



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE

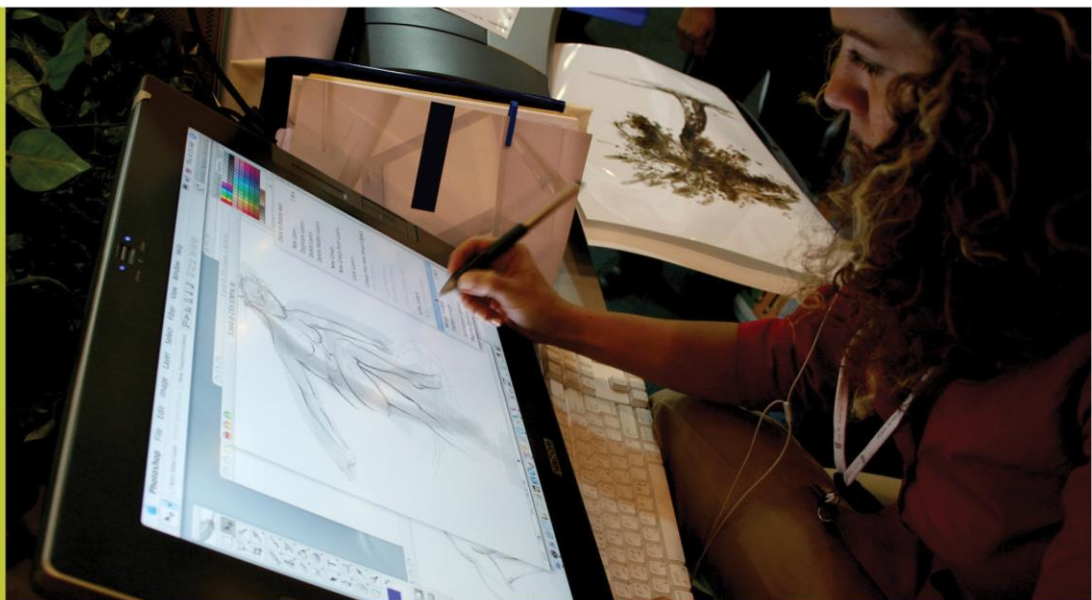


MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



NÁMĚTY PRO PODPORU SPOLUPRÁCE ŠKOL A ZAMĚSTNAVATELŮ



Skupina oborů vzdělání 82 Umění a užité umění
- kategorie dosaženého vzdělání H



OBSAH

Úvod	3
Slovníček pojmů	4
Legislativní prostředí.....	4
Popis cílů spolupráce škol se zaměstnavateli	5
Vymezení skupiny oborů vzdělání	6
Praktické vyučování	7
Využití odborníků z praxe.....	16
Stáže učitelů odborných předmětů, odborného výcviku a vybraných všeobecně vzdělávacích předmětů.....	19



ÚVOD

Materiál vznikl v rámci projektu POSPOLU – Podpora spolupráce škol a firem, který je realizován v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Model představuje nástroj, který slouží jako podpora při vymezování obsahu a podmínek spolupráce školy a zaměstnavatele¹.

Obsahuje nejrůznější aspekty, které je třeba řešit při navazování, průběhu a vyhodnocení spolupráce². Je určen školám i zaměstnavatelům. Je vhodným vodítkem jak pro již vytvořená fungující partnerství, tak pro subjekty, které mají zájem spolupráci teprve navázat.

Model nemá charakter závazného dokumentu, jeho funkce je inspirativní, obsahuje náměty k nastavení a rozvoji vlastní spolupráce školy a jejích sociálních partnerů.

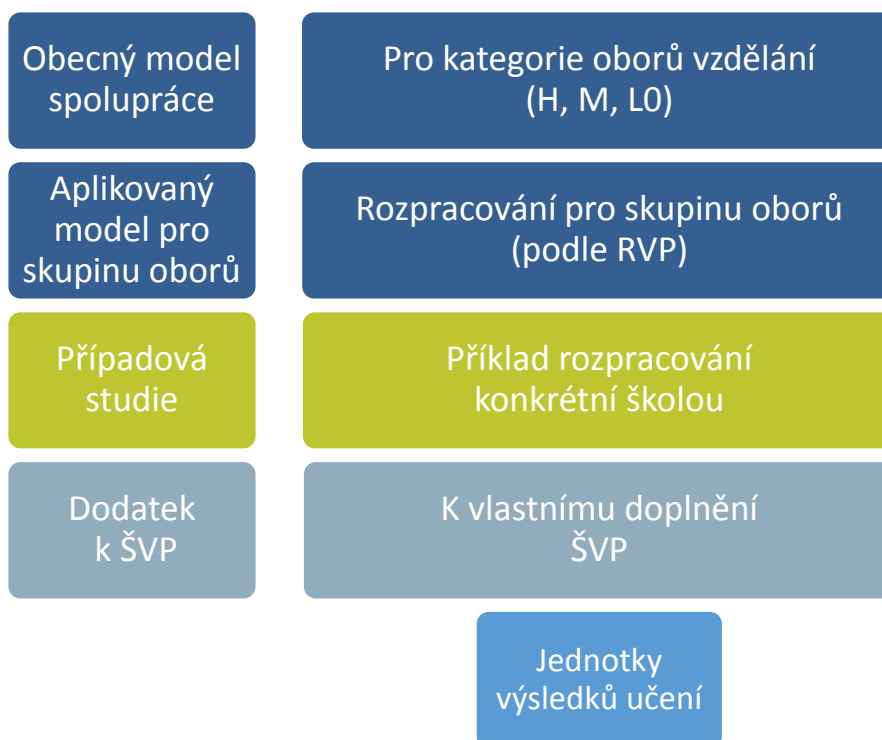
Snahou je přiblížit se požadavkům praxe. Uváděné náměty se zakládají na fungující dobré spolupráci. Veškeré uváděné údaje a informace jsou doporučujícího charakteru a jejich využití je na zvážení školy, která odpovídá za soulad s aktuálně platnou legislativou.

Doporučení vycházejí z obecných principů na podporu spolupráce mezi školami a firmami, které jsou popsány v obecném modelu spolupráce škol a zaměstnavatelů. Na příkladu zvoleného oboru jsou rozpracovány pro určitou skupinu oborů do tzv. aplikovaného modelu, který se Vám právě dostal do ruky. Další inspiraci můžete nalézt v případových studiích, kde jsou uváděny příklady konkrétní spolupráce škol a zaměstnavatelů. Sami si můžete rozpracovat vlastní plány spolupráce školy a firmy do tzv. plánu spolupráce. Ten pak můžete využít k doplnění ŠVP formou dodatku pro konkrétní školní rok. Nejmenší jednotkou pro plánování a realizaci spolupráce je jednotka výsledků učení. Tyto podklady naleznete na komunikační platformě <http://pospolu.rvp.cz/>.

¹ V textu aplikovaných modelů používáme pro zaměstnavatelskou sféru také výrazy "sociální partner (dále SP)", „firma“, „podnik“ a podobně, vždy přitom máme na mysli též široký okruh právnických či fyzických osob, ať už soukromých či z oblasti veřejné správy a služeb nebo vědy, výzkumu a vzdělávání, které nejsou střední školou a se kterými mohou školy při odborném vzdělávání spolupracovat.

² Model spolupráce často neurčuje, který zástupce školy by se měl zajištění daných bodů věnovat. Pokud činnost není určena legislativou či kurikulárními dokumenty, je na řediteli školy, aby pověřil konkrétní osobu.





Pro účely podpory při navazování, plánování a vyhodnocování spolupráce škol a jejich sociálních partnerů byla vytvořena také metodická příručka k aplikovaným modelům spolupráce s názvem *Kráčíme Pospolu k efektivnější spolupráci škol a firem*³, která poskytuje metodická doporučení k organizaci spolupráce, obsahuje údaje o tom, jak prakticky využívat modely spolupráce, předkládá informace o dalších materiálech zaměřených na podporu partnerství škol a zaměstnavatelů.

SLOVNÍČEK POJMŮ

Abychom si se školami a s firmami lépe porozuměli, byl vytvořen slovníček používaných pojmů. Zde najdete stručně vysvětlené pojmy související s problematikou spolupráce škol se zaměstnavatelským prostředím.

ODKAZ NA SLOVNÍČEK

http://pospolu.rvp.cz/filemanager/userfiles/nastroje/Slovnicek_pojm%C5%AF.pdf

LEGISLATIVNÍ PROSTŘEDÍ

ODKAZ NA PLATNÉ LEGISLATIVNÍ NORMY

http://pospolu.rvp.cz/filemanager/userfiles/nastroje/Obecna_legislativa_AM.pdf

³ Viz <http://pospolu.rvp.cz/kracime-pospolu>.



POPIS CÍLŮ SPOLUPRÁCE ŠKOL SE ZAMĚSTNAVATELI

- Realizovat praktické vyučování na pracovištích zaměstnavatelů tak, aby žáci získali představu o reálném pracovním prostředí a práci v oboru při naplňování profilu absolventa;
- zvýšit roli zaměstnavatelů při přípravě žáků na budoucí profesi, aktivně zapojit jednotlivé zaměstnavatele do přípravy žáků;
- rozšířit teoretické znalosti žáků oboru vzdělání v praxi;
- využívat technologické vybavení zaměstnavatelů při odborné praxi žáků;
- rozvíjet návyky žáků související s bezpečností práce a ochranou zdraví při práci na pracovištích zaměstnavatelů;
- napomoci žákům osvojit si etický kodex ve firmě, rozvíjet komunikační dovednosti v pracovním kolektivu, rozvíjet orientaci v pracovně právních vztazích;
- realizovat kooperaci mezi odborníky z praxe a učiteli odborných předmětů; zaměřenou na přenos zkušeností a znalostí v oboru;
- seznamovat žáky i učitele v prostředí školy, podniku nebo středisek odborné praxe s novými poznatky i trendy v konkrétním oboru vzdělání;
- získávat informace a vlastní zkušenost z reálného pracovního prostředí (žáci, učitelé) přímo, bez dalšího zprostředkování;
- podporovat nadané žáky a motivovat je k dalšímu vzdělávání a práci v oboru;
- přibližovat obsah výuky požadavkům pracovního trhu;
- seznamovat učitele s novými technologiemi a pracovními postupy a také s novými přístroji a nástroji; podpořit sdílení zkušeností mezi učiteli a odborníky z praxe;
- vytvářet a nabízet podmínky pro rozvoj odborných kompetencí a mobilitu učitelů.



VYMEZENÍ SKUPINY OBORŮ VZDĚLÁNÍ

Aplikovaný model spolupráce škol a zaměstnavatelů je určen pro obor vzdělání **82-51-H/01 Umělecký kovář a zámečnick, pasíř**, který byl vybrán jako reprezentativní pro celou skupinu oborů vzdělání. Důvodem je četnost jeho zastoupení – počet žáků – ve vztahu k ostatním oborům ve skupině. Model však vedle specifík týkajících se oboru 82-51-H/01 Umělecký kovář a zámečnick, pasíř postihuje i obecné principy spolupráce škol a zaměstnavatelů pro danou skupinu oborů vzdělání.

Další obory vzdělání zařazené ve skupině:

82-51-H/02 Umělecký truhlář a řezbář

82-51-H/03 Zlatník a klenotník

82-51-H/04 Umělecký keramik

82-51-H/05 Vlášenkář a maskér

82-51-H/06 Umělecký štukatér

82-51-H/07 Umělecký pozlacovač

82-51-H/08 Umělecký sklenář

82-51-H/09 Umělecký rytec



PRAKTICKÉ VYUČOVÁNÍ

Cíl: Zvýšení odborných a klíčových kompetencí žáků v reálném pracovním prostředí

Praktické vyučování v oborech vzdělání v kategorii dosaženého vzdělání H zahrnuje realizaci praktických činností formou odborného výcviku.

ODBORNÝ VÝCVIK

Cílem odborného výcviku je procvičit si získané školní znalosti a dovednosti v praxi, získat nové rozšiřující praktické dovednosti a naučit se spolupracovat v pracovním kolektivu. Cíle bude dosaženo směřováním k získání následujících odborných kompetencí odvozených z RVP pro obor 82-51-H/01 Umělecký kovář a zámečník, pasíř:

http://zpd.nuov.cz/RVP_3_vlna/RVP%208251H01%20Umelecky%20kovar%20a%20zamecnik_%20pasir.pdf.

Pojmy období **odborné přípravy** a období **odborného rozvoje**⁴ vyjadřují postupné osvojování odborných dovedností žáka. Žák po příchodu do odborného vzdělávání potřebuje získat elementární znalosti a dovednosti, to se odehrává v období tzv. odborné přípravy. V tomto období zpravidla nelze umístit žáky v odborném výcviku do reálné praxe. Následně na ně navazuje období odborného rozvoje, které umožňuje nasazení žáků do reálného pracovního prostředí.

V rámci odborného výcviku v **období odborné přípravy** (zpravidla ve škole) získá žák v jednotlivých ročnících následující odborné dovednosti:⁵

1. ročník

- provádí základní operace ručního zpracování kovů – měření, orýsování, pilování, řezání, vrtání, sekání, broušení, řezání závitů, pájení, lepení, atd.;
- vyrábí jednoduché součásti pomocí ručního zpracování kovů;
- správně používá pomůcky a nářadí pro zpracování kovů za tepla včetně výroby jednoduchých součástí a výrobků ručním tvářením;
- dodržuje předpisy BOZP a PO.

⁴ Pojmy „období odborné přípravy“ a „období odborného rozvoje“ zavádí projekt Pospolu pro účely svých materiálů. Je možné je používat a pracovat s nimi, ale s vědomím, že nevycházejí z legislativy – nejsou obsaženy v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, ani ve vyhlášce č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Vypsání dovedností vychází ze zaměření umělecký kovář a zámečník v rámci RVP daného oboru vzdělání; seznam dovedností a jejich rozdělení do ročníků je pouze příkladem, sepsaným na základě zkušeností některých škol.



2. ročník

- absolvuje jeden ze základních kurzů svařování dle ČSN 05 07 05: ZK 311 1.1, ZK 111 1.1, ZK 135 1.1;⁶
- opravuje a renovuje nářadí kovářskou technologií;
- vyrábí jednoduché součásti na univerzálním soustruhu včetně nastavení řezných podmínek;
- vyrábí jednoduché součásti na univerzální frézce včetně nastavení řezných podmínek;
- vyrábí základní kovářské nářadí;
- vyrábí jednoduché zdobné prvky.

3. ročník

- absolvuje druhý základní kurz svařování dle ČSN 05 07 05: ZK 311 1.1, ZK 111 1.1, ZK 135 1.1;
- vyrábí zdobné prvky a sestavy umělecko-kovářskou, zámečnickou a pasířskou technologií.

V rámci odborného výcviku v **období odborného rozvoje** (zpravidla v reálném prostředí firem) získá žák během jednotlivých ročníků následující dovednosti:

1. ročník

- v prvním ročníku není odborný výcvik v prostředí firem vhodný, protože žák ještě nemá téměř žádné znalosti a dovednosti, které by ve firmě mohl rozvíjet; je ovšem možné firmu navštívit formou exkurze; výhodou je:
 - orientace v provozu kovářské dílny, její výroby a v požadavcích kladených na její zaměstnance;
 - seznámení s jednotlivými typy strojů a zařízení používaných na pracovištích.

2. ročník

- orientuje se v požadavcích na provoz, údržbu a případné opravy strojů a zařízení v dané výrobě, tzn.: udržuje stroje a pracovní místo u strojů v čistotě; provádí běžnou údržbu bucharu, vrtačky, výhně, brusky, svářečky, svěráku atd.; vyměňuje nástavce a nástroje ve strojích (vrtáky, kotouče v bruskách aj.); z oprav se jedná pouze o nenáročné činnosti jako např. nasazení spadlého řemenu na mechanickém bucharu;

⁶ Žákům se povolení svařovat dává podmíněčně, samostatně svařovat je možné až od 18 let.



- orientuje se v technologické přípravě: příprava výkresů či šablon k výrobkům, určení pracovního postupu, výběr a příprava materiálu, příprava potřebných strojů, přípravků a nářadí pro výrobu;
- osvojuje si již vyzkoušené a ověřené postupy kovářské a zámečnické výroby;
- realizuje jednoduché umělecko-řemeslné práce: montáž jednoduchých mříží, kování jednoduchých prvků, např. motivů podle šablony.

3. ročník

- realizuje (v případě výborných žáků) jednodušší umělecko-řemeslné práce ve smyslu skutečných zakázek (ovšem vždy pod dohledem instruktora a jen tehdy, je-li žák spolehlivý);
- realizuje komplexnější umělecko-řemeslné zámečnické a kovářské práce, např. jednoduchý okrasný plot, jednoduché mříže do oken apod.;
- získává zkušenosti ve výtvarných přípravách u jednotlivých realizací umělecko-řemeslných prací.

Směřování obsahu vzdělávání:

1. Období **odborné přípravy** (na školních pracovištích):

- příprava ve školním středisku (dílnách) s učitelem odborného výcviku v časovém rozsahu – viz tabulka 1;
- využití odborníků z praxe v období odborné přípravy od 1. do 3. ročníku v časovém rozsahu: 4 hodiny v 1. ročníku, 8 hodin ve 2. ročníku, 20 hodin ve 3. ročníku.

2. Období **odborného rozvoje** (na pracovištích zaměstnavatelů):

- práce žáků na pracovištích zaměstnavatelů s využitím moderního i tradičního technologického vybavení, pod dohledem instruktorů, v časovém rozsahu – viz tabulka 1;
- souvislé období, rozsah odborného výcviku v reálném pracovním prostředí v souladu s RVP.



Rozvržení odborného výcviku v závislosti na oboru a ročníku – ukázka stávající praxe:

Tabulka 1: Nezávazná ukázka rozvržení hodin odborného výcviku

Ročník	Odborný výcvik (= odborná příprava + odborný rozvoj) – celkem ⁷ (hodin)	Odborná příprava (ve školních dílnách) – celkem (hodin)	Odborný rozvoj (na pracovišti zaměstnavatele) – (hodin)
1.	495	445	50
2.	577,5	407,5	170
3.	745	250	495
Celkem	1817,5	1102,5	715

Doporučený rozsah odborného výcviku v reálném pracovním prostředí: 39 % a více.

NÁSTROJE PRO ZAJIŠTĚNÍ KVALITY PRAKTICKÉHO VYUČOVÁNÍ

Pro zajištění standardů kvality doporučujeme při realizaci praktického vyučování využít zásad EQAVET (<http://pospolu.rvp.cz/eqavet>) a principů ECVET (<http://pospolu.rvp.cz/ecvet>).

To znamená zamyslet se především nad těmito podněty:

- o předem se dohodnout na očekávaných výsledcích učení (škola a firma), které žák během praktického vyučování získá (vytvořit tzv. jednotku/jednotky výsledků učení), tzn. domluvit obsah a rozsah odborného výcviku (očekávané výsledky učení, které má žák získat na pracovišti), zásady a způsoby hodnocení a validaci získaných výsledků učení (forma, kritéria včetně definování pracovních a hodnotících úkolů, četnost hodnocení);
- o připravit text, který popíše podmínky, obsah praktického vyučování, očekávané výsledky učení, způsob jejich hodnocení, způsob validace a uznání výsledků učení. Tato dohoda mezi vysílající organizací (školou), přijímající organizací (podnikem/organizací/institucí) a učícím se žákem zajistí, aby na všech stranách byla jasně stanovena pravidla, za kterých se bude praktické vyučování odehrávat. Přílohou takové vzájemné dohody může být konkrétně vypracovaná jednotka výsledků učení, kterou žák absolvuje v rámci odborného výcviku. Tento text (vyjádřený formou určité dohody mezi zainteresovanými stranami) nenahrazuje Smlouvu o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování“

⁷ Při stanovování hodinové dotace se vychází z RVP a celkového počtu týdnů ve školním roce. Konkrétní rozvržení podílu odborného výcviku na pracovišti zaměstnavatele ve vztahu k celkovému počtu hodin odborného výcviku je možné specifikovat dle podmínek a potřeb dané školy a zaměstnavatele.



povinně uzavřenou mezi školou a firmou, proto není možné tyto materiály vzájemně zaměňovat, každý slouží k jinému účelu. Formuláře pro přípravu vzájemné dohody a jednotky výsledků učení naleznete na <http://pospolu.rvp.cz/seznam-nastroju#ECVET>;

- zaznamenat dosažené a ohodnocené výsledky učení do osobního záznamu. Osobní záznam je dokument, ve kterém jsou uvedeny skutečně dosažené a ohodnocené výsledky učení. Může být součástí portfolia žáka;
- hodnocení žáka na pracovišti provede instruktor praktického vyučování na základě předem definovaných, praktických hodnoticích úkolů (které ověří získané výsledky učení). Tyto výsledky předá učiteli odborného výcviku. K jeho hodnocení učitel přihlíží při klasifikaci žáka. Za klasifikaci žáka je vždy zodpovědný učitel odborného výcviku;
- k povinnostem učitelů odborného výcviku patří i pravidelná kontrola žáků na pracovištích, kontrola souladu s dohodnutými výsledky učení; popř. úprava dohody mezi školou a firmou o nastavení výsledků učení, které by měl žák na pracovišti získat;
- důležité je také sebehodnocení žáka – co během dne ve firmě vykonával za činnosti, co nového se naučil, co je naopak nutné ještě procvičit apod. Za tímto účelem si žák vede pracovní deník, který obsahuje také informace o docházce a průběhu odborného výcviku na pracovišti; do deníku může provádět záznamy také instruktor praktického vyučování;
- zavedením tzv. portfolia žáka, kam si každý žák může ukládat všechny záznamy o dosažených výsledcích učení (např. osobní záznamy nebo certifikáty za absolvovanou mobilitu a zpětnovazební dotazníky), případně vedením deníků z průběhu praktického vyučování, může absolvent budoucímu zaměstnavateli lépe a srozumitelněji prokázat, jakými praktickými dovednostmi disponuje. To mu později může pomoci při vstupu na trh práce;
- rozsah pracovních činností žáka je velmi široký, a tak se může na jeho přípravě v průběhu hodnoceného období (pololetí, školní rok, celé studium) podílet více instruktorů; odborný rozvoj může také probíhat u více firem;
- pro podporu úspěšné realizace spolupráce škol a firem se doporučuje využít formulář (<http://pospolu.rvp.cz/seznam-nastroju#EQAVET>), který ověřuje, zda se při poskytování praktického vyučování ve firmách nic neopomnělo; indikátory uvedené ve formuláři splňují požadavek využívání cyklu zajišťování kvality (plánování, provádění, hodnocení, revize), a jsou tedy v souladu se zásadami EQAVET;
- doporučujeme nastavení společných cílů školy a zaměstnavatele a dohodnutí kritérií, jimiž se budou dosažené cíle vyhodnocovat. Na základě toho se



následně (např. po skončení školního roku) přehodnotí relevantnost nastavených cílů, kritérií a přijmou se opravná opatření pro další spolupráci;

- naplánování spolupráce při realizaci odborného výcviku je tedy možné považovat za klíčové. Za tímto účelem doporučujeme připravit plán spolupráce formou dodatku k ŠVP. Formulář pro přípravu dodatku naleznete na <http://pospolu.rvp.cz/seznam-nastroju#plan-spoluprace>.

PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

- Za rozvoj odborných kompetencí žáka (dle možností zaměstnavatele) v období odborného rozvoje je spoluodpovědný instruktor z firmy, který je seznámen s osvojenými kompetencemi žáka a je schopen je v reálném prostředí podniku prohlubovat;
- funkci instruktora může vykonávat pracovník působící se firmě na pozici/pozicích: např. dělník, vedoucí dílny, majitel firmy;
- je třeba zabývat se vymezením podílu instruktora a učitele odborného výcviku při realizaci odborného výcviku;
- popis jejich role a zapojení při výuce žáka: instruktor spoluzodpovídá a učitel odborného výcviku komplexně zodpovídá za přípravu žáka, učitel odborného výcviku konzultuje s instruktorem metody a formy výuky žáka při konkretizaci dílčích kompetencí jak odborných, tak klíčových;
- hodnocení žáka provádí instruktor v součinnosti s učitelem odborného výcviku na základě předem určených pravidel způsobu hodnocení.

Varianty odborného rozvoje na pracovištích zaměstnavatele:

- práce žáků pod dohledem instruktora z firmy, jeden instruktor se může věnovat maximálně 6 žákům, doporučuje se však rozdělit žáky tak, aby se jeden instruktor mohl věnovat pouze 4 žákům (záleží ovšem na podmínkách na daném pracovišti).

Popis role a zapojení instruktora při výuce žáka:

1. ročník

- pokud v prvním ročníku probíhá odborný rozvoj přímo na pracovišti firmy, je role instruktora redukována na minimum⁸;
- informuje žáky o chodu firmy, dílny, BOZP a PO, požadavku na zaměstnance;
- seznámí žáky s činností jednotlivých strojů a zařízení na pracovišti;
- hodnocení provádí učitel odborného výcviku.

⁸ V prvním ročníku se nicméně doporučuje pouze exkurze do firmy.



2. a 3. ročník

- práci žáků řídí a kontroluje instruktor;
- pod jeho vedením žáci vykonávají skutečnou praktickou činnost při výrobě umělecko-řemeslných výrobků;
- hodnocení žáka provádí:
 - instruktor – na základě předem určených pravidel způsobu hodnocení;
 - případně učitel odborného výcviku po předání týdenního hodnocení firmou (určeným instruktorem či majitelem firmy); učitel následně klasifikuje žáka.

Při realizaci praktického vyučování je kladen důraz na **socializační aspekt** v reálném pracovním prostředí, kde se rozvíjí zejména:

- týmová práce a její vztah k chodu podniku;
- vztah k práci, podniku, kolektivu a pracovníkům;⁹
- získání pracovních návyků a odpovědnost;
- loajalita k zaměstnavateli a škole;
- kreativita, spolehlivost, ochota apod.;
- zvýšení povědomí o možnostech uplatnění po ukončení vzdělávání.

TECHNOLOGICKÉ A PROSTOROVÉ ZAJIŠTĚNÍ

a) Pracoviště školy (dílny) umožňující nácvik všech dílčích činností a dovedností stanovených v ŠVP; pro přípravné období by měla být vybavena pro nácvik dílčích činností:

1. ročník

- dílna pro výuku ručního zpracování technických materiálů;
- dílna pro výuku tváření kovů za tepla;
- dílna pro výuku tváření kovů za studena – stříhání, ohýbání, lisování.

2. ročník

- dílna pro výuku svařování – akreditovaná svářecí škola (případně je nutné zajistit smluvně u akreditované svářecí školy);
- dílna pro výuku základů strojního obrábění (soustružení, frézování, obrážení, vrtání, broušení);
- dílna pro výuku výroby umělecko-řemeslných prací.

3. ročník

⁹ Je ideální, pokud firma může přispět ke snadnějšímu zapojení žáků do pracovního kolektivu.



- dílna pro výuku svařování – akreditovaná svářecí škola (případně je nutné zajistit smluvně u akreditované svářecí školy);
- dílna pro výuku výroby umělecko-řemeslných prací.

b) Pracoviště zaměstnavatele by mělo odpovídat požadavkům, které splňují nároky na profil absolventa oboru vzdělání.¹⁰

Rozsah činností, které má žák absolvovat v období svého rozvoje u firem, je široký a není téměř možné ho realizovat u jedné firmy. Odborný rozvoj bude nutno rozdělit na několik modulů, které bude žák postupně absolvovat. Náplň jednotlivých modulů vychází z požadavků na absolventa oboru a bude zahrnovat (příklady modulů):

- modul č. 1: organizace firmy, požadavky na znalosti a dovednosti zaměstnanců;
- modul č. 2: ruční výroba zdobných prvků;
- modul č. 3: strojní výroba prvků;
- modul č. 4: pasířství;
- modul č. 5: kompletace sestav;
- modul č. 6: povrchová úprava;
- modul č. 7: opravy poškozených prací a základy restaurování;
- modul č. 8: montážní práce vyrobených děl.

Jednotlivé moduly je možno slučovat nebo rozdělovat podle reálných možností práce u firem v daném regionu. Hodinové dotace jednotlivých modulů jsou v rozsahu možností jednotlivých firem, ale součást dotací v rámci celé doby vzdělávání se doporučuje v rozsahu dle tabulky 1.

Pokud by se výuka odehrávala v prostředí center odborné přípravy (COP)¹¹ pro nácvik dovedností a kompetencí na zařízeních s nejnovějšími technologiemi, je vhodné doporučit využití ECVET, kde je možné očekávané výsledky vzdělávání definovat skrze znalosti, dovednosti a kompetence a tyto shlukovat do vzájemně uznatelných jednotek výsledků učení.

BOZP – doporučený způsob zajištění ochranných pracovních prostředků

- Základní vybavení žáka osobními ochrannými pracovními pomůckami (OOPP) provede škola – pracovní obuv a oděv;
- vybavení žáka OOPP nad rámec vydaných pracovních bot a oděvů potřebných pro výkon určité pracovní činnosti na pracovišti firmy je povinná zabezpečit

¹⁰ Užitečné může být vytvoření databáze ověřených pracovišť včetně jejich specializace a tuto stále aktualizovat a doplňovat.

¹¹ Vznik Center odborné přípravy (COP) v oblasti uměleckého kovářství, zámečnictví a pasířství by byl přínosem pro celé toto odvětví zejména proto, že vybavení, struktura a zaměření jednotlivých firem jsou rozdílné.



firma, v dohodě mezi školou a firmou je tuto povinnost nutno zakotvit, anebo se domluvit na jiném způsobu zabezpečení žáka OOPP;

- úvodní školení BOZP potřebné pro práci ve školních dílnách provede škola, která současně vydá žákovi zápisník BOZP, další školení BOZP pro práci ve firmách provede firma a školení vyznačí v zápisníku BOZP; ten je žákovi vydán na celý průběh jeho výuky v 1.–3. ročníku;
- posuzování zdravotní způsobilosti ke vzdělávání (lékařské prohlídky) budou zajištěny v souladu s platnou legislativou.

VYUŽITÍ NÁRODNÍ SOUSTAVY POVOLÁNÍ A NÁRODNÍ SOUSTAVY KVALIFIKACÍ

- Daný obor připravuje žáky na pozdější výkon specifických povolání dle NSP (Národní soustava povolání – <http://www.nsp.cz>):
 - odborný směr: Umělecká řemesla, kvalifikační úroveň NSP3:
http://katalog.nsp.cz/poziceOdbornySmer.aspx?kod_smeru=42;
- možnost ověřování kompetencí s využitím hodnoticích standardů NSK; standardy určují požadavky zaměstnavatelů pro konkrétní pozice, proto je ověření podle těchto standardů možností, jak zjistit a prokázat, že žák na pracovišti získal dovednosti požadované v praxi. (Národní soustava kvalifikací – <http://www.narodnikvalifikace.cz>)¹²;
- podle podmínek pracoviště je možné se zaměřit na získání zkoušky z profesní kvalifikace, popř. rozvíjející kvalifikace:
 - obor kvalifikace: Umění a užité umění:
<http://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/profesni-kvalifikace/skupiny-oboru-45>.

¹² Definována zákonem č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.



VYUŽITÍ ODBORNÍKŮ Z PRAXE

Cíl: Pomoc zaměstnavatelů při zkvalitňování procesu výuky

Odborník z praxe je zástupce zaměstnavatelské sféry ve výuce nebo při aktivitách spojených s osvojováním odborných kompetencí žáků.

Přispívá k doplnění výuky o specifické odborné poznatky a dovednosti např. formou krátkodobého kurzu, ukázky, přednášky apod. Zapojení odborníka z praxe má podněcovat rozvoj a zájem žáků o obor a doplňovat jejich odborný přehled o novinky z oboru.

Odborník z praxe může spolupracovat se školou při zadávání praktických úkolů a jejich řešení ve firmě, např. při exkurzích v podniku apod. Může však působit i na půdě školy, např. vstupovat do teoretické či praktické výuky, a to vždy za přítomnosti učitele daného předmětu.¹³

Je nutné zodpovědně vytipovat takového odborníka, který bude vyhovovat nejen po stránce odborné, ale také bude schopen své zkušenosti zajímavě žákům přiblížit.

Odborníkem z praxe pro účely zapojení firmy do přípravy žáků může být:

- zaměstnanec firmy;
- OSVČ.

ZPŮSOB ZAPOJENÍ ODBORNÍKA Z PRAXE

Využití odborníka z praxe by mělo proběhnout tak, aby navazovalo na teoretickou výuku a doplňovalo ji:¹⁴

- zapojení odborníka do výuky odborných předmětů s cílem prakticky učivo doplnit a aktualizovat;
- aktuální seminář vedený odborníkem z praxe na předem domluvené téma;
- příležitostná exkurze do vybraného podniku s cílem seznámit žáky s prostředím firmy, jejím vedením, činností nebo zkušenostmi z některých vybraných činností (např. provádí-li odborník nějakou zajímavou nebo neobvyklou zakázku);
- zavedení motivačních prvků pro žáky za přispění odborníků z praxe – soutěže, možnost konzultací a jiné pomoci při přípravě na složení zkoušky profesní kvalifikace.

¹³ Pro vysvětlení rozdílu mezi odborníkem z praxe a instruktorem praktického vyučování: instruktor je zaměstnanec firmy, který se se žákem setkává pouze v prostředí firmy a vede ho během odborného výcviku. Odborník z praxe se se žáky může setkat jak na půdě školy, tak ve firmě (např. při exkurzi apod.).

¹⁴ Závisí na řediteli a konkrétních podmínkách školy.



HODNOCENÍ PŘÍNOSU ODBORNÍKA Z PRAXE A HODNOCENÍ KVALITY

- Nastavení cílů spolupráce školy a odborníka, dohodnutí kritérií, jimiž se budou dosažené cíle hodnotit, vyhodnocení dosažených cílů, přehodnocení relevantnosti nastavených cílů, kritérií a přijetí opravných opatření pro další spolupráci;
- zajištění kvality ve smyslu hodnocení výuky (z různých úhlů pohledu – z pozice školy, žáka, odborníka/podniku i souladu s RVP/ŠVP).
- spoluúčast odborníka na hodnocení žáků – ve spolupráci s učitelem (kombinovaná známka): odborník může zadávat jen dílčí úkoly (testy), ale závěrečná klasifikace je vždy v kompetenci učitele; i na zadání dílčích úkolů spolupracuje odborník s učitelem;
- vstupní a výstupní test, znalostní test, prověření praktických dovedností, vždy se zpětnou vazbou;
- různé formy soutěží znalostního či praktického charakteru;
- samostatná práce na zvolené téma;
- žák může získat např. i certifikát od firmy o absolvování kurzu, workshopu, atd.;
- akcent na motivační prvky:
 - soutěže – nejlepší žáci budou mít možnost se např. podílet s firmou na zpracování projektu nebo budou moci absolvovat stáž, případně také u zahraničního partnera apod. (propojení s prvky ECVET);
 - podnik si tak může vytipovat nadané žáky a uvažovat o jejich zaměstnání po absolvování školy.

ČASOVÉ ZAJIŠTĚNÍ

- v běžné výuce během školního roku ve spolupráci školy s odborníky z praxe;
- exkurze v průběhu školního roku;
- vedení odborné ročníkové práce – vede odborník z praxe ve spolupráci s učitelem.

PROSTOROVÉ ZAJIŠTĚNÍ

- ve škole nebo na školním pracovišti s využitím vybavení školy, popřípadě pomůckami donesenými odborníkem (včetně např. instruktážního videa, ukázky nástrojů, přístrojů, výrobků);
- v podniku s využitím jeho technologického vybavení;
- kombinovaná varianta – část výuky ve škole, část v podniku;



- některé aktivity mohou proběhnout i v zahraničí (např. exkurze v projektech příhraniční spolupráce).

PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

- Ředitel školy určí pedagogické pracovníky zodpovědné za realizaci spolupráce s odborníkem.

FINANČNÍ ZAJIŠTĚNÍ

- Jednorázová částka na odborníka z praxe v případě uskutečněné přednášky pro žáky;
- náklady spojené s materiálním zajištěním výuky – podle dokladů za skutečně vynaložené náklady;
- možnost spolufinancování školy a zaměstnavatelů;
- možnost daňových úlev pro firmu i zaměstnance (náklady na získání profesní kvalifikace nebo Osvědčení o učitelské způsobilosti lze v současnosti uvést jako výdaje za zvyšování kvalifikace¹⁵).

¹⁵ Viz zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 227–235 (odborný rozvoj zaměstnanců); dále také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 108 (rekvalifikace).



STÁŽE UČITELŮ ODBORNÝCH PŘEDMĚTŮ, ODBORNÉHO VÝCVIKU A VYBRANÝCH VŠEOBECNĚ VZDĚLÁVACÍCH PŘEDMĚTŮ

Cíl: Pomoc zaměstnavatelů při zkvalitňování procesu výuky

PLÁNOVÁNÍ STÁŽE

Při plánování stáže realizované na pracovišti sociálního partnera je třeba zohlednit:

- cíle stáže a její minimální rozsah, podle účelu stáže (po dohodě školy a firmy);
- minimální počet zapojených učitelů;
- popis a forma zapojení učitele v rámci stáže;
- termín stáže;
- nastavení pravidel spolupráce: podíl odborníka z firmy a učitele na vymezení cílů stáže, jejího průběhu a očekávaných výsledků, s kým bude učitel spolupracovat, kdo bude hodnotit dosažené výsledky apod.;
- požadavky na stážistu (např. materiální, technické, personální a osobnostní);
- personální zajištění stáže (odborné požadavky na pracovníka zodpovědného za odborné vedení učitele/učitelů v průběhu stáže, počet pracovníků firmy zapojených do spolupráce v rámci stáže aj.);
- pracovní podmínky (kdo zajistí přístup učitele na pracoviště, vybaví ho pracovním oděvem / ochrannými prostředky, kdo proškolí učitele BOZP apod.);
- místo odborné a časově náročné stáže je možné uskutečnit řízený rozhovor se zaměstnancem vybrané firmy včetně případné exkurze do této firmy, s cílem doplnit a rozšířit teoretické znalosti učitele o poznatky z praxe;
- možnost získání certifikátu;
- využití prvků ECVET¹⁶ (mobilita učitelů, zvýšení odborných kompetencí učitele, rozpracování jednotek výsledků učení);
- možnost získání certifikátu.

Vzhledem ke vzdělávacímu procesu je třeba zohlednit:

- vazba předmětu stáže na RVP/ŠVP (vzdělávací oblasti, obsahové okruhy, náplň učiva a odborné kompetence jsou dány vzdělávacími cíli v těchto dokumentech).

¹⁶ Viz <http://pospolu.rvp.cz/egavet>.



VYHODNOCENÍ STÁŽE

- Způsob ověřování výsledků stáže (co, kde, kdy, jak často, v jakém pořadí se bude hodnotit; kritéria hodnocení);
- nástroje evaluace (čím bude ověřeno dosažení předpokládané cílové úrovně stáže, např. praktické předvedení práce s nástrojem, přístrojem či strojem, zpracování instruktážního materiálu pro žáky, vytvoření dílčího produktu aj.);
- hodnocení průběhu a výsledků stáže učitelem/učiteli a zástupci firmy (včetně různých forem spoluúčasti odborníků z firmy, např. prostřednictvím společného hodnotícího rozhovoru, semináře pro více učitelů apod.);
- doklad o úspěšném absolvování a zakončení stáže (čím bude doloženo, typ dokladu, který úspěšný absolvent obdrží);
- hodnocení vlivů stáže na zkvalitňování procesu výuky, přínosu pro žáky, školu;
- návrhy na opatření vyplývající z výsledků stáže (např. na úpravy ŠVP);
- využití prvků EQAVET¹⁷ (společné nastavení cílů a očekávaných výsledků stáže; jak bude hodnoceno, zda bylo cílů dosaženo; jak budou hodnoceny přínosy stáže; co lze příště udělat jinak; jaká opatření budou přijata pro zlepšení průběhu a výsledků stáže).

FINANČNÍ PODMÍNKY

- Částka na zajištění stáže pro jednoho učitele (firma, spoluúčast školy);
- výše odměny pro školitele/mentora z firmy;
- případné cestovní náklady;
- pojistné hrazené za učitele (pojištění pro případ úrazu učitele, škody způsobené firmě v průběhu stáže apod.).

¹⁷ Viz <http://www.nuv.cz/cinnosti/projekty/zajistovani-kvality-v-odbornem-vzdelavani>.

