



PRAKTICKÉ VYUČOVÁNÍ V MATURITNÍCH OBORECH



Publikace pro skupinu oborů 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus

PRAKTICKÉ VYUČOVÁNÍ V MATURITNÍCH OBORECH

Publikace pro skupinu oborů 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus

Tato publikace byla vytvořena a vydána v 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.

Více informací o projektu najdete na www.projektpospolu.cz.

Autoři: Ing. Taťána Vencovská, Ing. Petr Hajný, Ing. Věra Zezuláková

Oponentura: PhDr. Jana Podoláková, PhDr. Zdeňka Hrbková

Editorka: Bc. Zuzana Marková

Fotografie v textu: Ing. Věra Zezuláková

2

Návrh obálky: Robin Durec

Redakce: Lucie Šnajdrová



Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Weilova 1271/6, Praha 10, 102 00

Praha 2014, 2. vydání (přepracované a aktualizované)

ISBN 978-80-7481-091-6

OBSAH

Předmluva	4
Příprava učitelů, jejich vzdělávání a stáže ve firmách	5
Příprava žáků v reálném pracovním prostředí	7
Spolupráce se sociálními partnery	16
Hodnocení žáků	21
Požadavky sociálních partnerů – podněty pro změnu ŠVP	22
Tradice a vývoj v oboru	24
Závěr	26
Použitá literatura a zdroje	27



PŘEDMLUVA

Skupina oborů *65 Gastronomie, hotelnictví a turismus* zahrnuje obory vzdělání, které připravují pro výkon povolání, s nimiž se každý člověk setkává velice často v běžném životě. Nároky na jejich výkon ale stále stoupají. Proto metodické materiály v této publikaci, zaměřené na přípravu absolventů ke vstupu na trh práce, mohou být inspirací pro řadu škol vyučujících tyto obory.

Publikace byla zpracována v rámci projektu Pospolu, jehož cílem je podporovat realizaci výuky žáků v reálném prostředí firem, popsat různé formy spolupráce mezi školami a firmami. V rámci projektu jsou mimo jiné analyzovány podmínky spolupráce a identifikovány různé bariéry, které spolupráci škol a firem v oblasti praktického vyučování komplikují. Těmito překážkami mohou být i různá zákonná opatření, která školy musí řešit při zajišťování a realizaci praktického vyučování žáků v reálném pracovním prostředí. Proto se i v této publikaci můžeme setkat s tím, že některá dobře fungující spolupráce je omezena nebo musí být složitě ošetřena, aby probíhala v souladu se stávajícími předpisy. Naším cílem je navrhnout takové změny v legislativě, aby se zjednodušily či upravily podmínky tak, aby byla praxe pro žáky ve firmách co nejvíce přínosná.

4

Publikace se věnuje kategoriím dosaženého vzdělání M a L0 – tedy čtyřletým oborům vzdělání ukončeným maturitní zkouškou, konkrétně oborům 65-42-M/01 Hotelnictví a 65-41-L/01 Gastronomie.

Je využito příkladů ze Střední školy hotelové a služeb v Kroměříži, která má v současné době asi tisíc žáků a vyučuje kromě jiných oborů i obory z oblasti hotelnictví, cestovního ruchu nebo gastronomie. Jedná se o texty uvedené kurzívou.

PŘÍPRAVA UČITELŮ, JEJICH VZDĚLÁVÁNÍ A STÁŽE VE FIRMÁCH

Vzdělávání se je pro učitele v odborném vzdělávání věc samozřejmá. V době rychlých technologických změn i vývoje společnosti je logické, že se učitelé odborných předmětů a praktického vyučování musejí stále vzdělávat, sledovat aktuální dění i vývoj v oboru, nejen po stránce teoretické, ale i praktické.

- Strategie celoživotního učení
- Strategie vzdělávací politiky ČR
- Akční plán podpory odborného vzdělávání
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2011–2015
- Nová opatření na podporu odborného vzdělávání
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020

Všechny uvedené strategické dokumenty MŠMT podporují celoživotní učení a řada z nich v rámci zkvalitnění počátečního odborného vzdělávání klade důraz na stáže učitelů odborných předmětů a praxe.

5

Učitelé, kteří působí na odborných školách delší dobu, mohou ztrácet, a také často ztrácejí, kontakt s reálným pracovním prostředím a ne vždy sledují vývoj a trendy v oboru.

Proto nabízejí profesní svazy a asociace různé vzdělávací aktivity, nejčastěji kurzy a školení, a mnohdy zprostředkovávají svým členům i stáže pro učitele v zařízení svých členů.

Nabídky kurzů naleznete na webových stránkách těchto organizací:

Asociace kuchařů a cukrářů ČR – www.akc.cz

Asociace hotelů a restaurací ČR – www.ahrcr.cz

Česká barmanská asociace – www.cbanet.cz

Stáže učitelů hrají důležitou roli při styku učitelů s reálnou praxí. Nejčastěji se odehrávají prostřednictvím projektu Comenius (www.naep.cz/comenius) nebo v programu Erasmus+ (www.naep.cz/erasmus).

Tyto programy podporují finančně stáže v konkrétním prostředí na základě připraveného projektu. Přidanou hodnotou zahraničních stáží je kromě vlastní pracovní zkušenosti i rozvoj jazykových a odborných dovedností každého zúčastněného učitele. Je jasné, že se na zahraniční stáže z různých důvodů nedostanou všichni odborní učitelé nebo učitelé odborného výcviku, a proto je žádoucí účastnit se alespoň stáží v tuzemsku.

Je třeba zdůraznit, že i pro učitele a jejich odbornou praxi lze doporučit realizovat stáž s využitím prvků ECVET. Tím dochází ke zvýšení významu stáže pro účastníka i pro jeho zaměstnavatele. V rámci validovaného osobního záznamu získá absolvent takové stáže potvrzení osvojených dovedností, znalostí a kompetencí, což může významnou měrou přispět k jeho pracovnímu uplatnění.

Prvky ECVET a jejich využití v odborném vzdělávání popisuje publikace s názvem *Prvky ECVET a jejich využití v počátečním odborném vzdělávání na národní úrovni*. Cílem této brožury je představit systém ECVET školám a zaměstnavatelům z hlediska možného přenesení osvědčených evropských postupů na národní úroveň a ukázat jim jeho výhody. Více informací naleznete na internetových stránkách projektu Pospolu www.nuv.cz/pospolu/ecvet.

6

Postřehy ze Střední školy hotelové a služeb v Kroměříži:

Řada učitelů nemá dlouhodobější zkušenost s reálným pracovním prostředím, po získání potřebné odborné kvalifikace začali mnozí z nich rovnou vyučovat.

V praxi naší školy proto požadujeme, aby se učitelé dále vzdělávali formou školení, seminářů, aktivním členstvím v asociacích (Asociace kuchařů a cukrářů ČR, Česká barmanská asociace, Asociace hotelů a restaurací), účastí na soutěžích a prezentacích. Snažíme se, aby pokud možno vyjžděli do zahraničí, kde přímo pracují ve svém oboru. Zde narážíme na dva problémy: prvním je nízká jazyková vybavenost učitelů. Zaměstnavatel chce většinou člověka, který nemusí plynule hovořit, ale alespoň rozumí informacím ze své práce. I proto máme na škole „kroužek“ anglického jazyka. Pokud se někomu podaří získat grant na další vzdělávání např. do Francie nebo Itálie, věnují se mu vyučující jazyků tak, aby byl co nejlépe připraven na pobyt v daném cizojazyčném pracovním prostředí.

Problematickým bodem je finanční náročnost některých aktivit dalšího vzdělávání učitelů. Absolvovat stáž v zahraničí bez grantu je pro učitele téměř nemožné. Proto se snažíme využívat evropské projekty. V roce 2012 se naše dvě vyučující zúčastnily v rámci projektu Comenius stáže ve Francii v hotelu v Savojských Alpách. Pracovně byly zařazeny podle své aprobace. I když některé situace, do kterých se dostávaly, byly obtížné, obě vyučující vysoce hodnotily možnost pracovat s nejnovějšími technologiemi, které sice žáky učily, ale do té doby neměly možnost si je prakticky vyzkoušet. Příkladem byl např. přístroj Pacojet určený pro zpracování zmražených potravin, kdy při úpravě není nutné jejich rozmrazení. Tento výrobek bychom rádi získali i pro školu, ale s cenou kolem 150 000 Kč je pro nás nedostupný. Proto byla zahraniční stáž alespoň částečným řešením jak poznat tyto technologie. Další nové poznatky se týkaly např. úpravy a zpracování ryb nebo servisu, který byl zcela odlišný.

V roce 2012 vyjeli na zahraniční stáž v rámci tříletého projektu Leonardo da Vinci dva učitelé (jeden vyučuje gastronomické technologie, druhý techniku obsluhy), kteří doprovázeli své žáky. Během desetidenního pobytu v italském městě Bardolino v oblasti Lago di Garda nejenže s našimi žáky připravovali tradiční českou kuchyni, ale pracovali i v italských hotelech a zařízeních a také absolvovali odborné exkurze. Taktéž oni si přivezli celou řadu poznatků, které zapracovali do výuky. Společně s žáky vytvořili dvojjazyčnou publikaci s názvem „Kilometr nula“ o původu jednotlivých kuchyní.

7

PŘÍPRAVA ŽÁKŮ V REÁLNÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

PRAKTICKÉ VYUČOVÁNÍ

Praktické vyučování žáků hraje v odborném vzdělávání klíčovou roli. V maturitních oborech je třeba věnovat velký prostor i všeobecnému vzdělávání (z důvodu maturitní zkoušky, jazykového vzdělávání atd.). Základ oboru tvoří teoretické odborné předměty, praktické vyučování je tak v rámci celkového rozsahu vzdělávání limitováno. O to více je třeba věnovat pozornost jeho přípravě a realizaci ve všech jeho možných formách.

Praktické vyučování – pojem zahrnuje všechny níže uvedené formy výuky (kromě stáže)



Odborná praxe – délka je dána příslušným RVP – uváděna je v minimálním rozsahu zařazení

Škola si do ŠVP stanoví délku odborné praxe a uvede ji v tabulce přehledu využití týdnů ve školním roce. Připraví učební osnovu odborné praxe – rámcově. Odborná praxe se koná vždy v reálném pracovním prostředí. Přílohou smlouvy o zabezpečení odborné praxe může být i jednotka výsledů učení (viz publikace *Prvky ECVET a jejich využití v počátečním odborném vzdělávání na národní úrovni*) připravená společně školou jako vysílající organizací a firmou jako organizací, která žáky přijímá. Část odborné praxe lze realizovat i o prázdninách. Nyní je stanoven maximální rozsah 2 týdnů, kdy je možné realizovat odbornou praxi v době hlavních prázdnin.

Odborná praxe by se měla zaměřit na osvojení a prohlubování **dovedností středního managementu**. V oboru Gastronomie v oblasti stravovacích služeb a u oboru vzdělání Hotelnictví i ubytovacích služeb. Učební osnova odborné praxe stanovuje její cíle v jednotlivých ročnících a výsledky vzdělávání, kterých bude dosaženo.

8

V rámci projektu Pospolu je doporučeno prodloužení odborné praxe nad minimální rozsah alespoň na jeden měsíc v každém školním roce, a to podle podmínek školy.

Odborný výcvik – zařazen pouze v oboru vzdělání 65-41-L/01 Gastronomie

Odborný výcvik se realizuje v reálném prostředí firem nebo na pracovištích škol. Zaměřen je na osvojení základních dovedností kuchaře a číšníka, zejména na získání základů řemesla a procvičení těchto získaných dovedností. Realizuje se pod dohledem učitele praktického vyučování v průběhu roku a jeho rozsah je stanoven RVP a konkretizován ŠVP.

Učební praxe – charakteristikou učební praxe je její cyklický charakter, učební praxe je dána hodinovou dotací v učebním plánu a lze ji realizovat např. v blocích

Učební praxe se realizuje v prostředí školních dílen či provozoven pod vedením učitelů praktického vyučování. V oborech vzdělání Hotelnictví a Gastronomie není

tato forma pevně dána v RVP, protože tyto obory svým charakterem umožňují zařazení žáků rovnou do reálného pracovního prostředí. Proto je zařazení učební praxe v kompetenci ředitele školy. Jestliže ale zařazena je, měla by vykazovat výše uvedené atributy učební praxe. Požadované výsledky vzdělávání a způsob jejich dosažení je rozpracován v učební osnově.

Cvičení – forma praktických činností realizovaných v rámci teoretické výuky

Odehrává se v laboratořích a cvičných prostorách. V oblasti hotelnictví můžeme za cvičení považovat praktickou výuku v předmětech typu technologie přípravy pokrmů, technika obsluhy atd., které probíhají např. ve cvičné kuchyni nebo učebně techniky obsluhy. Klasické formy cvičení např. v laboratořích se v daných oborech vzdělání nevyskytují.

Stáž – v současné chvíli není zařazena jako forma praktického vyučování podle školského zákona

Využívána je hojně v případě zahraničních pobytů žáků na výměnných programech a při získávání zahraničních zkušeností v oboru. Na stáž se nedostanou všichni žáci, jde o záležitost výběrovou. Ani není obvykle dopředu známo, zda se podaří místa pro žáky na stáži získat. Proto ji ani nelze dopředu v rámci ŠVP přesně naplánovat. Za tím účelem doporučujeme využívat principy ECVET. Prvky ECVET a jejich využití v odborném vzdělávání popisuje publikace *Prvky ECVET a jejich využití v počátečním odborném vzdělávání na národní úrovni*.

Popsané jednotky výsledků učení, absolvování stáže a její validace všemi zainteresovanými stranami (škola, zaměstnavatel, žák) umožní vystavit úspěšnému absolventovi stáže osobní záznam, kde bude mít jasně uvedeno, kde se stáž uskutečnila, jak dlouho trvala a co se dotýčný v jejím průběhu naučil. Toto potvrzení pak může žák využít jako uchazeč o zaměstnání, kdy je schopen dokladovat, co se v průběhu školní přípravy naučil navíc nebo v méně běžném pracovním prostředí, např. v zahraničí. Skvělou přidanou hodnotou stáží pro žáky je jejich jazykový rozvoj a další aspekty, jako samostatnost, odpovědnost, budování vztahu k oboru atd.

Více informací včetně návrhů formulářů naleznete na www.nuv.cz/pospolu/ecvet.

Tabulka zařazení forem praktického vyučování v RVP¹

Praktické vyučování	Hotelnictví	Gastronomie
Odborná praxe	min. 5 týdnů	min. 5 týdnů
Odborný výcvik	nezařazen	34 týdenních hodin
Učební praxe	nestanoveno	nestanoveno
Cvičení	podle ŠVP	podle ŠVP

Plánování praktického vyučování – v ŠVP jsou uvedeny všechny naplánované způsoby praktického vyučování

Praktické vyučování	Hotelnictví	Gastronomie	Doporučení
Odborná praxe	<ul style="list-style-type: none"> - Charakteristika ŠVP - Popis spolupráce se zaměstnavateli - Tabulka rozvržení týdnů ve školním roce - Učební osnova 	<ul style="list-style-type: none"> - Charakteristika ŠVP - Popis spolupráce se zaměstnavateli - Tabulka rozvržení týdnů ve školním roce - Učební osnova 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizace u zaměstnavatelů - Zařazení prvků ECVET - Zpracování dodatku k ŠVP pro konkrétní zaměstnavatele
Odborný výcvik	Nezařazen	<ul style="list-style-type: none"> - Charakteristika ŠVP - Učební plán - Učební osnova - Popis spolupráce se zaměstnavateli 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizace u zaměstnavatelů - Zpracování dodatku k ŠVP pro konkrétní zaměstnavatele
Učební praxe	<ul style="list-style-type: none"> - Charakteristika ŠVP - Učební plán - Učební osnova 	<ul style="list-style-type: none"> - Charakteristika ŠVP - Učební plán - Učební osnova 	<ul style="list-style-type: none"> - Zařazení z rozhodnutí školy
Cvičení	<ul style="list-style-type: none"> - Učební osnova (v rámci odborného předmětu) 	<ul style="list-style-type: none"> - Učební osnova (v rámci odborného předmětu) 	
Stáže	<ul style="list-style-type: none"> - Charakteristika ŠVP 	<ul style="list-style-type: none"> - Charakteristika ŠVP 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizace u zaměstnavatelů - Zařazení prvků ECVET

¹ RVP byly schváleny a vydány na základě širokého připomínkového řízení. Obsahují nepodmíněné minimum, na němž panovala celospolečenská shoda.

V uvedené tabulce naleznete informace o tom, kde lze v ŠVP najít informace o organizaci a obsahu praktického vyučování. Ukazuje se však, že tyto informace neslouží dostatečně pro plánování praktického vyučování u zaměstnavatelů. Nepopisují totiž transparentně to, co se mají žáci na pracovišti naučit a jak je výuka u zaměstnavatele zajištěna. Proto byl připraven nástroj pro plánování spolupráce – formulář, který lze připravit společně pro každé partnerství se zaměstnavatelem. Jako dodatek k ŠVP může být měněn častěji podle aktuálních podmínek na rozdíl od informací uváděných v těle ŠVP. Jeho účelem je přispět ke kvalitnímu plánování praktické výuky (zejména odborného výcviku a odborné praxe), protože bez naplánování není možné vyžadovat konkrétní výsledky. Dobře připravený dodatek umožní žákům i rodičům žáků získat přehled o tom, co se mají na praxi naučit, a zaměstnancům firem (instruktorům) umožní jednoduše se seznámit s cíli praxe u svěřených žáků a dohodnutými způsoby jejich dosahování.

Formulář dodatku naleznete na webu projektu Pospolu po jeho ověření.

Při koncipování ŠVP doporučujeme zohlednit vedle závazných, avšak pouze rámcově vymezených, požadavků RVP 65-41-L/01 Gastronomie i požadavky úplné profesní kvalifikace, definované v rámci NSK, kterou tento RVP zahrnuje. Jedná se o profesní kvalifikace kuchař a číšník. Ačkoliv je RVP jako maturitní přiřazen do úrovně EQF 4, zahrnuje kvalifikace kuchaře a číšníka zařazené na úrovni EQF 3. Vedle teoretické přípravy je k získání těchto kvalifikací určen zejména odborný výcvik. Odborná praxe by pak měla být zaměřena v reálném pracovním prostředí výhradně na dovednosti středního managementu. Od těchto předpokladů by se mělo odvíjet nejen koncipování praktické výuky, ale i způsoby ověření dosažených výsledků vzdělávání.

ZKUŠENOSTI S REALIZACÍ PRAKTICKÉHO VYUČOVÁNÍ ZE STŘEDNÍ ŠKOLY HOTELOVÉ A SLUŽEB V KROMĚŘÍŽI

Časová dotace praktického vyučování v ŠVP Gastronomie a Hotelnictví

	1. ročník	2. ročník	3. ročník	4. ročník
Gastronomie odborný výcvik/ v týdenních hodinách dle UP	6	12	12	6
Gastronomie odborná praxe /v týdnech	0	0	4+2	0
Hotelnictví (cvičení TPP, TOS)/ v týdenních hodinách dle UP	4+4	4+4	0	0
Hotelnictví odborná praxe/ v týdnech	0	4	8+2	0

12

Odborný výcvik v rámci ŠVP Gastronomie probíhá buď na školních pracovištích (1., 2. a 4. ročník), nebo na pracovištích v Kroměříži a blízkém okolí (2. a 3. ročník). Snažíme se pro žáky vybírat pracoviště, která se liší jak složením klientů, nabídkou pokrmů, servisem a především technickým vybavením tak, aby žáci pracovali s co největším počtem různých zařízení, která jim ve škole nemůžeme nabídnout. Jako příklad lze uvést naši školní restauraci Alfa, která je zaměřená na obědová, ne příliš složitá menu a na pořádání akcí, restauraci a penzion Černý orel s vlastním pivovarem, restauraci a kavárnu Scéna, která nabízí menu i pro náročné klienty. Žáci ale pracují např. i v běžných hospůdkách, v kuchyni domova důchodců apod. Každé zařízení se liší nejen vybavením a klientelou, ale také odlišným personálem. Práce v rozličných kolektivech je pro žáky velkou zkušeností. Musí se naučit komunikovat s různými lidmi, přizpůsobovat se požadavkům zaměstnavatele a klientům. To je něco, na co je škola nikdy nedokáže úplně připravit. Absolvují sice odborné předměty zaměřené na komunikaci s hostem, ve škole obsluhují i cizí hosty, ale realita konkrétního

pracovního prostředí je často velmi odlišná. S jednotlivými pracovišti má škola uzavřené smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování. Na každém pracovišti je instruktor, který zodpovídá nejen za práci a bezpečnost žáků, ale i za jejich výkazy práce, docházku apod. Odpovědný zástupce pro odborný výcvik je v pravidelném kontaktu se zaměstnavateli a instruktory, operativně řeší případné vzniklé problémy a zjišťuje požadavky zaměstnavatelů, které dále předává metodické komisi k zapracování do ŠVP.

Praktická výuka oboru vzdělání Hotelnictví probíhá v 1. a 2. ročníku. Žáci pracují na školních pracovištích (kuchyních a jídelnách), kde se během těchto dvou let naučí přípravu jednoduchých i složitých pokrmů, jednoduchou i složitou obsluhu, komunikaci s hostem a obsluhu technických zařízení, kterými škola disponuje.

Odbornou praxi vykonávají žáci oboru vzdělání Hotelnictví ve 2. a 3. ročníku v průběhu školního roku a trvá 4 týdny. Praxe probíhá na pěti externích pracovištích mimo město Kroměříž. I zde jsme pečlivě vybírali pracoviště tak, aby spektrum jejich nabídky, klientů, prostředí a vybavení technikou bylo co nejširší. Podmínkou je, aby zařízení měla vždy i ubytovací část, kde se žáci mohou seznámit i s prací recepce, s rezervačními systémy apod. I když čtyři hotely (Jurkovičův dům, Dům Bedřicha Smetany, Palace, Alexandria) patří jedné společnosti (Lázně Luhačovice a.s.) a zaměřují se především na lázeňské pobyty, každý je něčím specifický. Posledním pracovištěm je hotel Vega v Pozlovicích, který je zaměřen na pobyty rodin s dětmi, seniory, relaxační a sportovní pobyty, školení nebo semináře. Také s těmito pracovišti má škola uzavřené smlouvy a žáci stejně jako při odborném výcviku pracují pod dohledem instruktora. Komunikace s instruktory probíhá vzhledem ke vzdálenosti pracovišť převážně telefonicky. Žáci s sebou nosí výkaz práce, kam jim jejich instruktor průběžně zapisuje odpracované hodiny, odměnu a při ukončení odborné praxe i krátké hodnocení. Odborná praxe je dále zařazena v závěru třetího ročníku. Teoretická výuka končí žákům třetího ročníku na konci května a po tomto datu obvykle nastupují na šestitýdenní praxi. Výkaz o praxi musejí žáci odevzdat nejpozději do 31. 8. Žáci si vybírají pracoviště sami, škola pouze rozhoduje o vhodnosti či nevhodnosti pracoviště. Při nástupu do 4. ročníku žáci předkládají škole potvrzení o absolvování odborné praxe z firmy nebo podniku, kde praxi vykonávali.

Podle RVP je možné o prázdninách realizovat praxi v rozsahu 2 týdnů.

Přibližně sto žáků naší školy každoročně absolvuje **stáže** v Německu, Rakousku, Španělsku, Itálii, Francii a Řecku. Během školního roku se jedná o měsíční pobyty v Rakousku a o pobyty v Německu v exponovaných obdobích (vánoční nebo velikonoční svátky apod.).

Výjezdy žáků do zahraničí se mohou uskutečňovat třemi, respektive čtyřmi možnými způsoby. Na stáze vyjíždějí žáci, včetně těch na konci prvního ročníku, v rámci programu Leonardo da Vinci (nyní Erasmus) do Německa a Itálie. Tyto stáže se konají většinou v délce šesti až osmi týdnů. Druhou možností je využití německé organizace ZIHOGA, která zprostředkovává práci na území Německa. Podmínkou pro absolvování stáže je minimální věk 17 let. Délka praxe jsou 3 měsíce. Další možností je výjezd na základě smlouvy mezi hotelem, školou a žákem (jeho zákonným zástupcem). Tímto způsobem vyjíždějí žáci především do Španělska, Francie, Itálie a Řecka. Samozřejmě poslední variantou je, že si žák najde zahraniční praxi sám (např. přes agenturu) a škola mu vydává jen potvrzení o tom, že je jejím žákem. Tuto praxi vykonávají žáci se souhlasem rodičů i o prázdninách.

14

Žáci při výrobě pizzy



Zkušenosti a přínosy ze Střední školy hotelové a služeb v Kroměříži:

15 *Ať už je způsob výjezdu jakýkoliv, na začátku každé stáže vznikají problémy. Jedním z důvodů je nízká jazyková vybavenost žáků. I když nabízíme jazykové kroužky pro žáky, kteří vyjíždějí, zájem o ně je minimální. Až v místě pobytu žáci zjišťují, že plnění zadaných úkolů je závislé na jejich jazykové vybavenosti. Téměř pro všechny žáky je výjezd na stáž prvním tak dlouhým pobytem v zahraničí. Kromě komunikačních problémů se vyrovnávají s tím, že se o sebe musí sami postarat, že např. nemohou zaspát, že jim práci nikdo několikrát opakovaně nevysvětluje apod. Navíc je po nich požadován značný výkon, vysoká produktivita práce. Je to pro ně první velká zkušenost, kdy mohou dlouhodoběji porovnávat a konfrontovat svoje znalosti s požadavky zaměstnavatelů. Kromě jazykové bariéry, jejíž překonání je neobtížnější zhruba v prvních dvou týdnech, se účastníci praxe musí zařadit do pracovního kolektivu, naučit se komunikovat s ostatními, zvyknout si na jiný styl vedení a řízení. Vzhledem k různé mentalitě lidí v zemích, kam žáci jezdí, to také není pro mnohé z nich jednoduché. Většinou všechny tyto problematické průvodní jevy odezní zhruba po dvou až třech týdnech a žákům se z praxe ani nechce zpět. Většina z nich vyjíždí do stejné země na „zkušenou“ opakovaně, někdy i do téhož hotelu. Jiní žáci naopak raději vyjíždějí pokaždé jinam. Někteří z nich si již během stáže sami domluví brigádu na příští prázdniny buď v zařízení, kde pracují, nebo v jeho okolí. V tomto případě velmi záleží na již zmíněných jazykových dovednostech. V řadě míst (Německo, Francie) již naši žáci pracují jako stálí zaměstnanci, někteří i na pozici středního managementu. Pokud žáci vyjíždějí do těchto zařízení, je pro ně následný začátek profesní kariéry mnohem snazší. V každé destinaci se žáci setkávají s jinými technologiemi, technickým vybavením i způsobem servisu (např. v Itálii poznávají technické vybavení pro výrobu těstovin, ve Francii specializaci na servis ryb apod.). Po návratu z těchto stáží se nám žáci zdají více „vypěllí“ a snad i zodpovědnější.*

POTVRZENÍ DOVEDNOSTÍ

Pokud žáci vyjíždějí do zahraničí v rámci projektů, obdrží vždy Europass mobility. Pokud vyjíždějí jiným způsobem, dostanou od zaměstnavatele někdy Europass mobility (bohužel ne všichni jej chtějí vystavit) a vždy potvrzení o absolvování stáže a její hodnocení.

Stroje a zařízení pro výrobu těstovin v německém Aparthotelu Rialto, Ostseebad Binz – italská kuchyně



16

SPOLUPRÁCE SE SOCIÁLNÍMI PARTNERY

Praktické vyučování v rámci odborného vzdělávání přímo u zaměstnavatelů, pokud se realizuje podle předem stanovených pravidel, přináší řadu výhod. Mezi ně patří seznámení se s pracovištěm, kontakt se zákazníkem, možnost získávání pracovních návyků, formování postojů atd. Logické tedy je, že se školy snaží vybírat pro své žáky vhodná pracoviště. Snaží se zajistit i taková pracoviště, která by disponovala moderním prostředím a technologickým vybavením. Škola v rámci své role vzdělavatele nemůže vždy zajistit takové podmínky a technologie, které si mohou dovolit firmy. Proto je pobyt žáků v reálném prostředí tak cenný.

Velmi důležitou roli na pracovišti plní také instruktor, který se přímo podílí na formování postojů žáků, ale i na rozvoji jejich odborných dovedností. Doporučujeme proto, aby si žáci nesháněli praxi sami, ale aby školy využívaly praxe u ověřených zaměstnavatelů.

Protože v takových případech není možné umístit na praxi najednou všechny žáky, je snahou projektu Pospolu vyjednat možnosti individuální praxe žáků, při které se mohou žáci v průběhu školního roku na takových pracovištích střídát, zatímco se ostatní část třídy učí.

Aby byli zaměstnavatelé motivováni podílet se na přípravě žáků v odborném vzdělávání, byly schváleny od 1. 1. 2014 daňové úlevy pro firmy, v nichž se realizuje výuka. Více informací lze nalézt ve společném dokumentu na webu Ministerstva průmyslu a obchodu www.mpo.cz/dokument149532.html.

Pension a restaurace Černý orel v Kroměříži



17

Příklady ze Střední školy hotelové a služeb v Kroměříži:

Současná doba je charakteristická obrovskou rychlostí vývoje technologií. I když by se mohlo zdát, že gastronomie se to v příliš velké míře netýká, opak je pravdou. Stále vznikají nové technologie pro přípravu, zpracování a uchování potravin, pro přípravu vlastních pokrmů i v oblasti servisu.

Nové technologie jsou bohužel většinou pro školy finančně nedostupné a v řadě středních a menších měst ani nejsou restaurace nebo hotely, které by všechny tyto technologie používaly a kam by bylo možné žáky vysílat na praxi nebo exkurzi. Rozsah technologií se odvíjí od lokality podniku, jeho velikosti, návštěvnosti i nabídky služeb. Stále existuje řada zařízení, která již nejsou novinkou, v podnicích jsou vcelku běžná, ale ve škole z finančních důvodů nejsou, případně škola disponuje staršími technologiemi. V případě výuky za použití starších technologií mají žáci alespoň možnost zařízení velmi dobře poznat a zvládnout práci na něm bez větších obtíží. Když se pak v provozu setkají s modernější verzí daného přístroje, není pro ně tak těžké se s ním naučit pracovat.

Přesto je naším záměrem, aby žáci měli možnost seznámit se se špičkovým vybavením v jejich oboru. Pokud je to možné, na praxi vybíráme právě pracoviště s takovou technologií.

K zařízením, kde si mohou žáci vyzkoušet práci s novými technologiemi, patří restaurace AMBIENTE – Ristorante Pasta Fresca v Praze, Bidvest studio v Kralupech nad Vltavou, Gastro studio Ostrava Hrabůvka, Gastro studio CHEF Zlín, Hotel International Praha a další. Zde potom hodně záleží na učitelích, na tom, jak komunikují s podniky a firmami v oboru gastronomie, na tom, jak si vytvářejí v této oblasti kontakty. S novými technologiemi se žáci seznamují i na zahraničních praxích a stážích. V takových případech je žádoucí, aby žáci o zařízení alespoň něco teoretického věděli ze školní výuky, dává jim to větší jistotu. Během těchto praxí mají samozřejmě možnost seznámit se i se specifiky při přípravě pokrmů, způsoby stolování, dodržováním BOZP a hygieny. Velmi často zde vidí loajalitu zaměstnanců k podniku, mají možnost srovnávat nejen technologie, suroviny, ale i přístup zaměstnanců k práci, jejich vztahy mezi sebou a mezi podřízeným, nadřízeným. I to jsou pro ně cenné zkušenosti, které jim žádná teoretická výuka nemůže nahradit.

ODBORNÍK Z PRAXE VE VÝUCE

Vhodnou formou, jak doplnit teoretické znalosti žáků o praktické ukázky či specifika v rámci oboru, je účast **odborníka z praxe** ve výuce. Typickým příkladem je realizace odborných kurzů pod vedením zkušených odborníků



z oboru, které školy nabízejí jako doplnění výuky. Tyto kurzy jsou ukončeny certifikátem vydaným např. profesní organizací. Jinou možností je nabídnout žákům kurzy ukončené v rámci NSK kvalifikační zkouškou.

Juniorská koktejllová soutěž



19

Příklady ze Střední školy hotelové a služeb v Kroměříži:

Vhodným doplňkem, jak seznámit žáky s moderními technologiemi a vývojem v oboru, jsou exkurze a návštěvy veletrhů a výstav. Pro žáky s opravdovým zájmem o obor nabízíme odborné exkurze do špičkových zařízení a zajišťujeme vzdělávání ve „zdokonalovacích seminářích“.

KURZY

V průběhu roku organizujeme pro žáky kurzy: např. kurz studené kuchyně pod vedením Mistra kuchaře Vladimíra Picky, barmanský kurz pod vedením Jaroslava Labounka z Barmanské školy, kurz carvingu s Ludkem Procházkou z Czech carving studia, kurz flairový nebo baristický. Pokud se objeví v nabídce asociací, gastrocenter apod. možnost zajímavé akce pro žáky v oblasti gastronomie, snažíme se ji využít. Další možností, která ulehčí jejich nástup do praxe, představují návštěvy výstav, veletrhů a soutěží, kde mají možnost seznámit se s novinkami a trendy, které jim škola nemůže nabídnout.



Ambiente Praha – vaření Sous-vide



20

JAK SE PŘIPRAVUJEME NA REÁLNOU PRAXI TEORETICKY...

V rámci teoretického vyučování je zařazen ve 3. ročníku předmět aplikovaná ekonomie. V tomto předmětu si každá skupina (cca 14 až 16 žáků) zakládá firmu (nikoli fiktivní), vše pod záštitou vzdělávací neziskové organizace Junior Achievement. V rámci této firmy žáci projdou celým vývojem firmy od založení přes stanovení podnikatelského záměru, plánování a realizace aktivit, finanční analýzy až po ukončení činnosti firmy. Zde vznikají velmi časté problémy, protože žáci doposud nepracovali na celoročním úkolu v kolektivu a podmínkou zisku hodnocení je nutnost, aby pracovali v týmu. I když si volí svého ředitele a jednotlivé manažery již na začátku projektu, brzy se ukáže, kdo je skutečným vedoucím a na koho firma „doplácí“. Žáci se musí věnovat i marketingu a zjišťují, že špatně provedený marketing v začátku založení firmy může ovlivnit celý jejich hospodářský výsledek.

Žáci získávají komunikativní kompetence a kompetence k práci. Do těchto firem zvou učitelé odborníky z praxe (živnostenský úřad, úřad práce, správa sociálního zabezpečení, banka apod.). Ti žáky seznamují s legislativou v oblasti podnikání. Vzhledem k tomu, že v této oblasti stále dochází ke změnám, nejsou ani učitelé schopni všechny registrovat. Proto jsou tyto besedy podnětné i pro ně.

...A PRAKTICKY

V rámci praktického vyučování se žáci učí, jak si práci na pracovišti co nejefektivněji zorganizovat – vytvářejí např. pracovní příkazy, učí se, jak uspořádat pracoviště, jak pracovat ekonomicky a ekologicky, jak pracovat v týmu (rozdělení a plnění úkolů, kontrola apod.).

Na praxích mimo školu přijímají způsob organizace práce daný na pracovišti. Zde je kladen ještě větší důraz na organizaci práce i na týmovou spolupráci. Je proto nutné, aby žáci měli již návyky získané ve škole a aby byli schopni operativního přizpůsobení požadavkům zaměstnavatele. Podle pozice, na které žák pracuje, je nutné, aby zvládl např. orientaci v restauraci nebo kuchyni, systém obsluhy, práci s registrační pokladnou nebo s rezervačním systémem.

21

HODNOCENÍ ŽÁKŮ

Za hodnocení dosažených výsledků je odpovědný vždy příslušný učitel. V rámci praktického vyučování, které se odehrává na pracovištích zaměstnavatelů, je odpovědnost za hodnocení samozřejmě také na učiteli, avšak je třeba, aby podklady pro známkování získal od instruktora žáka na pracovišti. Průběh odborné praxe je také často veden v záznamech či denících z praxe, kde instruktoři žáky pravidelně hodnotí.

V ideálním případě je připojeno sebehodnocení ze strany žáka.

I zde se opět ukazuje, jak potřebné je dobře praxi žákům naplánovat, aby si byli vědomi toho, jakých výsledků mají dosáhnout, co jim má praxe přinést, na co se mají soustředit. Ideálním případem je, pokud jsou žákům zadány na období odborné praxe konkrétní úkoly, které žáci plní a zpracovávají. Ve vyšších ročnících se osvědčuje zaměřit se na získávání podkladů pro maturitní práci, její

konzultace apod. Pak má odborná praxe smysluplný cíl a žáci i instruktoři dokážou lépe ohodnotit, zda dosáhli plánovaných cílů.

Příklady ze Střední školy hotelové a služeb v Kroměříži:

Vzhledem k tomu, že žáci oboru Gastronomie vystřídají za pololetí více pracovišť, skládá se jejich známka z odborného výcviku z více dílčích hodnocení. Žák je na pracovištích hodnocen nejen podle toho, jak vykonává svou práci, ale také podle dalších kritérií – upravený vzhled, přístup k hostovi, spolupráce s ostatními, dochvilnost apod. Spolupráce s instruktory je pro nás velmi důležitá z důvodu zpětné vazby a následných úprav ŠVP podle připomínek zaměstnavatelů. V současné době nezpracovávají žáci žádné písemné práce z pracovišť, ani zde nevytváří žádné odborné projekty. Do budoucna ale zvažujeme, že na konci roku budou žáci odevzdávat krátkou práci zaměřenou na zhodnocení pracoviště a navržení změn. Tato práce by byla součástí známky na konci roku.

Učební praxe žáků oboru Hotelnictví probíhá v Luhačovicích a Pozlovicích. I když to nejsou lokality příliš vzdálené, kontakt se sociálními partnery je většinou telefonický. Zhruba dvakrát až třikrát ročně provádíme hospitační cestu, kdy sledujeme, jak jsou žáci upravení, zda nosí jmenovku se svým jménem a logem školy, kontrolujeme, zda je ze strany zaměstnavatele v pořádku ubytování apod. Protože na těchto praxích jsou žáci vždy jen 14 dnů vcelku a v dalším pololetí již chodí na jiné pracoviště, požadujeme, aby nám zaměstnavatel do výkazu práce psal kromě známky i hodnocení žáků.

22

POŽADAVKY SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ – PODNĚTY PRO ZMĚNU ŠVP

Zaměstnavatelé si velmi často stěžují, že absolventi odborných škol nejsou dobře připraveni pro praxi. Tyto stížnosti jsou často oprávněné, ale mnohdy mají zaměstnavatelé příliš vysoké požadavky. V současném odborném vzdělávání existují problémy, které jsou velmi podrobně popsány ve studiích, jež vznikly na základě šetření v odborných školách a u zaměstnavatelů, které realizoval projekt Pospolu. Existují ale i další zdroje, které nejen situaci popisují, ale také se snaží

připravovat návrhy jak ji řešit (aktivity Svazu průmyslu a dopravy, Svazu podnikatelů ve stavebnictví, sektorové dohody a další sektorové nebo krajské iniciativy).

Některé problémy jsou celospolečenského charakteru, jiné spadají skutečně do organizace a pedagogické práce škol. Zaměstnavatelé jsou ti, pro koho školy připravují budoucí zaměstnance, a tak by je mělo zajímat, jakého si představují absolventa. Stát vzdělávání plně hradí, a proto by ho měl zajímat výsledek jeho investice, tedy jak kvalitně je absolvent pro trh práce připravený. Škola zde tedy stojí v roli dodavatele vzdělávací služby a měla by ukázat, že dovede připravit uplatnitelné absolventy v požadované struktuře.

Proto existuje dvoustupňové kurikulum a školní vzdělávací program jako nástroj pro to, dát prostor zaměstnavatelům, aby společně pomohli naplánovat a realizovat (pokud jsou osvědčení a motivovaní) takové školní vzdělávací programy, podle kterých budou žáci do praxe dobře připraveni. V RVP jsou vždy vymezena jen minima (týdny odborné praxe, hodiny odborného výcviku) a rámce (učivo není pevně stanoveno, pro výsledky vzdělávání není stanovena forma výuky). To vše umožňuje koncipovat ŠVP podle potřeby. Problémem jsou požadavky na maturitní předměty a státní maturitu vůbec, zde jsme omezeni, avšak i tak doporučujeme vést dialog se sociálními partnery, spolupráci vyhodnocovat a zejména dbát na kvalitu při hodnocení pracovišť. Jako podnět může posloužit nástroj vytvořený v rámci Pospolu – dotazník hodnocení kvality inspirovaný švýcarským dotazníkem pro zaměstnavatele, kteří přijímají žáky na svá pracoviště; ke stažení na www.nuv.cz/pospolu/ke-stazeni.

Jak již bylo uvedeno dříve, doporučujeme popsat realizaci odborného výcviku a odborné praxe formou dodatku k ŠVP pro konkrétní firmu/ restauraci/ hotel.

Formulář dodatků je nyní v ověření, ale bude umístěn ve stejné složce, tedy www.nuv.cz/pospolu/ke-stazeni.

Příklady ze Střední školy hotelové a služeb v Kroměříži:

Našimi sociálními partnery jsou především pracovníci v restauracích a hotelích, kteří s žáky pracují. Jejich připomínky jsou pro nás velmi důležité, snažíme se je

v co možná nejvyšší míře zapracovat do ŠVP, které téměř každoročně upravujeme pomocí dodatků.

Nejčastější připomínkou ze strany zaměstnavatelů bývá, že žákům chybí používání základních společenských praktik ve službách, jako je hlasité zdravení a úsměv, dotaz na spokojenost, nabídnutí další služby hostovi apod. Všechny tyto připomínky řešíme na komisi gastronomických předmětů a snažíme se žákům tyto základní návyky vštěpovat tak, aby se pro ně staly automatickými.

TRADICE A VÝVOJ V OBORU

Naším cílem by mělo být vytvářet žákům a jejich učitelům takové podmínky, aby:

- se mohli vzdělávat a rozvíjet v oboru,
- měli možnost naučit se a prohlubovat znalosti cizích jazyků,
- měli možnost vyjíždět za hranice na stáže a srovnávat,
- byli motivovaní předávat dál osvojené znalosti a dovednosti,
- se dokázali uplatnit na trhu práce.

24

V oblasti gastronomie máme na čem stavět, ale máme se také co učit. Lidé cestují, poznávají různé kouty světa, stravují se zdravěji, využívají mnohem širší spektrum surovin, koření. Dokážou kombinovat různé chutě, vyžadují estetický vzhled pokrmů a začínají preferovat kvalitu před kvantitou, jak tomu často bylo doposud. Těmto trendům se tedy přizpůsobujeme, učme žáky vedle pevně daných postupů i kreativité, naučme se mezi nimi vyhledávat talenty.

Postřehy ze Střední školy hotelové a služeb v Kroměříži:

Obor gastronomie je tu snad odedávna. Lidé vždy něco konzumovali, měli určité představy, požadavky a možnosti a těm přizpůsobovali svůj jídelníček, způsob přípravy pokrmů a stolování. Tyto aspekty se měnily také podle regionů. Pro českou kuchyni nebyly typické zdravé pokrmy, nechyběla mouka, sádlo, máslo, kynuté knedlíky, vydatné omáčky, zahuštěné pokrmy. Navíc talíř musel být plný. V době, kdy lidé mnohem více fyzicky pracovali, tato strava sice určitě nepřispívala k jejich zdraví, ale neexistoval zde např. problém obezity. S moderním způsobem života, kdy na jednu stranu žijeme velmi rychle, hekticky, na druhou se ale při tom



stále méně pohybujeme, se začaly do popředí zájmu lidí dostávat civilizační choroby, související nejen se sedavým způsobem života, ale i se způsobem stravování. Proto se i česká kuchyně mění. Sice neopouštíme tradiční pokrmy, jako knedlo vepřo zelo, svíčkovou, knedlíky nebo guláš, ale mění se suroviny, které pro jejich přípravu volíme. Používají se odlehčené suroviny, kvalitnější masa, více zeleniny a na talíři začíná pomalu převládat kvalita nad kvantitou. Také způsob přípravy se mění. V současné době se zaměřuje gastronomie na uchování zdraví prospěšných složek v potravinách a to je podmíněno vývojem gastronomických technologií.

TECHNOLOGICKÉ ÚPRAVY

Pro přípravu pokrmů se používá nová technologická úprava *Sous-vide*. Jde o tzv. vaření ve vakuu, kdy se při přípravě pokrmů využívá vodní lázeň Clifton. Teplota při přípravě je 55–85°C. Pokrmy si uchovávají chuťové a aromatické látky, barvu, zabraňuje se vyplavení minerálních látek a minimalizuje se ztráta vitamínů. Ustupujeme od smažení ve vrstvě tuku, ale využíváme smažení bez tuku, které nám umožňují nové povrchy nádobí, dusíme a vaříme. K dalším trendům v přípravě pokrmů patří pošívování a konfitování – pracovní postupy založené na velmi pomalé tepelné úpravě, při kterých se také neničí hodnotné látky. Velmi módní je i používání suchého ledu a molekulární gastronomie.

SUROVINY A NÁPOJE

Při vaření se upřednostňují čerstvé suroviny, stále více se konzumují potraviny na bázi sóji, např. tofu, nebo rostlinných bílkovin, např. Robi maso.

Mění se i trendy v oblasti nápojové gastronomie. Hosté častěji konzumují kvalitní víno, stále více podniků disponuje vlastní vinotékou. Proto i obsluha musí ovládat harmonii mezi vínem a jídlem. Obor, který se zabývá snoubením jídla a vína, se nazývá enogastronomie. Co se týká tradičního českého nápoje – piva, i tomu začínají konkurovat odlehčená ovocná piva. V oblasti míchaných nápojů je nyní trendem používání sirupů a lihovin s příchutí koření (kardamom), květů (růže, levandule, bez, fialky).

Další oblastí, kde se požadavky hosta mění, je konzumace kávy. Hosté se již nezaměřují jen na prostou konzumaci kávy, ale zajímají se i o přípravu a servis. Proto se obsluha musí neustále zajímat o novinky v této oblasti nápojové

gastronomie. Dobrý barista musí nejen ovládat přípravu různých druhů káv a jejich servis, ale také znát informace o původu, výrobě a zpracování kávy.

SERVIS POKRMŮ

Ke změnám dochází i v oblasti servisu. Do moderní gastronomie zasahuje design, např. barva a tvar talířů, na kterých se pokrmy servírují, designově se mění i sklenice, doplňky a veškerý další inventář. Vznikají stále nové doplňky, které bud' usnadňují servis, nebo jsou jen doplňkem, který dotváří při stolování atmosféru.

A NAKONEC HOSTÉ

Mění se i hosté. Od obsluhujícího personálu očekávají profesionální přístup. Stále více hostů navštěvujících gastronomická zařízení je náročnějších a orientují se v gastronomii. Přispěla k tomu zajisté i popularizace tohoto odvětví v médiích.

ZÁVĚR

Obory gastronomické a hotelnictví zaznamenaly v posledních letech velký zájem ze strany rodičů i žáků. Dlouhou dobu patřily k nejvíce početným a žádaným oborům. Přesto se v některých restauracích setkáváme s nekvalitním jídlem a neochotnou obsluhou. Takřka 80 % vyučených kuchařů odchází po nějaké době mimo obor anebo v něm ani pracovat nezačne. Důvodem mohou být nejen nenaplněné finanční představy, ale také nedostatečná informovanost z oboru při výběru budoucího povolání po ukončení základního vzdělání. Žákům při rozhodování často chybí základní znalosti o podmínkách a požadavcích práce v hotelnictví a gastronomii (sezónnost, směnný provoz, flexibilita, psychická odolnost, atd.). Se specifikami práce v hotelnictví a gastronomických oborech se žáci často seznamují až během praktického vyučování, kdy někteří z nich pochopí, že se pro danou práci nehodí.

Úřady práce nabízejí rekvalifikace absolventům a rekvalifikují kuchaře na technické profese, kterých je nedostatek. Rekvalifikantům však chybí praktické základy nového oboru a alespoň minimální zkušenosti, takže zase nespokojenost. Toto počínání se zdá málo smysluplné. Za zcela zásadní považujeme proto otevřený a férový dialog mezi školou a zaměstnavateli, kontinuální vzdělávání

pedagogických pracovníků, kariérové poradenství, zveřejňování důležitých informací na webových stránkách školy (včetně školního řádu) aj.

Nebylo by lepší vybírat si ke studiu jen takové žáky, kteří o to opravdu stojí a budou mít o učení zájem? Co pro to můžeme udělat?

Zamyslete se společně se zaměstnavateli.

Využívejte nástrojů připravených v projektu Pospolu na webových stránkách www.nuv.cz/pospolu.

POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE

www.narodni-kvalifikace.cz

www.hskm.cz/userfiles/file/SVP/svp_hotel_n.pdf

www.nuv.cz/pospolu