3	0	Orientace v karosériích u automobilových vozidel a přehled o rámech vozidel. Znalost používaných technických materiálů.
Elektrotechnika motorových vozidel - elektrická zařízení automobilů, zapalování, osvětlení, komfortní elektronika, elektrické spotřebiče.	4	3	3	Základní přehled o elektrotechnice a elektrických zařízeních osobních automobilů.
Převodová ústrojí automobilů – spojky, druhy převodovek, spojovací a kloubové hřídele přehled používaných převodovek u vozidel ŠKODA	5	3	4	Základní přehled o převodovkách osobních automobilů, účel spojky. Dokáže diagnostikovat závady. Má přehled o produkci převodovek ŠKODA.
Podvozky – brzdy, bezpečnostní brzdové systémy, geometrie osobních automobilů, kola, pneumatiky, řízení pérování	6	3	5	Zná principy činnosti, druhy a použití jednotlivých skupin. Diagnostikuje závady a stanovuje způsoby oprav.
Zážehové motory, historie, popis, konstrukce, princip, přehled použití u vozidel ŠKODA	7	3	4	Zná princip činnosti a druhy konstrukcí spalovacích zážehových motorů, umí určit jednotlivé části motoru. Má přehled o produkci ŠKODA. Stanoví postup

				oprav, doplní a vymění provozní kapaliny.
Vznětové motory – historie, popis, konstrukce, princip, přehled použití u vozidel ŠKODA	8	3	4	Zná princip činnosti a druhy konstrukcí spalovacích vznětových motorů, umí určit jednotlivé části motoru. Má přehled o produkci ŠKODA. Stanoví postup oprav, doplní a vymění provozní kapaliny.
Příslušenství spalovacích motorů – druhy chlazení, výfuková soustava, topení, klimatizace	9A	2	2	Zná principy činnosti, druhy a použití jednotlivých skupin. Diagnostikuje závady a stanovuje způsoby oprav. Doplnjuje a vyměňuje provozní kapaliny.
Příslušenství spalovacích motorů – palivové soustavy, přehled, historie, použití u automobilů ŠKODA	9B	1	1	Orientuje se v jednotlivých palivových soustavách spalovacích motorů, má přehled o produkci ŠKODA. Diagnostikuje závadu, stanovuje způsoby oprav.
Diagnostika závad automobilů, diagnostické přístroje, měření. Diagnostické přístroje pro vozy ŠKODA.	10	3	3	Diagnostikuje závadu na vozidle. Orientuje se v diagnostických zařízeních automobilů. Používá diagnostiku VAS.
		30	30	Součty
		60		CELKEM

2.3.11 Lektorské zajištění výuky kurzu

Výuka kurzu bude probíhat podle stanovených tematických celků (modulů) učebního plánu a odborného zaměření jednotlivých lektorů. Díky tomu dojde k jednotnosti výuky a to obzvláště s ohledem na praktickou část kurzu, kde jsou vzdělávaní zaměstnanci rozděleni do menších skupin. Teoretická část bude vždy předcházet části praktické.

V praktické části výuky bude účastníkům poskytována vyučujícím lektorem zpětná vazba ve formě ústního hodnocení.

2.3.12 Lektorské zajištění výuky teoretické a praktické části

Lektor 1: Pavel – učitel odborného výcviku

Vzdělání: SOU dopravní s výučním listem automechanik, SOU strojírenské – provozní technika, Doplnkové pedagogické minimum.

Praxe: 7 let automechanik v nákladní a osobní dopravě, 17 let ŠKODA AUTO a.s. jako automechanik, koordinátor výroby, referent kvality výroby vozů a následně 8 let na SOUs jako učitel odborného výcviku a učitel odborných předmětů.

Zkušenosti se vzděláváním dospělých: dálkové studium zaměstnanců firmy v oboru automechanik, školení nových zaměstnanců.

Téma: 1A, 1B, 3, Téma: 3, 6, 8, 9A, 9B jen teoretická část.

Lektor 2: Tomáš – učitel odborného výcviku

Vzdělání: SPŠ dopravní s maturitní zkouškou, Doplnkové pedagogické minimum.

Praxe: ŠKODA AUTO a.s. 7 let automechanik ve výrobní oblasti, následně 7 let na SOUs jako učitel odborného výcviku.

Zkušenosti se vzděláváním dospělých: školení zaměstnanců ELSA Pro.

Téma: 2, Téma: 5, 7, jen teoretická část.

Lektor 3: Stanislav – vzdělávání dospělých oblast elektromobilita

Vzdělání: elektro s maturitní zkouškou, vysokoškolské v oblasti elektro.

Praxe: 20 let ŠKODA AUTO a.s. jako učitel a lektor.

Zkušenosti se vzděláváním dospělých: lektor, školení zaměstnanců e mobilita.

Téma: 4, jen teoretická část. Téma: 10.

2.3.13 Lektorské zajištění praktické části

Lektor 4: František – učitel odborného výcviku

Vzdělání: SOUs s výučním listem automechanik, Doplnkové pedagogické minimum.

Praxe: ŠKODA AUTO a.s. jako automechanik ve výrobní a servisní oblasti, následně 5 let Na SOUs jako učitel odborného výcviku.

Zkušenosti se vzděláváním dospělých: zacvičování nových zaměstnanců firmy.

Téma: 5, 10, jen praktická část.

Lektor 5 : Aleš – učitel autoobory

Vzdělání: SOUs s výučním listem automechanik a autoelektrikář, SOUs s maturitní zkouškou, vysokoškolské pedagogické.

Praxe: ŠKODA AUTO a.s. v oblasti výroby vozů, 15 let učitel odborného výcviku, následně 2 roky vzdělávání dospělých v oboru autoelektrikář.

Zkušenosti ve vzdělávání dospělých: výuka v dálkovém studiu v oboru automechanik, autoelektrikář.

Téma: 6, 8, 9A, 9B, jen praktická část.

Lektor 6: Zdenek – učitel odborného výcviku

Vzdělání: autoelektrikář s výučním listem a maturitní zkouškou, Doplnkové pedagogické minimum.

Praxe: 10 let v servisní oblasti, následně 20 let jako učitel odborného výcviku.

Téma: 4, jen praktická část.

2.4 Kritéria pro hodnocení účastníků kurzu

2.4.1 Podmínky absolvování kurzu

Vzdělávání v kurzu prohlubování kvalifikace je určeno pouze pro kmenové zaměstnance firmy ŠKODA AUTO a.s.

Podmínkou pro úspěšné absolvování kurzu je minimálně 80% účast ve vzdělávání. Přičemž docházka je kontrolována pomocí prezenční listiny zúčastněných zaměstnanců. Pokud se zaměstnanec nemůže ze závažných důvodů na výuku dostavit je povinen se předem z výuky omluvit garantovi vzdělávacího programu a to písemnou nebo ústní formou.

Ověření výsledků vzdělávání proběhne pomocí závěrečné zkoušky, která je složena ze dvou částí a to teoretické a praktické části. Teoretická část dosažených výsledků se skládá z písemného testu o třiceti otázkách a praktická část se skládá z jednotlivých, praktických činností. Po úspěšném absolvování vzdělávacího programu a složením obou zkoušek bude absolventům vystaveno osvědčení o získání profesní kvalifikace, které je platné pouze v rámci výrobních a servisních provozů firmy ŠKODA AUTO a.s.

2.4.2 Postupy hodnocení výsledků učení

Základním a objektivním aspektem pro hodnocení výsledků učení je edukační standard. Tedy dohodnutá norma pro zajištění kvality edukačního procesu. Má vliv nejen na kvalitu edukace, ale slouží i jako závazná norma pro všechny vyučující a udává minimální požadavky, které je nezbytné splnit.

Během výuky všech tematických celků pozoruje lektor práci jednotlivých účastníků vzdělávacího programu a jejich dosažených pokroků v učení, upozorňuje je na případné úskalí a zjištěné nedostatky v jejich práci a cíleně jim tím poskytuje zpětnou vazbu. Nutnou k dosažení stanovených cílů v učení.

Díky pozorování řízeného rozhovoru, diskuzi a případným individuálním konzultacím zjišťuje, zda účastník (účastníci) dosáhli požadovaných výsledků. Na základě pozorování a ústního hodnocení výsledků praktické činnosti jednotlivých tematických celků (modulů) určuje

lektor, zda vyučovaní zaměstnanci dosáhli požadovaných výsledků. Pokud vyučující zjistí nějaké nedostatky v nabitých znalostech a dovednostech a zhodnotí, že vyučovaný zaměstnanec požadovaných výsledků nedosahuje, řeší to individuálním přístupem k vyučovanému a opakováním praktické činnosti daného tématu. V případě závažnějších nedostatků opakováním celého tematického celku (modulu) s delší časovou dotací.

2.4.3 Písemný test

Písemný test je sestaven z 35 otázek, které se vztahují k jednotlivým tematickým celkům (viz. Příloha číslo 2). Jednotlivé otázky testu jsou obodovány a podle počtu dosažených procent oznámkovány stupnicí, jako ve škole. Pro úspěšné absolvování testu musí účastník dosáhnout minimálního hodnocení dostatečně a prokázat alespoň základní znalosti učiva. Pro konečné udělení známky z testu nám dopomáhá tabulka uvedena v příloze číslo 4.

2.4.4 Postupy a hodnocení výsledků praktické zkoušky.

Praktická závěrečná zkouška slouží k prokázání požadovaných kompetencí absolventů kurzu. Úkoly praktické činnosti zkoušky vycházejí z probíraných tematických celků (modulů) kurzu. Každý z úkolů má stanovenou maximální časovou dotaci nutnou pro jeho splnění a také potřebné kritéria pro hodnocení. Úkol je tedy rozdělen na části podle postupného plnění zadání, ve kterém je zahrnuto i dodržování technologických postupů, používání technické dokumentace ve všech jejich formách, dodržování zásad BOZP a případných dalších legislativních i interních předpisů a nařízení stanovených pro automobilový průmysl.

2.4.5 Pilotní ověření vzdělávacího programu.

Pro ověření navrhovaného vzdělávacího programu bylo po dohodě s oddělením vzdělávání dospělých a příslušnými personálními odděleními na základě dobrovolnosti vybráno 20 zaměstnanců firmy ŠKODA AUTO a.s.

Na začátku byli tito oslovení zaměstnanci motivováni k absolvování kurzu prohloubením jejich kvalifikace a s tím související možností dosáhnouti výhodnější pracovní pozice a také možností lepšího finančního ohodnocení. Po té byli dále tito zaměstnanci seznámeni s obsahem vzdělávacího programu, stanovenými cíli a kritérii hodnocení nutných pro úspěšné absolvování a ukončení tohoto programu.

Ve skupině byli zaměstnanci převážně s výrobních provozů firmy a různých věkových kategorií, včetně dvou žen.

Ověření teoretické i praktické části proběhlo v prostorách budovy firemního učiliště, které má plně vyhovující zázemí. Nicméně od některých zainteresovaných vedoucích

pracovníků přišel také podnět, že v budoucnu by praktická část i praktická zkouška mohli probíhat na provozních pracovištích závodů. Tento návrh byl uveden také vzhledem k možnému záměru vzdělávání nejen v Mladé Boleslavi, ale i v závodech Kvasiny a Vrchlabí a vytvořením vzdělávacího programu – zvyšování kvalifikace i pro další odborné profese.

2.4.6 Pilotní ověření teoretické části vzdělávacího programu

Při zahájení teoretické části výuky jsem se snažil navodit neformální přátelskou atmosféru. Představil jsem se a krátce o sobě pohovořil, potom jsem vyzval i účastníku kurzu, aby se nám představili a řekli něco o svém současném pracovním místě a také co je motivovalo k účasti na vzdělávání o prohloubení jejich kvalifikace.

Díky tomu se mi podařilo navodit nejen příjemnou atmosféru, ale analyzoval jsem si tím své posluchače. Koho budu vzdělávat, jaká je jejich struktura a jaké mají vstupní znalosti a dovednosti, odbornou úroveň. Proč se do programu přihlásili a případně čím a jak je mohu motivovat já (Mužík, 2009). Díky takto zjištěným poznatkům jsem mohl, vzhledem k osazenstvu přizpůsobit výuku, volit vhodné metody, prostředky, formy. Zvolit co bude hlavním a co doplňkovým tématem a upravovat průběžně vzdělávací program ke konkrétním účastníkům a aktuální situaci.

Výuka jednotlivých tematických celků (modulů) probíhala pomocí přednášky za podpory multimédií a s názornými ukázkami pomocí modelů. Vyučované zaměstnance jsem se také snažil zapojit do řízené diskuze (rozhovoru) a podělit se s nimi o jejich poznatky a znalosti z praxe. Po počátečním ostychu se většina účastníků do výuky zapojovala, což přispívalo k dobrému klimatu ve skupině a motivovalo to i k aktivitě ostatních. Velkou výhodou pro tuto aktivitu byli znalosti, dovednosti a hlavně zkušenosti z profesní praxe, ale i běžného života dospělých zaměstnanců.

Pomocí zpětné vazby z průběhu výuky a díky dosaženým studijním výsledkům aktérů kurzu, pomocí závěrečného testu a dalším poznatkům, jsem mohl posoudit, co se mi podařilo velmi dobře, nebo naopak, kde se otevírá určitý prostor pro zlepšení vzdělávacího programu.

Pilotní ověření výsledků závěrečného písemného testu

Písemné zkoušky bývají označovány často za objektivnější než zkoušky ústní a jsou také méně časově náročné. Umožňují nám během kratší doby vyzkoušet větší počet vyučovaných i z tohoto důvodu jsem pro ověření teoretických znalostí zvolil písemný test. Výsledky zkoušky slouží nejen jako zpětná vazba pro studujícího, ale jsou velice důležité i pro vyučujícího. Podle zjištěných výsledků se potom může učitel (lektor) zaměřit na problémová témata. V našem případě na otázky, kde účastníci případně nejvíce chybovali.

Pro ověření výsledků písemného testu, jsem sestavil následující tabulku s procentuální úspěšností jednotlivých účastníků kurzu a uděleným stupněm hodnocení. Tabulka je uvedena v příloze číslo 5. Všichni zúčastnění zaměstnanci prospěli s velmi dobrými výsledky. Jen jeden z účastníků byl hodnocen stupněm dostatečný. V tomto případě však podle mě za neúspěchem nestály neznalosti absolventa, ale spíše jazyková bariéra. V případě pokračování vzdělávacího programu by mohl být test připraven i v jiném jazyce a tím bychom předešli určitému znevýhodnění zaměstnanců s jinou národností.

Druhá tabulka (viz. Příloha číslo 6) je potom zaměřena na úspěšnost jednotlivých otázek testu. Zjištěné údaje a nedostatky odhalují na co příště zaměřit větší pozornost a důraz a případně tomuto tématu věnovat i více času. Účastníci kurzu nejvíce chybovali v otázce číslo 1 a to v 42%. Druhou nejméně úspěšnou otázkou se 32 % chybujících byla otázka číslo 17. Obě tyto otázky se týkaly měření. Se všemi absolventy byl opravený test probrán a všechny nedostatky dovysvětleny. Bez chyb byly otázky číslo 13, 14, 16, 22 a 24. Správné odpovědi těchto otázek se dali odvodit od logického úsudku.

Zúčastnění zaměstnanci pomocí závěrečného testu prokázali odpovídající odborné vědomosti a tím i potvrdili správnost nasměrování vzdělávacího programu kurzu.

2.4.7 Pilotní ověření praktické části

Ověření praktické části vzdělávacího kurzu proběhlo v prostorách učiliště na dílně automechaniků. Dílna má potřebné zázemí a technické vybavení i dostačující kapacitu a účastníci kurzu tyto prostory dokonale znají, jelikož zde probíhala výuka praktické části.

Zkouška byla rozdělena do dvou dnů a jednotliví absolventi byli rozděleni do skupin a na dvě části. Před samotným zahájením byli všichni účastníci obeznámeni s podmínkami hodnocení pro úspěšné absolvování zkoušky a také s organizačním harmonogramem průběhu praktické zkoušky. Dále byli rovněž upozorněni na dodržování zásad BOZP.

Každý ze zkoušených obdržel svůj pracovní list s časovým harmonogramem pro plnění jednotlivých úkolů dle tematických celků a tabulkou pro bodové hodnocení vykonaných úkolů. Potom se skupiny podle svého rozpisu dostavili na stanoviště k plnění určených úkolů. Po vykonání daného úkolu či vypršení stanoveného času byli absolventi následně za svůj výkon lektorem bodově ohodnoceni podle splnění jednotlivých etap úkolu a poté přešli k dalšímu plnění zadání. Celkově takto absolvovali deset úkolů na pěti stanovištích, kde byl vždy příslušný lektor.

Po absolvování všech úkolů dostali absolventi zkoušky krátký oddych a mezitím lektoři z celkového bodového hodnocení každému stanovili výslednou známku a s jejich výsledky je následně obeznámili.

2.4.8 Pilotní ověření závěrečné praktické zkoušky

K závěrečné praktické zkoušce přistoupili všichni účastníci kurzu velice zodpovědně a jednotlivé úkoly plnili samostatně, bez větších obtíží a jen s drobnými nedostatky. Jediným větším problémem byl u některých aktérů zkoušky stanovený časový limit u určitých úkolů, ale to bylo způsobeno spíše trémou či určitou nervozitou a ne neznalostí problému.

Všech devatenáct zaměstnanců prokázalo během zkoušky potřebné znalosti a dovednosti a závěrečnou zkoušku úspěšně splnili. Pět absolventů zkoušky bylo dokonce hodnoceno stupněm výborně, osm velmi dobře a šest z nich známkou dobře.

2.4.9 Závěrečné pilotní ověření

Pilotní ověření vzdělávacího programu potvrdilo správnost jeho obsahu, dobré organizační a technické zabezpečení, výběr vhodných forem, metod a prostředků výuky, které jsem směřoval právě ke vzdělávání dospělých zaměstnanců. Vzdělávání dospělých má řadu specifik než vzdělávání mládeže a může sebou přinášet i četné problémové situace, proto jsem při tvorbě vzdělávacího kurzu pomocí nastudované odborné literatury věnoval velkou pozornost právě této problematice. Snažil jsem se vytvořit příjemnou atmosféru, vzdělávané do výuky aktivně ale nenásilně zapojovat. To je také jedna z věcí, jež se mi povedla. Potvrdilo se to i díky závěrečnému, anonymnímu dotazníku, který absolventi na konci kurzu vyplnili. Na druhou stranu musím brát v potaz, že všichni účastníci kurzu byli ve výuce zcela na své dobrovolnosti a ke školení přistupovali velice zodpovědně. Větší problém v tomto ohledu by tedy mohl nastat u případného dalšího kurzu, kterého by se další aktéři zúčastnili již na příkaz zaměstnavatele. Záleží tedy potom na složení účastníků dalšího kurzu a přistupovat v této problematice ke každému kurzu individuálně. Tím mám na mysli i vlastní zkušenosti v oblasti vzdělávání mých žáků a složení jednotlivých skupin a tříd, kde podle jejich složení přistupuji k výuce také různorodě, abych naplnil stanovené vzdělávací cíle. Obdobné je to tedy i u složení skupin vzdělávaných dospělých, ale s využitím poznatků a znalostí z oboru andragogiky.

ZÁVĚR

V dnešní době se další vzdělávání stává jakousi určitou nutností. Pomáhá státu i podnikům řešit problémy společnosti. Stát určuje strategii vzdělávací politiky a přímo se podílí na podpoře dalšího profesního vzdělávání a na jedné straně pomáhá lidem, kteří případně práci ztratili a díky dalšímu vzdělání se stávají lépe zaměstnatelnými. Druhou stranou mince je potom podpora vzdělávacích institucí a tím pádem i vzniklá pracovní místa pro lidi, kteří toto vzdělávání aplikují v praxi. Celý tento systém potom napomáhá k rozvoji ekonomiky a oživení národního hospodářství.

U dalšího profesního vzdělávání se nejedná jen o rekvalifikaci z jedné profese na druhou, ale také o potřebu celoživotního profesního vzdělávání v dané určité profesi. Jako reakce na stále nové technologie a nové poznatky. To se netýká jen prestižních profesí, jako jsou například lékaři nebo učitelé, ale i zcela běžných profesí, tedy třeba zedníků či automechaniků. Svět se neustále mění a zrychluje. Přicházejí neustále nové technologie a celoživotní vzdělávání se stává nutností k udržení kroku se světem. Mělo by být i občany přijímáno jako určitá samozřejmost a standard.

Mnoho podniků si tuto nutnost uvědomuje a investuje do vzdělávání svých zaměstnanců nemalé finanční prostředky. Kvalifikovaná pracovní síla má podstatný význam na udržení konkurence schopnosti podniku a tyto lidské zdroje mají významný vliv pro budoucnost podniku.

Cílem mojí bakalářské práce bylo vytvořit rekvalifikační kurz oboru automechanik, pro potřeby firmy ŠKODA AUTO a.s. a se souladem s Národní soustavou kvalifikací, Rámcovým a Školním vzdělávacím programem a následně tento vzdělávací program pilotně ověřit. Díky vypracovanému kurzu by firma získala kvalifikované zaměstnance do svých výrobních závodů.

V teoretické části se za pomoci odborné literatury věnuji tématům z oblasti andragogiky, které souvisejí s tématem mojí práce. Jedna z kapitol je věnována pedagogickým východiskům ve vzdělávání dospělých. Zmiňuji zde proces celoživotního vzdělávání, formy vzdělávání dospělých, soudobé andragogické přístupy a problematiku podnikového vzdělávání. Dále specifika, které sebou vzdělávání dospělých přináší a také charakteristiku vzdělavatele dospělých. Další kapitolu jsem potom věnoval didaktickému procesu vzdělávání dospělých, kam jsem zahrnul témata související s přípravou navrhovaného vzdělávacího programu. Zde jsou obsaženy didaktické principy používané při vzdělávání dospělých, výukové cíle, kurikulum, organizační formy, metody, didaktické prostředky a v neposlední řadě také hodnocení a analýza navrhovaného kurzu.

Obsah kurzu jsem vytvářel na základě požadavků NSK a pomocí RVP a ŠVP příslušného oboru a s ohledem na požadavky a používané technologie firmy ŠKODA AUTO a.s. Časová dotace kurzu byla navržena na šedesát vyučovacích hodin, s rozdělením na polovinu pro teoretickou a praktickou část. Úspěšní absolventi kurzu obdrží osvědčení o prohloubení profesní kvalifikace, které je platné pouze v závodech firmy ŠKODA AUTO a.s.

Teoretická část kurzu byla absolvována v prostorách učiliště určených pro teoretickou výuku a vybavenou potřebným technickým zařízením, Vyučování proběhlo frontální a individualizovanou výukou za podpory multimédií a pomocí názorných ukázek modelů. Praktická část kurzu potom na autodílně disponující taktéž potřebným zařízením a vybavením a za pomoci metod používaným v odborném výcviku s individuálním přístupem.

Otázky stanovené pro závěrečný písemný test vycházeli z jednotlivých tematických celků a všechny byly uzavřené s výběrem ze třech možných odpovědí a bodovým hodnocením za každou správnou odpověď. Podle hodnocení úspěšnosti závěrečného testu, chybovali absolventi kurzu nejvíce v otázkách číslo 1 a 17. V otázce číslo 1 chybovala více jak polovina účastníků a v otázce číslo 17 téměř třetina. Obě tyto otázky se týkaly měření. Tomuto tématu byl věnován menší časový prostor. V případě dalšího kurzu, bych této části věnoval větší pozornost.

Závěrečná praktická zkouška byla sestavena z deseti úkolů. Přičemž časová dotace na jeden úkol byla cca 20 minut. Každý z úkolů obsahoval podle jeho postupného plnění kritéria pro hodnocení. Maximální počet bodů při splnění všech hodnotících kritérií a provedením ve stanoveném čase byl 20 bodů. Jedním z hodnotících kritérií bylo i dodržování zásad BOZP a stanovených technologických postupů. Průběh plnění závěrečné zkoušky byl bez větších problémů a nedostatků.

V jedné části práce jsem se také zabýval personálním zabezpečením kurzu, kde jsem využil spolupráci kolegů, dle jejich profesního zabezpečení a také s ohledem na jejich pracovní vytíženost.

Pro evaluaci kurzu od jeho účastníků jsem sestavil jednoduchý, nestandardizovaný dotazník s 11 otázkami. Z toho jsou jen 3 otázky otevřené a zbytek uzavřených s možností volby ze čtyř možností.

Pilotním ověřením kurzu nebyly zjištěny závažnější nedostatky až na dvě zmiňované otázky v testu. U tohoto tématu se navýší časová dotace a bude provedena zpětná vazba ústním přezkoušením účastníků.

Celkově hodnotím kurz jako úspěšný a to nejen pro firmu, která získá kvalifikované pracovníky, ale i pro samotné absolventy. Motivovaný a spokojený zaměstnanec podává daleko

lepší pracovní výkony a mnozí si také uvědomí nutnost a důležitost celoživotního vzdělávání. Další přínos vidím i pro naši školu, která je součástí ŠKODA AUTO a.s. a to jednak ve spolupráci a zviditelněním s firmou a za druhé v zabezpečení pracovních míst pro pedagogy.

Seznam použitých informačních zdrojů

- Armstrong, Michael. 2007.** *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada, 2007. ISBN-978-80-247-1407-3.
- Barták, Jan. 2017.** *Jak vzdělávat dospělé*. Praha : Alfa, 2017. ISBN.978-80-87199-92-9.
- Bartoňková, Hana. 2010.** *Firemní vzdělávání*. Praha : Grada, 2010. ISBN-978-80-247-2914-5.
- Cimbálníková, Lenka. 2009.** *Základy management*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2009. ISBN-978-80-244-2352-4.
- Čabalová, Dagmar., 2011.** *Pedagogika*. Praha : Grada, 2011. ISBN-978-80-247-2993-0.
- Čapek, Robert. 2019.** *Líný učitel*. Praha : Dr. Josef Raabe, 2019. ISBN-978-80-7496-344-5.
- Dvořáková, Michaela, Šerák, Michal. 2016.** *Andragogika a vzdělávání dospělých*. Praha : Univerzita Karlova, 2016. ISBN-978-80-7308-694-7.
- Jůva, Vladimír. 2007.** *Stručné dějiny pedagogiky*. Brno : Paido, 2007. ISBN-978-80-7315-151-5.
- Kostka, Karel. 2018.** *Tomáš Baťa a Baťovské školství*. Frýdek-Místek : Alpress, 2018. ISBN: 978-80-7543-663-4.
- Kurelová, Milena. 1999.** *Kapitoly z obecné didaktiky*. Ostrava : Ostravská Univerzita, 1999. ISBN-80-7042-156-8.
- Malach, Josef. 2003.** *Základy pedagogiky*. Ostrava : Ostravská Univerzita, 2003. ISBN-807042-293-9.
- Maňák, Josef, Švec, Vlastimil. 2003.** *Výukové metody*. Brno : Paido, 2003. ISBN-80-731-5039-5.
- MŠMT.** Jak zpracovat žádost o akreditaci vzdělávacího programu. *MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*. [Online] ©2013 - 2023. [Citace: 26. 01 2023.] Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/jak-zpracovat-zadost-o-akreditaci-vzdelavacich-programu>.
- Mužík, Jaroslav. 2004.** *Androdidaktika*. Praha : ASPI, 2004. ISBN-80-7357-045-9.
- Palán, Zdeněk a Langer, Tomáš. 2008.** *Základy andragogiky*. Praha : UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- Petty, Geoff. 2013.** *Moderní vyučování*. Praha : Portál, 2013. ISBN-978-80-262-0367-4.
- Rohlíková, Lucie, Vejvodová, Jana. 2012.** *Vyučovací metody na vysoké škole*. Praha : Grada, 2012. ISBN-978-80-247-4152-9.

Skalka, Jarolím. 1989. *Základy pedagogiky dospělých.* Praha : SPN, 1989. ISBN-80-04-21636-6.

Tureckiová, Michaela. 2009. *Kompetence ve vzdělávání.* Praha : Grada, 2009. ISBN-978-80-247-1770-8.

Vacínová, Marie. Langová, Marta., 2011. *Vybrané kapitoly z psychologie.* Praha : Československý spisovatel, 2011. ISBN-978-80-7459-014-6.

Veteška, Jaroslav. 2016. *Přehled andragogiky.* Praha : Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

Veteška, Jaroslav, Vacínová, Tereza. 2011. *Aktuální vzdělávání dospělých.* Praha : UJAK, 2011. ISBN-978-80-7452-0129.

Walterová, Eliška. 1994. *Kurikulum - proměny a trendy v mezinárodní perspektivě.* Brno : Masarykova Univerzita, 1994. ISBN-80-210-0846-6.

Zormanová, Lucie. 2017. *Didaktika dospělých.* Praha : Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Ukázka: materiály pro samostudium

Příloha č. 2 – Závěrečný písemný test

Příloha č. 3 – Evaluace kurzu

Příloha č. 4 – Kritéria pro udělení známky

Příloha č. 5 – Kritéria pro hodnocení

Přílohy

Příloha č. 1 – Ukázka: materiály pro samostudium

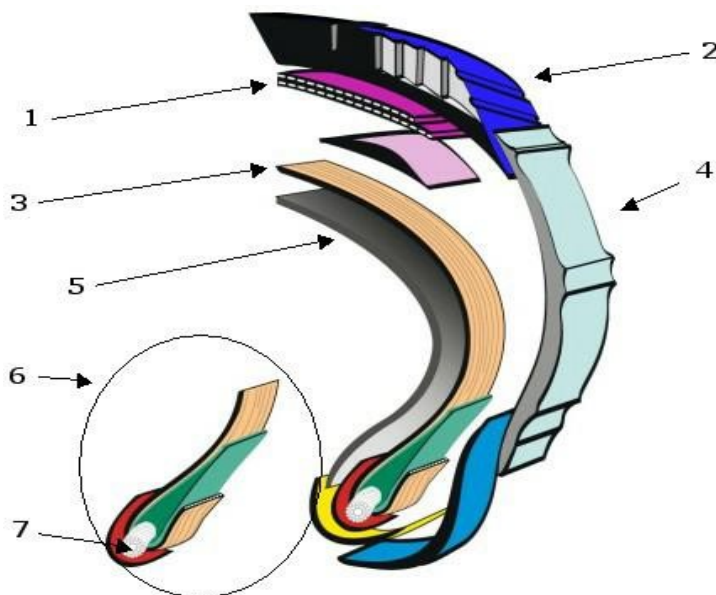
Téma: Podvozky – Pneumatiky

1 - Popište konstrukci pneumatiky a její význam pro automobily

Konstrukce pneumatiky

Pneumatika má zcela mimořádný význam pro přenos sil mezi automobilem a vozovkou. Konstrukce pneumatiky ovlivňuje nejen jízdní vlastnosti a komfort cestování, ale potažmo i bezpečnost jízdy.

Každá pneumatika se skládá ze tří hlavních komponentů: pryž (80-85%), různá vlákna (12-15%) a ocelový kord (2-3%). Soudobá pneumatika je vlastně vyztužený pryžový kompozit, jehož základní strukturu si můžete prohlédnout na spodním obrázku. Pláště pro osobní i nákladní automobily se skládají ze čtyř hlavních částí: **koruna, rameno, bok a patka**



1 – korunní kordová vrstva; 2 – běhoun; 3 – radiální kordová vrstva; 4 – bočnice; 5 – vnitřní gumová vrstva; 6 – patka; 7 – patní lano

konstrukce pláště pneumatiky

2 - Vyjmenujte základní suroviny pro výrobu pneumatik

Základní suroviny pro výrobu pneumatik jsou: elastomery (přírodní nebo syntetické kaučuky), přísady do kaučukových směsí, kordy z přírodních a chemických vláken, kordy z ocelových vláken a v poslední řadě ocelové patní lano.

3 - Popište jednotlivé části pneumatiky a vysvětlete jejich význam

1 – korunní kordová vrstva (nárazník)

tvorí přechod mezi běhounem a kostrou pláště. Jeho úkolem je stabilizovat běhoun v obvodovém směru a zvyšovat odolnost pláště proti průrazu. U nákladních automobilů se používají v průměru tři až čtyři, u osobních pak většinou dvě nárazníkové vrstvy. Radiální pneumatiky mají dnes již téměř výhradně nárazník z ocelového kordu (pneumatiky Steel



2 – běhoun

je velmi důležitá část pláště opatřená vzorkem. Běhoun zajišťuje styk kola s vozovkou a jeho tloušťka má vliv na zahřívání pneumatiky. Z důvodu energetických ztrát a opotřebení by měl být co nejtenčí. To však neplatí u pláštů pro nákladní vozidla, u nichž je většinou běhoun konstruován pro možnost dalšího prořezání dezénu.



3 – radiální kordová vrstva (kostra pláště)

je základní částí pláště, je tvořena kordovými vložkami. Skladba a složení těchto vložek určují základní vlastnosti pláště. V průběhu vývoje pláštů se měnil systém kladení vláken i materiál. Od křížové tkaniny v dávné historii k paralelnímu kladení netkaných kordových vláken v současnosti. Podle složení kordové vrstvy rozlišujeme pneumatiky radiální a diagonální



4 – bočnice

zajišťuje ochranu kostry před vnějšími vlivy. Je vyrobena z přírodního kaučuku, aby vydržela mnohonásobný ohyb.



5 – vnitřní gumová vrstva

zabraňuje úniku vzduchu z vnitřku pláště. V bezdušových pneumatikách plní roli duše. Je vyrobena z Butylového kaučuku



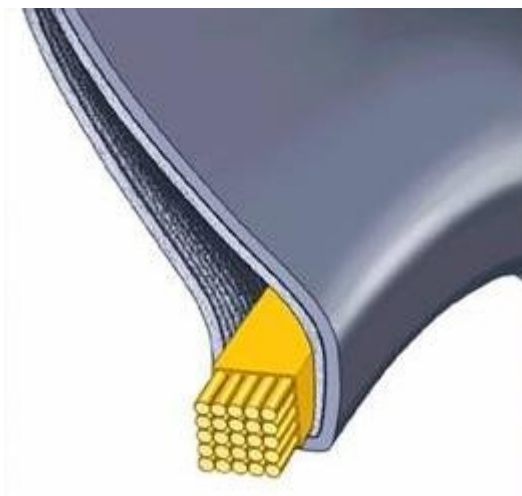
6 – patka

je zesílená část pláště dosedající na ocelový ráfek. Jádro patky tvoří patní lano vyrobené z vysokopevnostního ocelového lana. Patka slouží k zakotvení kordových vložek a zajišťuje bezpečné usazení pláště na ráfku.



7 – patní lanko

zajišťuje správné dosednutí pneumatiky v ráfku. Také zajišťuje těsnost spojení s ráfkem a přenos podélných sil (díky tření mezi ráfkem a patkou pneumatiky)



Příloha č. 2 – Závěrečný písemný test

Písemná zkouška: Prohlubování kvalifikace zaměstnanců ŠKODA AUTO a.s.

Obor: automechanik / číslo kurzu

Jméno:

Datum:

Test – zadání:

1) Posuvné měřítko měří s přesností

- a) 0,1 mm 0,5 mm 0,2 mm
 - b) 0,01 mm 0,05 mm 0.02 mm
 - c) 0,1 mm 0,05 mm 0.02 mm
- 1 bod

2) Ocel je slitina

- a) Železa a uhlíku do obsahu a případně dalších legujících prvků
 - b) Železa a uhlíku s obsahem uhlíku nad
 - c) Surového železa a železného šrotu
- 1 bod

3) Mezi kovové, neželezné materiály patří

- a) měď, mosaz, bronz, hliník
 - b) měď, hliník, olovo, cín
 - c) měď, litina, hliník, dural
- 1 bod

4) Zkoušky materiálu podle tvrdosti se provádí

- a) podle tahu Brei
 - b) podle stříhu Viki
 - c) podle Brinell, Rockwella, Vickers
- 1 bod

5) Současné automobily značky Škoda používají karosérie

- a) samonosné
 - b) rámové
 - c) kombinované
- 1 bod

6) Napětí snímače tlaku změříme

- a) voltmetrem, nebo osciloskopem
- b) ohmmetrem 1 bod
- c) ampérmetrem

7) Jmenovité napětí alternátoru pro 12 V soustavu je

- a) 12,8 V
- b) 12 V 1 bod
- c) 14 V

8) Před demontáží spouštěče s vozidla musíme

- a) odpojit akumulátor vozidla
- b) zabezpečit vozidlo bezpečnostními klíny 1 bod
- c) vypnout zapalování ve vozidle

9) U spojky s talířovou pružinou se vypínací páčky

- a) po zamontování na vozidlo se seřídí pomocí hloubkoměru
- b) neseřizují se 1 bod
- c) seřizují se před montáží do vozidla na průměrné desce hloubkoměrem

10) Vystředění třecího kotouče spojky (lamely) se provádí

- a) na převodovce hloubkoměrem
- b) na soustruhu pomocí číselníkového úchylkoměru 1 bod
- c) montážním trnem na motoru

11) Kloubový hřídel

- a) přenáší točivý moment, umožňuje vzájemné vychýlení os
a zajišťuje délkovou dilataci 1 bod
- b) přenáší točivý moment, neumožňuje vzájemné vychýlení os
a zajišťuje délkovou dilataci
- c) přenáší točivý moment, umožňuje vzájemné vychýlení os a nezajišťuje
délkovou dilataci

12) Uzávěrku diferenciálu využijeme

- a) během průjezdu zatáčkou
- b) potřebujeme-li větší tažnou sílu 1 bod
- c) při prokluzu jednoho z hnacích kol

13) Deformované rameno lichoběžníkové nápravy

- a) vyrovnáme pomocí ohřátí materiálu
- b) vyměníme za nové 1 bod
- c) srovnáme ho za studena

14) Jak velký je utahovací moment pro konečné dotažení náboje kola

- a) 135 Nm
- b) 450 Nm 1 bod
- c) řídíme se pokyny dle dílenské příručky

15) Po výměně brzdových segmentů kotoučových brzd na vozidle se nastavení vůle provádí

- a) stavěcím šroubem na hlavním brzdovém válci
- b) seřizovacím šroubem na třmenu brzdy 1 bod
- c) proběhne samočinně po několikerém sešlápnutí brzdového pedálu

16) Před vyvažováním kol musíme mimo jiné

- a) upravit tlak v pneumatice na 1,5 baru a odstranit stará závaží
- b) pneumatiku nahustit na předepsaný tlak, dle údajů výrobce a 1 bod
odstranit stará závaží
- c) upravit tlak v pneumatice na 1,5 baru a stará závaží odstraníme pouze
tehdy, je-li kolo nevyvážené

17) Měřicí rozsahy mikrometru jsou

- a) po 25 mm
- b) po 35 mm 1 bod
- c) po 20 mm

18) Motorový olej SAE 15 W – 40 je určen pro provoz

- a) celoroční
- b) pouze pro letní období 1 bod
- c) pouze pro zimní období

19) Válcce motoru se rozdělují do tří až pěti rozměrových skupin

(značených písmeny A až E) vyjadřujících

- a) toleranční skupinu rozměru
- b) pořadí výbrusu 1 bod
- c) tloušťky příruba a z toho plynoucí přesah vložky válce

20) Mazání tzv. mastnou směsí se používá

- a) u dvoudobých spalovacích motorů
- b) u motorů Wankel 1 bod
- c) u čtyřdobých spalovacích motorů

21) Vačkovou hřídel umístěnou na hlavě motoru má ventilový rozvod

- a) OHV
- b) SV 1 bod
- c) OHC

22) Demontáž hlavy motoru z bloku provádíme

- a) na studeném motoru
- b) při ohřátí motoru na provozní teplotu 1 bod
- c) při teplotě oleje minimálně 60° C

23) Hallův snímač se užívá jako snímač

- a) teploty motoru
- b) otáček motoru 1 bod
- c) tlaku motoru

24) Plnoprůtokový čistič oleje motoru

- a) měníme za nový při každé výměně oleje motoru

- b) proplachujeme technickým benzínem 1 bod
c) měníme při každé druhé výměně oleje

25) U hydraulického vymezení vůle ventilů při chodu motoru mají sací i výfukový ventil vůli

- a) sací ventil má větší vůli, než výfukový
b) stejnou 1 bod
c) sací ventil má menší vůli, než výfukový

26) Vysokotlaké čerpadlo paliva u systému přímého vstřikování benzínu je

- a) zubové
b) lamelové 1 bod
c) pístové

27) Vysokotlaké čerpadlo u systému Common Rail tlačí palivo až na tlak

- a) 1000 bar
b) 1600 bar 1 bod
c) 2200 bar

28) Turboefektem rozumíme

- a) hvízdavý zvuk poté co dosáhne turbodmychadlo určitých otáček
b) okamžitý nárůst výkonu motoru 1 bod
c) zpoždění nárůstu výkonu motoru při akceleraci

29) Směs je bohatá, je-li

- a) poměr lambda rovný jedné
b) poměr lambda větší než jedna 1 bod
c) poměr lambda menší než jedna

30) TZV. vrstvená směs se tvoří

- a) u dvoudobých motorů
b) u parních strojů 1 bod
c) u zážehových motorů s přímým vstřikem paliva

31) Pokud kabinový filtr topení obsahuje aktivní uhlí, má schopnost lépe

- a) pohltit pyly
- b) pohltit pachy 1 bod
- c) pohltit prach

32) Olej z hlavních ložisek klikového hřídele se obvykle dostává do ojnicních ložisek

- a) rozstříkem
- b) vývrtem v klikové hřídeli 1 bod
- c) mazací hadicí

33) Kouřivost vznětových motorů se měří

- a) opacimetrem
- b) spektrometrem 1 bod
- c) analyzátozem plynů

34) Vadné tlumiče automobilu mimo jiné

- a) snižují brzdnu dráhu vozidla
- b) způsobují nerovnoměrné opotřebení pneumatik 2 bod
- c) prodlužují brzdnu dráhu vozidla

35) Červená kontrolka mazání motoru se rozsvítí při

- a) dosažení pracovního tlaku oleje
- b) překročení předepsaného tlaku oleje 1 bod
- c) při ztrátě tlaku pod minimální předepsanou hodnotu

Příloha č. 3 – Evaluace kurzu

Název vzdělávací instituce:

Hodnocení spokojenosti s kurzem

Název rekvalifikačního programu:

Termín konání kurzu (od – do):

Vážená účastnice kurzu,

Vážený účastníku kurzu,

žádáme Vás o vyjádření Vaši spokojenosti s obsahem a průběhem tohoto rekvalifikačního kurzu. Vaše hodnocení a názory budou použity pouze pro zkvalitnění vzdělávacího programu a další práce realizátorů kurzu, jsou zcela interní a nebude s nimi jinak nakládáno.

Děkujeme

.....

Garant kurzu

1. Hodnotíte tento program za osobně přínosný? (Odpověď zaškrtněte)

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

2. Získali jste znalosti a dovednosti, které jste očekávali?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

3. Myslíte si, že získané znalosti a zkušenosti z tohoto kurzu uplatníte ve Vaší praxi?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

4. Byl pro Vás rozsah probíraného učiva dostačující?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

5. Byl (a) jste spokojen (a) s rozsahem a kvalitou praktické výuky?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

6. Byl (a) jste spokojen (a) s rozsahem a kvalitou teoretické výuky?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

7. Byl výklad učiva pro Vás dostatečně srozumitelný a názorný?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

8. Která témata byla pro vás nejvíce zajímavá a přínosná?

9. Vyhovovala Vám organizace výuky?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

10. Uvedte vaše případné podněty ke zlepšení výuky kurzu:

11. Celkové hodnocení programu (ohodnoťte stupnicí hodnocení jako ve škole 1 - 5):

12. Doporučili byste kurz svému kolegovi/kolegyni: ano / ne (případně uveďte proč)

13. Vaše další komentáře a připomínky. Zejména k označení Spíše ne, Ne:

14. Ohodnoťte výkon lektora (stupnice známek jako ve škole 1 - 5):

15. Uvedte tři pozitiva a případně tři negativa:

Příloha č. 4 – Kritéria pro udělení známky

Hodnocení testu pro udělení známky:

- 100 – 90 % = 1
- 89 – 75 % = 2
- 74 – 60 % = 3
- 59 – 45 % = 4
- 44% a méně = 5

Příloha č. 5 – Kritéria pro hodnocení

Tabulka číslo 1: Hodnocení výsledků závěrečného testu:

POSLUCHAČ ČÍSLO	Hodnocení Testu v %	Výsledná známka
Posluchač 1	100	1
Posluchač 2	87	2
Posluchač 3	92	1
Posluchač 4	80	2
Posluchač 5	100	1
Posluchač 6	78	2
Posluchač 7	92	1
Posluchač 8	72	3
Posluchač 9	66	3
Posluchač 10	52	4
Posluchač 11	92	1
Posluchač 12	88	2
Posluchač 13	98	2
Posluchač 14	96	1
Posluchač 15	82	2
Posluchač 16	68	3
Posluchač 17	96	1
Posluchač 18	84	2
Posluchač 19	80	2
Posluchač 20	-	-
Průměr	84	1,8

Příloha č. 6 – Analýza otázek

chyb u jednotlivých

OTÁZKA ČÍSLO	ÚSPĚŠNOST V %
1	42
2	21
3	16
4	26
5	11
6	
7	16
8	26
9	11
10	11
	11
11	
12	11
13	5
14	0
15	0
	5
16	
17	
18	0
19	32
20	11
	16
21	11
22	
23	11
24	0
25	21
	0
26	0
27	11
28	
29	21
30	16
	5
31	21
32	16
33	
34	
35	11
	5
	16
	11
	5
1	42
17	32

ROZBOR CHYB U JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK v %