



NÁMĚTY PRO PODPORU SPOLUPRÁCE ŠKOL A ZAMĚSTNAVATELŮ



Skupina oborů vzdělání 32 Kožedělná a obuvnická výroba
- kategorie dosaženého vzdělání H

OBSAH

Úvod	3
Slovníček pojmů	4
Legislativní prostředí	4
Popis cílů spolupráce škol se zaměstnavateli	5
Vymezení skupiny oborů vzdělání	5
Praktické vyučování	6
Využití odborníků z praxe	14
Stáže učitelů odborných předmětů, odborného výcviku a vybraných všeobecně vzdělávacích předmětů	17



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 spolupráce. Je určen školám i zaměstnavatelům. Je vhodným vodítkem jak pro již vytvořená fungující partnerství, tak pro subjekty, které mají zájem spolupráci teprve navázat.

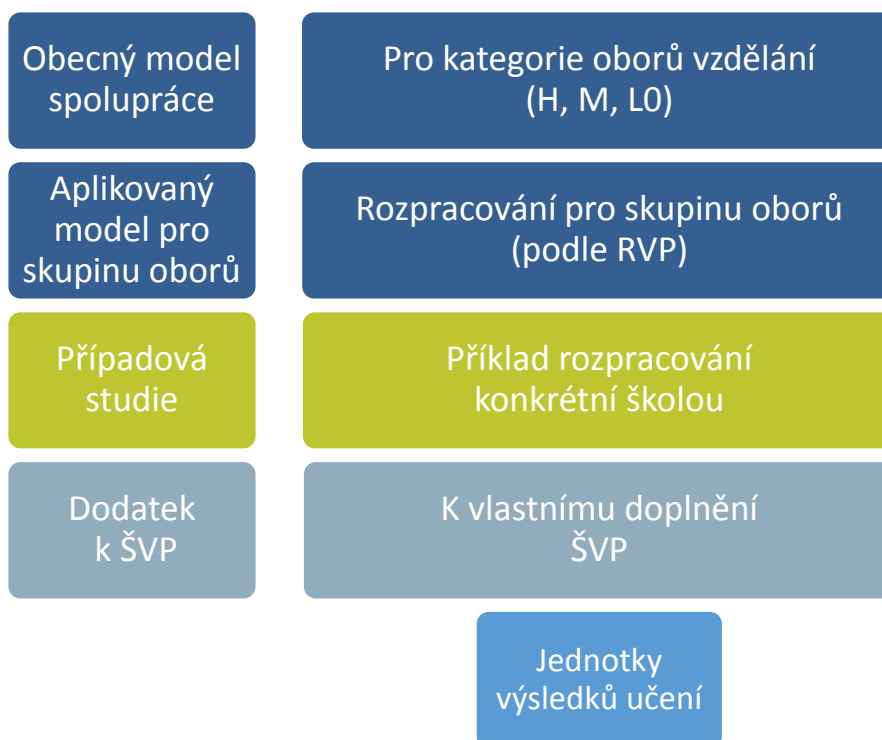
Model nemá charakter závazného dokumentu, jeho funkce je inspirativní. Obsahuje náměty k nastavení a rozvoji vlastní spolupráce školy a jejích sociálních partnerů.

Snahou je přiblížit se požadavkům praxe. Uváděné náměty se zakládají na fungující dobré praxi. 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, která jsou popsána v obecném modelu spolupráce škol a zaměstnavatelů. Na příkladu zvoleného oboru vzdělání jsou rozpracována 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 lze využít k doplnění ŠVP formou dodatku pro konkrétní školní rok. Nejmenší jednotkou pro plánování a realizaci spolupráce škol a firem je jednotka výsledků učení vhodná např. pro odborný výcvik žáků. 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“, „zaměstnavatel“ 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.





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*², která poskytuje metodická doporučení k organizaci spolupráce, obsahuje údaje o tom, jak prakticky využívat modely spolupráce a 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 danou problematikou.

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

² 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 odborném výcviku 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;
- zvyšovat odborné i klíčové kompetence žáků (a učitelů) za pomoci odborníků z praxe;
- realizovat kooperaci mezi odborníky z praxe a učiteli odborných předmětů zaměřenou na přenos zkušeností a znalostí v oboru;
- 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, 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 **32-52-H/01 Výrobce kožedělného zboží**, který byl vybrán jako reprezentativní pro skupinu oborů vzdělání v oblasti kožedělné výroby. Důvodem je skutečnost, že v současné době má tento obor vzdělání vyšší zastoupení z hlediska počtu žáků než obor vzdělání 32-54-H/01 Výrobce obuvi. Model však vedle specifík týkajících se oboru 32-52-H/01 Výrobce kožedělného zboží postihuje i obecné principy spolupráce škol a zaměstnavatelů pro danou skupinu oborů. V rámci ŠVP lze výsledky vzdělávání a učivo prohloubit v profesní specializaci a kožedělný obor je možné zaměřit na brašnářskou a galanterní výrobu nebo na sedlářskou a manžetářskou výrobu nebo na výrobu rukavic.

Další obory vzdělání zařazené ve skupině:

32-54-H/01 Výrobce obuvi



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 vzdělání 32-52-H/01 Výrobce kožedělného zboží:

http://zpd.nuov.cz/RVP_3_vlna/RVP%203252H01%20Vyrobc%20kozedelneho%20zbozi.pdf.

Pojmy období **odborné přípravy** a období **odborného rozvoje**³ 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, pokrývající většinou 1. ročník. V tomto období zpravidla nelze umístit žáky v odborném výcviku do reálné praxe. Následně na ně navazuje období odborného rozvoje (2. a 3. ročník), které umožňuje již plné nasazení žáků do reálného pracovního prostředí.

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

- o příprava žáků ve školních dílnách pod vedením učitele odborného výcviku v časovém rozsahu – např. tabulka 1.

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

- o v 1. ročníku formou exkurze žáků na pracovištích zaměstnavatelů (dle teoretické přípravy žáků) pod dohledem učitele odborného výcviku;
- o ve 2. a 3. ročníku probíhá odborný rozvoj v souvislém časovém období v prostředí a podmínkách dané firmy (v reálném pracovním prostředí); střídání žáků na různých pozicích dle věcného a časového plánu.

³ 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.



V rámci odborného výcviku získá žák v jednotlivých ročnících **odborné přípravy** (zpravidla ve školních podmínkách) následující odborné dovednosti:

1. ročník

- provádí základní pracovní operace ručního zpracování kožedělných materiálů – krájení, kosení, lepení, zakládání;
- zhotoví modelářské a krájecí šablony;
- provádí ruční šití jednou a dvěma jehlami;
- volí a obsluhuje stroje a zařízení, provádí běžnou údržbu, ošetřování a seřizování šicích strojů používaných v kožedělné výrobě;
- provádí jednotlivé pracovní operace na šicích strojích: šití rovné, tvarové, s vodítkem, bez vodítka, strojní lemování, zhotovování a našívání paspulí, sesazování dílců;
- ovládá používání přípravků a náradí pro úpravu hran a připevňování kování;
- vyrábí jednoduché drobné kožedělné výrobky;
- dodržuje předpisy BOZP.

2. ročník

- orientuje se v oblasti kožedělné výroby;
- připravuje a organizuje pracoviště, stanovuje spotřebu materiálů;
- volí vhodný technologický postup, vhodné materiály, pomůcky, náradí, stroje a zařízení;
- provádí kompletní výrobu kožedělných výrobků podle technické a technologické dokumentace;
- obsluhuje stroje a zařízení s ohledem na dodržování předpisů BOZP.

3. ročník

- používá základní konstrukční a modelářskou techniku pro realizaci nových vzorů výrobků, pracuje kreativně;
- aplikuje znalosti principů designu a současných módních trendů při navrhování výrobků;
- vyrábí různé druhy kožedělných výrobků: řezané, lemované, obracené, zakládané;
- provádí opravy a úpravy kožedělných výrobků;
- přijímá zakázky a vhodně komunikuje se zákazníkem;
- provádí kalkulaci ceny zakázky;
- vede evidenci o průběhu výroby;
- dodržuje základní právní předpisy BOZP a PO;
- dodržuje zásady ochrany životního prostředí při likvidaci odpadů.



V jednotlivých ročnících **odborného rozvoje** (zpravidla v reálném prostředí firem) získá žák následující dovednosti:

1. ročník

- orientuje se v provozu při výrobě kožedělného zboží;
- seznámí se s jednotlivými typy strojů používaných v kožedělné výrobě;
- seznámí se jednotlivými částmi výroby: manipulace, přípravná dílna, šicí dílna, sklad hotových výrobků;
- dodržuje předpisy BOZP.

2. ročník

- pracuje podle technické a výrobní dokumentace;
- zvládá práci na základních šicích strojích (ploché stroje patkové, stroje ramenové), ovládá jejich seřízení a údržbu;
- dodržuje předpisy BOZP.

3. ročník

- vytváří si a upevňuje pracovní návyky včetně respektování technologické kázně;
- rozvíjí si manuální zručnost a schopnost pracovat v týmu;
- zvládá obsluhu speciálních strojů: poloautomaty a automaty;
- zvládá pracovní dovednosti jednotlivých technologických operací výrobního procesu;
- dodržuje předpisy BOZP.

Tabulka 1: Nezávazná ukázka rozvržení hodin odborného výcviku⁴

Ročník	Odborný výcvik (= odborná příprava + odborný rozvoj) – celkem (hodin)	Odborná příprava (ve školních dílnách) – celkem (hodin)	Odborný rozvoj (na pracovišti zaměstnavatele) – (hodin)
1.	495	475	20
2.	577,5	507,5	70
3.	525	245	280
Celkem	1597,5	1227,5	370

Celková hodinová dotace odborného výcviku za 1.–3. ročník: 1597,5 hodin, z toho 370 hodin na pracovišti zaměstnavatele, to je 23 %.

⁴ Při stanovování hodinové dotace se vychází z RVP a celkového počtu týdnů ve školním roce. Konkrétní rozložení 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.



NÁSTROJE PRO ZAJIŠTĚNÍ KVALITY PRAKTICKÉHO VYUČOVÁNÍ

Pro zajištění standardů kvality realizace praktické výuky se doporučuje využít zásad EQAVET (<http://pospolu.rvp.cz/eqavet>) a prvků ECVET (<http://pospolu.rvp.cz/ecvet>).

To znamená především zamyslet se nad těmito podněty:

- 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);
- 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) a přijímající organizací 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, povinně uzavřenou mezi školou a firmou, a není možné tyto materiály vzájemně zaměňovat, protože 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, kde jsou uvedeny skutečně dosažené a ohodnocené výsledky učení; může být součástí portfolia žáka;
- hodnocení žáka na pracovišti provádí určený zaměstnanec – instruktor praktického vyučování na základě předem definovaných hodnotících 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.; k těmto účelům si žák vede pracovní deník, který obsahuje také informace o docházce a průběhu odborného výcviku na pracovišti; do pracovního 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 pracovního deníku 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 období vzdělávání) podílet více instruktorů praktického vyučování; odborný rozvoj může také probíhat na více typech pracovišť;
- pro podporu úspěšné realizace spolupráce škol a firem se doporučuje využít formulář, dostupný na <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 čehož se pak přehodnotí relevantnost nastavených cílů, kritérií a přijmou se opravná opatření pro další spolupráci;
- hodnocení výsledků žáka bude probíhat ve vazbě na závěrečnou zkoušku podle jednotného zadání (řešeno v rámci projektu NZZ 2)⁵;
- dobré naplánování spolupráce při realizaci odborného výcviku je tedy možné považovat za klíčové; za tímto účelem doporučujeme připravit plán spolupráce formou dodatku 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 praktického vyučování, který je seznámen s osvojenými kompetencemi žáka a je schopen je v reálném prostředí prohlubovat;
- funkci instruktora praktického vyučování může vykonávat pracovník působící ve firmě na pozicích např. mistr, zástupce mistra, předák, technik jakosti;
- varianty odborného rozvoje na pracovištích zaměstnavatele:
 - 1. varianta – práce žáků pod dohledem instruktora praktického vyučování z firmy, jeden instruktor se může věnovat maximálně 6 žákům,

⁵ Viz <http://pospolu.rvp.cz/nzz>.



doporučuje se však rozdělit žáky tak, aby se jeden instruktor mohl věnovat pouze 3 žákům (záleží ovšem na podmínkách na daném pracovišti);

- 2. varianta – práce skupiny žáků pod vedením učitele odborného výcviku, který je předem proškolen pracovníky firmy, na jednoho učitele maximálně 10 žáků;
- 3. varianta – kombinace 1. a 2. varianty; ve firmě bude pracovat skupina maximálně 10 žáků, část pod vedení instruktora praktického vyučování z firmy a část pod vedením učitele.

Popis role a zapojení instruktora praktického vyučování při výuce žáků:

1. ročník

- s žáky pracuje učitel odborného výcviku ve spolupráci s instruktorem praktického vyučování nebo řídícím pracovníkem firmy;
- seznamuje žáky s chodem firmy, technologickými a organizačními stupni;
- seznamuje a předvádí ovládání jednotlivých typů strojů;
- předvádí a pojmenovává zpracovávané materiály a seznamuje s výrobní dokumentací.

2. a 3. ročník

- práci žáků řídí a kontroluje instruktor praktického vyučování;
- pod jeho vedením žáci vykonávají skutečnou praktickou činnost na konkrétním výrobku a na konkrétní výrobní zakázce; tu provádí dle předepsané výrobní dokumentace, včetně firemních hodnotících parametrů kvality a množství práce;
- instruktor praktického vyučování dbá na dodržování předpisů BOZP a PO.

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

- vztah k práci, kolektivu a pracovníkům;
- získání pracovních návyků, odpovědnost;
- loajalita k zaměstnavateli, škole;
- kreativita, spolehlivost, ochota apod.;
- orientace v pracovních a platových podmínkách.

TECHNOLOGICKÉ A PROSTOROVÉ ZAJIŠTĚNÍ

a) Pracoviště školy (dílny, laboratoře) umožňující nácvik všech dílčích činností a dovedností stanovených v ŠVP (jeho doplnění), pro období odborné přípravy by mělo být vybaveno pro nácvik těchto činností:

1. a 2. ročník

- dílna pro výuku ručního zpracování materiálů – pracovní stoly, pracovní nářadí, krájecí stoly, ruční strojky pro připevňování kování aj.;



- dílna pro výuku montážního zpracování výrobků – pracovní místa, šicí stroje ploché patkové nebo kolečkové, šicí stroje sloupové obšívací a sesazovací, ramenové šicí stroje lemovací, kosící stroj, štípací stroj, perforovací stroj, termický řezací strojek.

3. ročník

- stejné jako 1. a 2. ročník, rozšířeno o možnost zajistit žákům vysekávání dílců vysekávacími stroji.

b) Pracoviště zaměstnavatele odpovídající moderním požadavkům, které splňují nároky na profil absolventa oboru vzdělání.

V této části odborného rozvoje je nutné vyhledat takové firmy, které disponují moderní technikou. V oblasti dělení materiálů to je jak moderní technologie vysekávání, tak vyřezávání při použití počítačové techniky. Zejména v této části nebude možné realizovat odborný rozvoj u jedné firmy. U konfekčních dílen pro kožedělné zboží je potřeba vyhledat firmy, které disponují rovněž šicími automaty; v případě specializace na výrobu obuvi je dobré najít firmy produkující finální výrobky, neboť montážní práce při výrobě obuvi jsou odlišné od kožedělné výroby. Tyto vybrané firmy musí zajistit vhodné podmínky pro výuku daných témat a zajistit vyhovující prostory z hlediska BOZP pro žáky, kteří budou u zaměstnavatele vykonávat odborný výcvik.

Pokud by se výuka odehrávala ve středisku praktického vyučování (SPV)⁶ 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.

FINANČNÍ A BEZPEČNOSTNÍ ZAJIŠTĚNÍ

- Možnost daňových úlev pro firmu i zaměstnance (od 1. 1. 2014 je možné uplatnit odpočet od základu daně z příjmů podle zákona č. 586/1992, o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů; odpočet lze uplatnit na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání a na podporu výdajů na žáka; více informací např. zde:

http://www.msmt.cz/uploads/VKav_200/Podpora_ov_dpfo2014/imf.pdf.

BOZP – způsob zajištění (ochranné pracovní prostředky)

- Základní vybavení žáka osobními ochrannými pracovními pomůckami (OOPP) provede škola – pracovní obuv a oděv;

⁶ Vznik středisek praktického vyučování (SPV) v oblasti kožedělné, obuvnické výroby a zpracování plastů by byl přínosem pro celé toto odvětví zejména vzhledem k zabezpečení odborného rozvoje žáků.



- vybavení žáka OOPP nad rámec vydaných pracovních bot a oděvů potřebných pro výkon určité pracovní činnosti na pracovišti firmy je povinná zabezpečit firma, v dohodě mezi školou a firmou je tuto povinnost nutno smluvně 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, který je žákovi vydán na celý průběh jeho výuky v 1.–3. ročníku.

VYUŽITÍ NÁRODNÍ SOUSTAVY POVOLÁNÍ A NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ

- Daný obor připravuje žáky na pozdější výkon specifických povolání dle NSP (Národní soustava povolání: <http://www.nsp.cz>):
 - odborný směr: Kožedělná výroba: http://katalog.nsp.cz/poziceOdbornySmer.aspx?kod_smeru=30;
- možnost ověřování kompetencí s využitím hodnoticích standardů NSK (Národní soustava kvalifikací – <http://www.narodnikvalifikace.cz>);⁷
- standardy určují požadavky zaměstnavatelů pro konkrétní pozice, proto je ověření podle těchto standardů možností zjistit a prokázat, že žák na pracovišti získal dovednosti požadované v praxi;
- podle podmínek pracoviště je možné se zaměřit na získání zkoušky z profesní kvalifikace:
 - obor kvalifikace: Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů: <http://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/profesni-kvalifikace/skupiny-oboru-15>.

⁷ 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 apod. Může však působit i na půdě školy, např. vstupovat do teoretické či praktické výuky.⁸

Je nutné zodpovědně vybrat 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 (je výhodou, pokud má zkušenost s vedením žáků; zároveň se doporučuje takový odborník, který je u firmy zaměstnán minimálně 1 rok);
- OSVČ (zkušenost s vedením žáků výhodou).

ZPŮSOBY ZAPOJENÍ ODBORNÍKA Z PRAXE

- systematické zapojení;
- občasné zapojení;
- do běžné výuky – jako součást vyučovací hodiny;
- povinný/volitelný, případně nepovinný předmět;
- seminář (i např. jako součást povinného/volitelného/nepovinného předmětu) v prostředí školy/podniku;
- exkurze v prostředí podniku (popis exkurze na pracoviště konané pravidelně v rámci výuky odborných předmětů nebo odborného výcviku; popis cílů, průběhu, organizace a zabezpečení, způsobu hodnocení a vazby na ŠVP);
- workshop (jednorázový nebo opakovaný, vázaný např. k vybranému tematickému celku) v prostředí podniku, případně školy – zařazení workshopů nebo vzdělávacích kurzů v rámci výuky odborných předmětů nebo mimo ni; popis cílů, průběhu, organizace a zabezpečení, způsobu hodnocení a vazby na ŠVP;

⁸ Pro vysvětlení rozdílu mezi odborníkem z praxe a instruktorem praktického vyučování: instruktor praktického vyučování 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.).



- vedení cvičení v dílně nebo v laboratoři;
- vedení samostatné odborné práce (popis způsobu spolupráce s odborníky z praxe v rámci vedení samostatné odborné práce nebo jiné formy spolupráce při přípravě závěrečné zkoušky, zejména praktické, např. volba tématu, pomoc při materiálním zajištění zkoušky, pomoc při obsahovém zpracování práce, její připomínkování apod.);
- konzultace⁹, vedení, oponentura, účast při obhajobě (souvisí s možností zapojení odborníka z praxe do přípravy na závěrečnou zkoušku, přípravy na složení zkoušky z profesní kvalifikace, zpracování seminárních nebo ročníkových prací žáků);
- soutěže – nejlepší žáci budou mít možnost se např. podílet s firmou na zpracování projektu nebo budou moci absolvovat stáž např. i u zahraničního partnera apod. (propojení s prvky ECVET);
- podnik si také může vybrat nadané žáky a uvažovat o jejich zaměstnání po absolvování školy;
- spoluúčast odborníka na hodnocení žáků): odborník může zadávat jen dílčí úkoly (testy), ale závěrečná klasifikace bude v kompetenci učitele; i na zadání dílčích úkolů spolupracuje odborník s učitelem.

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 z praxe i v souladu s RVP/ŠVP);
- možnost složení zkoušky profesní kvalifikace (v návaznosti na žákův obor vzdělání) ve smyslu získání profesní kvalifikace jako bonusu k žákově vzdělávání – zapojení odborníka z praxe do přípravy;
- znalostní testy zaměřené na znalosti dané tematické oblasti;
- prověření praktických dovedností v rámci práce žáků;
- součástí hodnocení může být i osobní popis žáků, jak přínos vnímají;
- samostatné odborné souborné práce (činnosti) na konkrétní téma;
- žákem získaná osvědčení o absolvování kurzu, workshopu, atd.;
- využití prvků EQAVET.

⁹ Role konzultanta je pouze poradní a hodinový rozsah konzultací určuje, povoluje a omezuje ředitel školy.



ČASOVÉ ZAJIŠTĚNÍ PRO VYUŽITÍ ODBORNÍKA Z PRAXE

- V souladu se zvoleným způsobem zapojení odborníka určí škola ve spolupráci s podnikem/odborníkem z praxe rozsah zapojení, který bude vyjádřen počtem vyučovacích hodin nebo počtem jednotlivých realizovaných exkurzí za pololetí;
- možnost využití disponibilních hodin.

PROSTOROVÉ ZAJIŠTĚNÍ

- Ve škole nebo na školním pracovišti s využitím vybavení školy, popř. pomůckami donesenými odborníkem (včetně např. instruktážního videa, ukázky pracovních pomůcek, strojů, výrobků apod.);
- v podniku s využitím technologického vybavení podniku;
- kombinovaná varianta – část výuky ve škole, část v podniku.

PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

- Definovat podíl odborníka z praxe a učitele na výuce v souladu se způsobem realizace výuky navrženým v obsahu;
- v případě výuky mimo školu – potřeba zajistit pedagogický dozor technologické zajištění;
- BOZP a pojištění pro odborníka z praxe;
- podmínky pro výuku daných témat a jejich zajištění.

FINANČNÍ ZAJIŠTĚNÍ

- Možnosti zajištění odměňování zapojených odborníků z praxe do výuky (DPP);
- odměnu hradí škola;
- 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 kvalifikace¹⁰);
- náklady spojené s cestou odborníka z praxe do školy či učitele (možný pedagogický dozor) na exkurzi nebo workshop v podniku – služební cesta, pojištění;
- reciprocita – protislužba školy, např. vyškolení zaměstnanců podniku.

¹⁰ 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 se sociálním partnerem);
- minimální počet zapojených učitelů;
- popis a forma zapojení učitele v rámci stáže;
- požadavky na stážistu (např. materiální, technické, personální a osobnostní);
- 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;
- využití prvků ECVET¹¹ (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);
- forma a termín stáže;
- 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.);
- 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.;
- pracovní podmínky (kdo zajistí přístup učitele na pracoviště, vybaví ho pracovním oděvem / ochrannými prostředky, kdo proškolí učitele BOZP apod.).

VYHODNOCENÍ STÁŽE

- Způsob ověřování výsledků stáže (co, kde, kdy, jak často, v jakém pořadí se bude hodnotit; kritéria hodnocení);

¹¹ Viz <http://pospolu.rvp.cz/ecvet>.



- nástroje evaluace (čím bude ověřeno dosažení předpokládané cílové úrovně stáže, např. praktické předvedení práce s nástrojem, přístrojem či strojem, zpracování instruktážního materiálu pro žáky učitelem, vytvoření dílčího produktu aj.);
- doklad o úspěšném absolvování a zakončení stáže (čím bude doloženo, typ dokladu, který úspěšný absolvent obdrží);
- 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.);
- hodnocení vlivů stáže na zkvalitňování procesu výuky, přínosu pro žáky, školu;
- návrhy na opatření vyplývající z výsledků stáže (např. pro úpravy ŠVP);
- využití prvků EQAVET¹² (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;
- cestovní náklady učitele do sídla firmy;
- pojistné hrazené za učitele (pojištění pro případ úrazu učitele, škody způsobené firmě v průběhu stáže apod.).

¹² Viz <http://pospolu.rvp.cz/eqavet>.

