Znaková komunikace pro bezpečnou práci

Příručka pro inkluzivní přístup v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

únor 2021

Znaková komunikace pro bezpečnou práci
Příručka pro inkluzivní přístup v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Vytvořeno partnery projektu:

University of Wolverhampton, Velká Británie
CETEM, Yecla, Španělsko
Istituto Statale Sordi di Roma (ISSR), Itálie
Searchlighter Services, Bristol, Velká Británie
Universitaet Klagenfurt, Rakousko
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Praha, Česká republika
Bellyfeel Media, Salford, Velká Británie

Signed Safety

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Projekt (2018-1-UK01-KA202-048037) byl financován za podpory Evropské komise.

Tento materiál obsahuje pouze názory partnerů projektu a Komise není odpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v tomto dokumentu.

OBSAH

Předmluva

Část 1: Odbornost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

1 Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti 2

2 Zaměstnavatelé a bezpečnost a ochrana zdraví při práci 5

3 Jak se stát kvalifikovaným a kompetentním odborníkem na BOZP 7

Část 2: Uznávání kvalifikací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

4 Zvyšování a prohlubování kvalifikace v oblasti BOZP 18

5 Postupy pro získávání odborné kvalifikace v oblasti BOZP 22

Část 3: Zdraví a bezpečnost pro neslyšící a sluchově postižené zaměstnance

6 Definování hluchoty a sluchového postižení 29

7 Podpora školení pro neslyšící a pro osoby se sluchovým postižením na pracovišti 44

8 Profesní růst v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a možnosti profesního uplatnění zaměstnance se sluchovým postižením 51

Část 4: Inkluzivní přístup k bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Teorie a praktické aspekty vzdělávání

9 Plán pro poskytovatele vzdělávání, jak využívat e-learningový kurz SSaW k rozšiřování měkkých dovedností u odborníků v oblasti BOZP 62

10 Posouzení procesu, aby mohl být e-learningový kurz SSaW akreditován jako uznatelná součást vzdělávání odborníků na BOZP 66

11 Směřování k uplatňování ECVET a dalších prvků evropských vzdělávacích standardů 72

Část 5: Efektivní učení pro inkluzivitu v oblasti BOZP

12 Vývoj vhodných metod, nástrojů a zdrojů učení pro získání kvalifikace odborníka v oblasti BOZP 93

13 Technické aspekty e-learningového kurzu SSaW 97

Předmluva

V roce 2018 bylo vytvořeno konsorcium sedmi organizací z pěti zemí z celé Evropy – Rakouska, České republiky, Itálie, Španělska a Velké Británie, aby zahájilo práci na projektu Signed Safety at Work (dále SSaW)[1] – v českém jazyce s názvem Znaková komunikace pro bezpečnou práci. Cílem projektu bylo vyvinout soubor základních slov a frází BOZP, které budou k dispozici ve znakovém jazyce pro použití v oblasti BOZP[2]. Oba soubory mají sloužit k usnadnění komunikace mezi zaměstnanci a jejich neslyšícími[3] a jinak sluchově postiženými kolegy nebo migranty, kteří méně znají národní mluvený jazyk.

Sedm partnerů projektu považuje tuto znakovou komunikaci za prostředek k podpoře pracovních příležitostí pro hluché, sluchově postižené a migrující zaměstnance a ke zmírnění jejich obav z toho, že pro ně nebudou pracoviště bezpečná.

Priority řešení projektu:

- Rozvíjení partnerství v odborném vzdělávání a přípravy zaměřené na podporu učení v oblasti BOZP.
- Podpora sociálně inkluzivního, otevřeného vzdělávání a inovativních postupů v digitální éře.

Za tím účelem se partneři rozhodli vytvořit pro použití v praxi tři konkrétní výstupy související s oblastí BOZP:

1. Znakový slovník základních slov a frází odvozený z mezinárodního znakového jazyka rozčleněný do 14 modulů pro použití v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
2. Online glosář frází klíčových vytvořený jako krátká videa, která znázorňují fráze ve znakovém jazyce a vyjadřují upozornění na problém na pracovišti, preventivní opatření nebo odpovídající pokyny k zajištění ochrany zdraví zaměstnanců a osob pohybujících se na pracovišti, a to ve třech evropských znakových jazycích.

---

[1] Projekt je podporován a spolufinancován programem Evropské unie ERASMUS+, jako uznání jejího rámce, strategie a účelu.

[2] Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

[3] V této, českojazyčné, verzi příručky je výraz „neslyšící“ použit vždy s malým počátečním písmenem. Tím je mj. vyloučen i zápis N/neslyšící (D/deaf), který odkazuje na osoby, které se narodily hluché, řadící se ke specifické kultuře používající znakový jazyk v každodenní komunikaci (jako hlavní komunikační prostředek). Za daných okolností nelze kvalifikovaně rozlišit, o kterou ze skupin neslyšících se právě jedná a zda je nahlížena z medicínského nebo jiného úhlu pohledu.

3. E-learningový kurz[4], v němž jsou aplikována videa z glosáře.

Všechny výše uvedené výstupy jsou prezentovány a podrobněji vysvětleny na webových stránkách projektu http://www.signedsafety.eu. Web také zprostředkuje mnoho dalších údajů o projektu, včetně představení všech sedmi partnerských organizací, tj. i těch, které v tomto textu nemají podrobnou prezentaci.

Ačkoli některé technické podrobnosti jsou uvedeny až v závěrečné kapitole 13 *Technické aspekty e-learningového kurzu SSaW,* záměrem partnerů projektu je, aby tato příručka představila vědomě inkluzivní aplikaci postupů pro bezpečnost a zdraví zaměstnanců, kteří jsou na hranici sociálního vyloučení, pokud jde o komunikaci a porozumění komunikovaného obsahu. Určena je především zástupcům různých sektorů, o kterých víme, že se podílejí na implementaci postupů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

Cílová skupina, které je tato příručka určena, zahrnuje tvůrce politik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborníky na BOZP a prevenci rizik a další odborníky. Mohou pracovat u/pro zaměstnavatele, ve specializované organizaci poskytující služby v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v odborové organizaci nebo v jiné organizaci, která má přímý zájem na praktické implementaci bezpečnostní politiky. Náš výzkum odhaluje perspektivy a způsoby, jak řešit potřeby neslyšících, sluchově postižených nebo migrantů a dalších osob s komunikačními problémy v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví.

Dále je příručka určena zaměstnavatelům, kteří hledají nové způsoby, jak zlepšit využívané postupy v oblasti zdraví a bezpečnosti v zájmu co největší inkluzivity, např. prostřednictvím rozšířeného vzdělávání v oblasti BOZP nebo inovovaného školení zaměstnanců o rizicích a bezpečnostních předpisech. Určena je také zaměstnavatelům, jejichž pracoviště jsou hlučná a mohou vyžadovat ochranu sluchu u vysokého procenta zaměstnanců. Příručka cílí též na manažery BOZP a pracovníky oddělení lidských zdrojů, konkrétně na manažery odpovědné za další profesní rozvoj zaměstnanců. Zřetelná a srozumitelná komunikace informací o bezpečnosti a ochraně zdraví, zejména v případě nebezpečí, je významným problémem, k jehož řešení mohou přispět i v rámci projektu zpracované nástroje znakové komunikace.

---

[4] V textu je tento výstup uváděn také jako: e-learningový kurz Signed Safety, e-learningový kurz SSaW, e-learningový kurz, e-learning nebo e-kurz, příp. e-kurz SSaW apod.

Kurzy za účelem vzdělávání či školení zaměstnanců o BOZP by měly vždy mít takovou formu, aby byli zaměstnavatelé motivováni k jejich uplatňování v organizaci/podniku, proto je příručka určena zejména manažerům lidských zdrojů odpovědným za splnění kvalifikačních předpokladů zaměstnanců pro výkon jejich práce obecně i z hlediska, a zaměstnancům, kteří plní u zaměstnavatele různé úkoly v oblasti BOZP. Nově vytvořený e-learningový kurz bude v podniku užitečný pro zapojení neslyšících, sluchově postižených a migrujících zaměstnanců. Prostřednictvím vedoucích pracovníků s odpovědností za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti se může prostředí na pracovištích nadále zlepšovat v souladu s evropskou rámcovou směrnicí 89/391 o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, kterou přijala Evropská unie (EU) v roce 1989[5].

Mezi odborníky nejvíce spjaté se školicími aktivitami patří tvůrci kurzů odborného vzdělávání a přípravy a poskytovatelé odborného vzdělávání. Jsou to právě oni, kdo usilují o zlepšování kvality vzdělávání a jsou si vědomi, že inkluzivita ve vzdělávacích programech je trvalým cílem, o který se organizace odborného vzdělávání a přípravy musí neustále snažit. Záměrem je zapojit také subjekty poskytující odborné vzdělávání a výcvik v BOZP k využití tohoto kurzu jako volitelného modulu zakomponovaného do komplexně pojatého kurzu pro odborníky na BOZP. Partneři projektu SSaW proto vyvinuli technickou stránku e-learningového kurzu tak, aby byla s ohledem na tuto skutečnost uživatelsky přívětivá a flexibilní.

Pokud jde o e-learningový kurz SSaW, záměrem jeho tvůrců bylo to, aby měl integrovanou flexibilitu. Jak již bylo uvedeno, je vytvořen jako samostatný kurz dalšího profesního rozvoje, který je primárně určen těm, kdo na pracovištích zaměstnavatele odpovídají za bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Online kurzy jsou obvykle krátké a lze je snadno integrovat do vzdělávání. Tímto způsobem e-learningový kurz SSaW lze snadno začlenit do odborného vzdělávání a přípravy, přičemž ho mohou použít i sami zaměstnavatelé, kteří mohou školit interně přímo své kmenové zaměstnance, vč. odborníků na prevenci rizik a na BOZP.

[5] Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the Health & Safety of workers at work/Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření na podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Důležitá je skutečnost, že výstupy tohoto projektu jsou určeny také pro osoby z kultury a společenství zastupujících neslyšící, nedoslýchavé osoby nebo migranty, které projekt vnímá jako další cílové skupiny. Potencionálními příjemci by měli být i pracovníci organizací, které se zasazují o práva neslyšících a nedoslýchavých, zejména pokud jde o právo těchto osob na práci a zaměstnávání.

Podobně by byly zainteresovány také organizace či aktivisté zasazující se o dobré podmínky migrantů, kteří přesídlili do jiné země a neznají místní jazyk. Výstupy projektu jsou určeny zejména pro získávání kvalitních zaměstnanců z těchto společenství. Ale lze je využít i na různých dalších pracovištích a v jiných komunitách.

V souvislosti s měnícími se směrnicemi a nařízeními se jednotlivé kapitoly této příručky zabývají řadou otázek týkajících se inkluzivity a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je tedy pravděpodobné, že budou zajímat uvedené skupiny osob z různých odvětví. Příručka je členěna do pěti částí o celkem 13 kapitolách.

Tvůrci příručky považovali za důležité ukázat: (a) jak zlepšit přístup k postupům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejně jako (b) vědomé usnadnění zvýšeného začlenění na pracovišti. Chtěli ukázat odborníkům se zájmem o tyto problémy a organizacím, pro které pracují, že (a) výstupy projektu SSaW lze snadno použít, a že (b) existuje možnost získání akreditace pro projektem vyvinutý e-learningový kurz. V souvislosti se zvýšenými požadavky na začleňování osob neslyšících, sluchově postižených nebo migrantů do pracovních kolektivů, jsou nabídnuty další možnosti, které by mohly být podniknuty k tomu, aby tito zaměstnanci měli rovné příležitosti, vč. těch, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Část 1 pojednává o odbornosti pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž se zaměřuje na praxi na pracovišti, odpovědnost zaměstnavatelů a na možnosti, jak se stát odborníkem na/v BOZP. Poukazuje na to, že v pracovním prostředí v jakémkoliv odvětví či sektoru ekonomiky není možné převzít odpovědnost za zdraví a bezpečnost libovolným způsobem. Jedinou možností je zodpovědný, profesionální a komplexní přístup založený na mezinárodních, evropských a národních právních normách týkajících se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na dalších uznaných standardech, pravidlech, úmluvách nebo zvyklostech (např. evropský a národní kvalifikační standardy, vč. standardů pro kvalifikace odborníků na BOZP, evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu apod.).

Část 2 se zabývá uznáváním kvalifikací, které umožňují získávat specializované znalosti v bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a tím, jak může odborník v oblasti BOZP posílit dosud

získanou odbornost o další znalosti a dovednosti nad rámec dříve získané odborné kvalifikace. Poukazuje tak zejm. na to, jaký význam má další vzdělávání (při zvyšování a prohlubování kvalifikace) v oblasti BOZP.

Část 3 se věnuje problematice bezpečnosti a ochrany zdraví z hlediska neslyšících a nedoslýchavých zaměstnanců a zkoumá způsoby definování hluchoty a možnosti podpory či naopak nedostatek podpory uvedené komunitě zdravotně znevýhodněných zaměstnanců. Jednou z forem podpory je specifické školení, které pracovníkům z kultury neslyšících umožní ve větším rozsahu a kvalifikovaněji se podílet na pracovišti na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a účastnit se řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví.

Část 4 pojednává o tom, jak lze rozšířit dosavadní praxi ohledně vzdělávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zkoumá, jak by bylo možné využít výstupy projektu SSaW k rozšíření „měkkých dovedností“ odborníků na BOZP. Vysvětluje také možné postupy pro akreditaci těchto výstupů, což zvyšuje váhu problematiky inkluzivity, dále také možnosti použití/využití výstupů projektu SSaW v souvislosti s Evropským systémem kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (The European Credit system for Vocational Education and Training, ECVET) pro sdílení zkušenosti v dané profesi a odbornosti napříč evropskými státy (jakožto nástroje na podporu celoživotního učení, mobility žáků a dalších učících se (tedy i učitelů) v rámci Evropy a flexibility vzdělávacích cest k získání kvalifikace).

Část 5 pojednává o tom, jak lze zefektivnit učení se zaměřením na inkluzivní přístup k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, přičemž je kladen důraz na vhodné školicí metody, nástroje a zdroje, které usnadňují profesionální přístup k praxi BOZP, a zároveň jsou brány v potaz některé technické aspekty e-learningového kurzu SSaW (jak bylo uvedeno výše).

Partneři projektu SSaW věří, že tento dokument bude stimulovat nové myšlení a pozitivní inovace v politice BOZP, školení zaměstnanců o BOZP na pracovišti a další vzdělávací praxi. Snahou bylo zajistit, aby zde uvedené rady byly dobře přístupné a schopné působit jako motivace pro použití různorodých zdrojů podporujících inkluzivní přístup v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

Partneři projektu **Signed Safety at Work**:

University of Wolverhampton (UoW)	Wolverhampton, Velká Británie
CETEM	Yecla, Španělsko
Istituto Statale Sordi di Roma (ISSR)	Rome, Itálie
Searchlighter Services	Bristol, Velká Británie
Universitaet Klagenfurt (UNI-KLU)	Klagenfurt, Rakousko
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. (VÚBP)	Praha, Česká republika
Bellyfeel Media	Salford, Velká Británie

Část 1

Odbornost v oblasti bezpečnosti

a ochrany zdraví při práci

Erasmus+

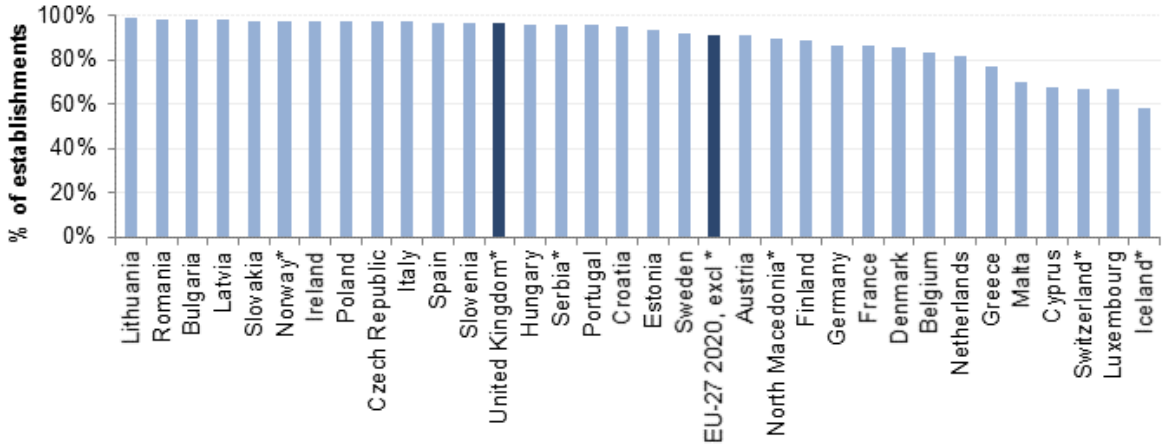
This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1 Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti

Zaměstnavatelé jsou povinni zavést opatření, která zajistí, že na pracovišti nebude ohroženo zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Systémy BOZP a právní požadavky se v celé Evropě liší, pokud jde o jejich zaznamenávání, podávání zpráv a prosazování (HSE, 2019). Cílem všech těchto systémů a zákonů je přesto zabránit úrazům a jiným ohrožením zdraví při práci. Zaměstnanci jsou povinni dodržovat stanovené pokyny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, aby se co nejlépe vyhnuli pracovním úrazům a provozním nebo technických nehodám. Nehody se přesto stávají znovu a znovu, což lze připsat různým příčinám.

Zde je krátký statistický přehled úmrtí, úrazů a zdravotních problémů souvisejících s prací v celé Evropě v uplynulých letech (srov. HSE, 2019[6], s. 3–5; zabarvení partnerských zemí projektu v dále uvedených grafech provedli zástupci projektového týmu).

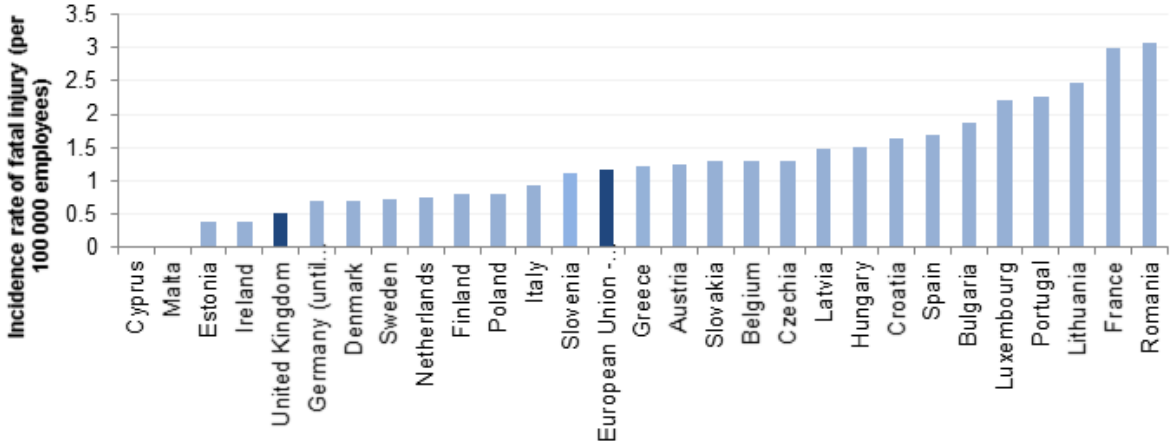
Graf č. 1 ukazuje procento podniků, které poskytují dokument vysvětlující odpovědnosti a postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, které mají k dispozici lidé pracující v podniku nebo firmě.



Graf č. 1: Procento podniků, které poskytují dokument vysvětlující odpovědnosti a postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, které mají k dispozici lidé pracující v podniku nebo firmě (podle ESENER, 2019 – viz HSE, 2019[6])

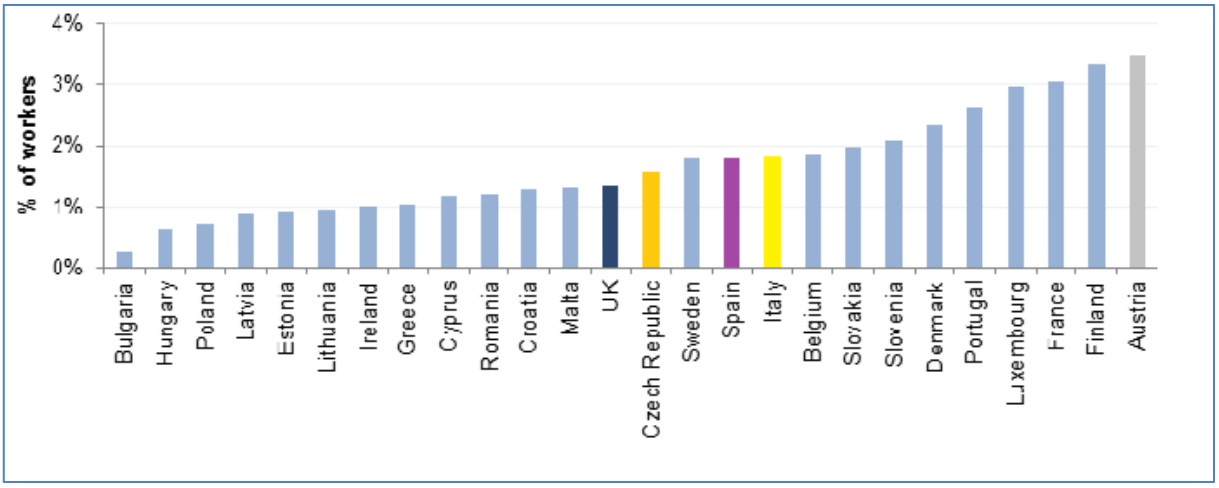
[6] HSE, 2019. Health and Safety statistics in the United Kingdom, 2020. Comparison with European countries. Health and Safety Executive, 2020. 9 s. Dostupný z: https://www.hse.go.v.uk/statistics/european/european-comparisons.pdf.

Graf č. 2 ukazuje standardizovanou míru výskytu smrtelných úrazů při práci (na 100 tis. zaměstnanců) za rok 2017, s výjimkou dopravních nehod a dopravních nehod, k nimž došlo v souvislosti s prací.



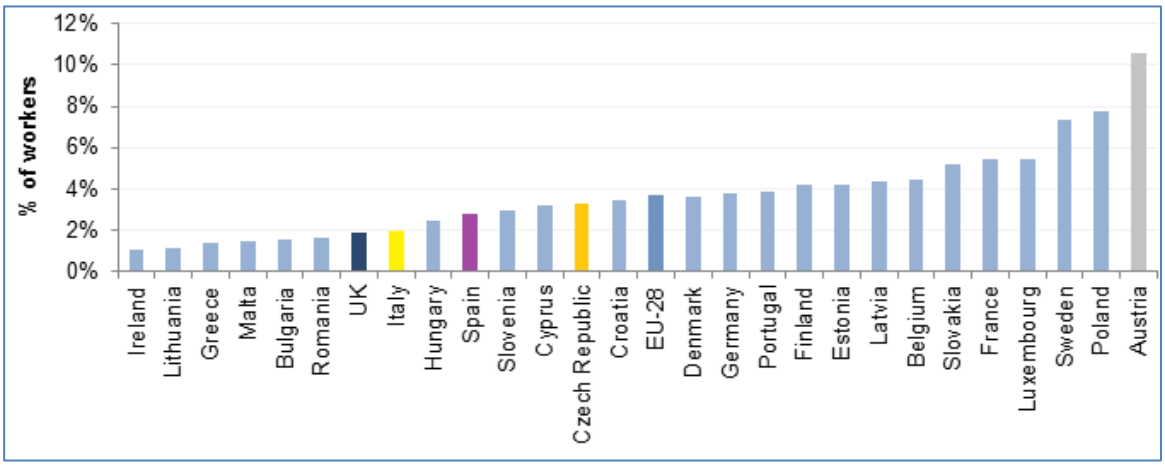
Graf č. 2: Standardizovaná míra výskytu smrtelných úrazů při práci (na 100 000 zaměstnanců) za rok 2017, s výjimkou dopravních nehod a dopravních nehod, k nimž došlo v souvislosti s prací (podle Eurostat, ESAW, 2017 – viz HSE, 2019[6])

Následující graf ukazuje procento pracovníků, kteří podle šetření provedeného v r. 2013 utrpěli úraz s pracovní neschopností za posledních 12 měsíců.



Graf č. 3: Procento pracovníků, kteří utrpěli úraz s pracovní neschopností za posledních 12 měsíců (podle Labour Force Survey, 2013 – viz HSE, 2019[6])

Graf č. 4 poukazuje na výsledky šetření provedeného v r. 2013, které identifikuje procento pracovníků s jedním nebo více zdravotními problémy spojenými s prací, které vedly k pracovní neschopnosti



Graf č. 4: Procento pracovníků s jedním nebo více zdravotními problémy spojenými s prací, které vedly k pracovní neschopnosti (podle Labour Force Survey, 2013 – viz HSE, 2019[6])

Ačkoli většina podniků vynakládá velké úsilí na minimalizaci nehod a zdravotních rizik souvisejících s prací, stále existují oblasti, kterým se nedostává tolik pozornosti, kolik by si zasloužily. Jednou z těchto oblastí je hluchota, sluchové postižení a výsledné komunikační problémy (srov. Svinndal et al. 2018[7]), které jsou často kombinovány se špatnou znalostí příslušného psaného/mluveného jazyka.

[7] SVINNDAL, E. V. et al. Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway. *International Journal of Audiology*, 2018, vol. 57, no. 9, s. 646-656. ISSN: 1499-2027 (tišť.).

2 Zaměstnavatelé a bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Právo na bezpečnou a zdravou práci v Evropské unii je stanoveno ve směrnicí Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření na podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Obecně je zaměstnavatel povinen zajistit zdraví a bezpečnost zaměstnanců ve všech aspektech souvisejících s prací.

Podle této směrnice zohledněné v národní legislativě členských států EU jsou za řízení bezpečnosti a ochrany zdraví odpovědní zaměstnavatelé. Povinností zaměstnavatele je chránit zdraví, bezpečnost svých zaměstnanců a dalších osob, které se pohybují na jeho pracovištích, tj. zajistit, aby pracovní prostředí a pracovní podmínky byly bezpečné a bez rizik pro bezpečnost a zdraví v rámci celého rozsahu jím provozované podnikatelské činnosti. Zaměstnavatelé musí pro dosažení tohoto cíle učinit vše, co je rozumně proveditelné. To znamená zajistit, aby zaměstnanci a ostatní osoby, pohybující se s vědomím zaměstnavatele na pracovištích, byli chráněni před vším, co by jim mohlo způsobit újmu na zdraví nebo majetku, a účinně na svých pracovištích vyhledávat veškerá rizika úrazu nebo újmy na zdraví a v té souvislosti zavést komplexní systém prevence rizik, který zahrnuje výrobní postup, organizaci práce, pracovní podmínky, sociální vztahy a vliv pracovního prostředí.

Pro práci a pracoviště v České republice je základní normou zakotvující povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP zákoník práce[8]. Ten ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Další požadavky na BOZP, tj. zároveň i další povinnosti zaměstnavatele, upravuje zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů[9].

Zaměstnavatelé musí svým zaměstnancům poskytnout informace o rizicích na pracovišti a o tom, jaká opatření k ochraně před riziky se jich týkají, také je poučit a proškolit, jak rizika rozpoznat a jak jim čelit. Zaměstnavatelé jsou povinni otázky bezpečnosti a ochrany zdraví konzultovat se zaměstnanci. Úloha odborníka na bezpečnost a ochranu zdraví při práci

---

[8] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[9] Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

hraje důležitou roli při implementaci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců. Pomáhají organizacím a podnikům nejen zakotvit BOZP na všech úrovních řízení organizace/podniku, ale také se snaží omezit a eliminovat úmrtí, úrazy, nemoci z povolání a škody na majetku. Poskytují také rady v záležitostech týkajících se zdraví a dobrých životních podmínek na pracovišti. Často také sami seznamují zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (provádějí školení zaměstnanců o BOZP) – viz tabulku č. 1.

Práce, kterou vykonává odborník na BOZP, významně přispívá k úrovni BOZP na daném pracovišti. Vzhledem k širokému spektru odpovědností, kterými se musí zaměstnavatelé zabývat, aby zajistili zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců, často s ohledem na konkrétní, standardizované a poměrně přísné kvalifikační požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví nebo prevenci rizik, je jasné, že nejsou schopni tyto povinnosti vykonávat osobně nebo jde o zákonný požadavek (v ČR např. požadavek na zajišťování úkolů v prevenci rizik podle zák. č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a že je nutné, aby zaměstnavatel měl k dispozici odpovědný a vyškolený personál, který se bude starat o systémy prevence rizik a řízení BOZP a dohlížet na plnění všech povinností. Stručně řečeno, tyto osoby označujeme jako odborníky na BOZP.

Úkoly v oblasti BOZP tak mohou současně na jednom pracovišti plnit osoby s některou z těchto profesí:

- osoba odborně způsobilá v prevenci rizik nebo jinak kvalifikovaná osoba pro plnění úkolů v oblasti BOZP,
- manažer bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (manažer BOZP),
- technik bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (technik BOZP),
- specialista v ergonomii,
- další osoba nebo osoby zajišťující bezpečnost na pracovišti (např. bezpečnostní inženýr, chemický technik BOZP, bezpečnostní ekolog, specialista na různé oblasti BOZP nebo jiný bezpečnostní odborník).

3 Jak se stát kvalifikovaným a kompetentním odborníkem na BOZP

Všichni odborníci na BOZP, kteří pomáhají zaměstnavateli při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti nebo při plnění úkolů v oblasti prevence rizik (ať už jako kmenoví zaměstnanci nebo externí poskytovatelé služeb), musí mít pro svou práci odpovídající kvalifikaci.

Pro každou z těchto osob zpravidla existují v jednotlivých zemích Evropy speciální/specifické kvalifikační standardy, příp. standardy profesní kvalifikace. V evropském prostoru jsou úkoly v oblasti BOZP svěřovány zejm. profesím jako jsou technik BOZP a manažer BOZP. Tyto dvě profese se podílejí na plnění povinnosti zaměstnavatele zajistit zdraví a bezpečnost zaměstnanců při práci. V Evropě mají takovou tradici, že pro ně byly vyvinuty evropské kvalifikační standardy (Evropský manažer pro BOZP a Evropský technik BOZP) – viz dále. Primárním cílem je dosáhnout společného standardu praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v celé Evropě a získat snazší uznávání rovnocenných kvalifikací napříč členskými státy, což je snadný způsob, jak určit úrovně kompetencí osob nabízejících tyto služby.

Zároveň však členské státy EU zohlednily požadavky evropských kvalifikací ve svých národních kvalifikačních standardech pro tato povolání. To znamená, že požadavky na znalosti a dovednosti těchto pracovníků jsou do značné míry jednotné. Tato praxe je v souladu s cílem evropského rámce kvalifikací (EQF)[10], kterým je zlepšit transparentnost, srovnatelnost a přenositelnost kvalifikací osob (zejména v rámci trhu práce).

To je rovněž v souladu s Lisabonskou strategií[11] a se strategickými dokumenty pro rozvoj kultury zdraví a bezpečnosti v Evropě a pro vzdělávání v této oblasti. Všichni na evropských pracovištích čelíme podobným výzvám vyžadujícím potřebné kompetence, jako jsou: vyhledávání a hodnocení rizik, řízení rizik, stanovování opatření ke zlepšování, nemoci

---

[10] The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility. 10th Anniversary. Luxembourg: European Union, 2018. 32 s. ISBN (PDF) 978-92-79-80382-6.

[11] Lisabonská deklarace Evropské rady (The European Council Lisbon Declaration) posílila status vzdělávání a odborné přípravy v Evropě, což se odrazilo i ve strategii Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2002–2006. Strategie definovala vzdělávání a odbornou přípravu jako klíčové faktory pro rozvoj skutečné kultury prevence v Evropě. Strategie Společenství na období 2007–2012 rovněž požadovala, aby bylo do roku 2012 integrováno zdraví a bezpečnost do všech fází vzdělávání a do všech společenských oblastí.

z povolání, pracovní úrazy a provozní nehody, lidské chyby, řízení bezpečnosti a bezpečnostní politika, bezpečnostní důsledky migrace, terorismu, změny klimatu a stárnutí populace.

Co by měly vědět osoby podílející se na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro zaměstnavatele (co zahrnuje jejich kvalifikaci) a jaké by měly být požadavky na jejich znalosti a dovednosti?

Obecně lze říci, že požadavky na kvalifikaci dvou povolání tradičně spjatých s BOZP a podílejících se u zaměstnavatele na jejím zajišťování jsou v souladu s požadavky stanovenými pro pozici evropského technika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (EurOSHT) nebo evropského manažera bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (EurOSHM). Řeč je o technikovi BOZP a manažerovi BOZP. Vycházejí z nich příslušné orgány státní správy (včetně národních ministerstev a úřadů inspekce práce) a další důležité instituce zabývající se vzděláváním – obecně nebo v BOZP – jako jsou poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy, orgány uznávající kvalifikace a vládní orgány. Tzv. standardy EurOSHT a EurOSHM také používají akreditovaná vzdělávací pracoviště, akreditované subjekty, držitelé autorizací, poskytovatelé různého druhu vzdělávání v BOZP nebo poskytovatelé kvalifikací BOZP. Transformují je do národních standardů pro kvalifikaci a vzdělávání odborníků v oblasti BOZP.

Následující přehledy přibližují znalosti a dovednosti techniků BOZP a manažerů BOZP. Ukazují, kde jsou v oblasti kvalifikací a vzdělávání styčné body a kde jsou rozdíly.

Zatímco technik BOZP úzce spolupracuje s vedoucími zaměstnanci a běžnými zaměstnanci – řeší každodenní problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a aplikuje příslušné právní, odborné a technické normy a postupy – manažeři BOZP radí vrcholovému managementu, připravují zásady a pomáhají při provádění, monitorování a hodnocení politiky bezpečnosti a ochrany zdraví. Takový manažer může také vést oddělení nebo působit jako konzultant (podle EurOSHT)[12].

---

[12] Kvalifikace poskytují přístup k pracovním místům a poskytují základ pro profesní kariéru jednotlivce. Získání zaměstnání nebo změna zaměstnání vyžaduje, aby kvalifikace byla správně pochopena, spravedlivě posouzena a oceněna zaměstnavateli a dalšími zúčastněnými stranami na trhu práce. Schopnost kvalifikace ukázat to, co její držitel zná, chápe a je schopen dělat, je proto nezbytná. Využití výsledků učení k popisu kvalifikací – a zahrnutí evropských a národních úrovní kvalifikací – usnadňuje zaměstnavatelům interpretaci kvalifikace uchazečů. Prostřednictvím EQF mohou zaměstnavatelé považovat Evropu za jednotnou v oblasti kvalifikace. To snižuje překážky mobility pracovní síly, podporuje lepší využívání stávajících znalostí, dovedností a kompetencí a zlepšuje shodu mezi poptávkou a nabídkou pracovní síly.

Evropský technik bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (EurOSHT)

Téma	Detaily (oblasti vzdělávání a dosahování kvalifikace)
Evropská a národní legislativa bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	Příslušné evropské právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jejich převedení do národní praxe; Legislativní pravidla a postupy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve veřejné a soukromé (občanské právo) sféře;
Management BOZP	Organizace BOZP; Systémy managementu BOZP; Audit zdraví a bezpečnosti; Podpora pozitivní kultury zdraví a bezpečnosti; Dohled nad zakázkami; Monitorování výkonu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví;
Hodnocení rizik a management BOZP	Metody a praktické provádění hodnocení rizik; Identifikace a úspěšná implementace konkrétních opatření k řízení rizik; Bezpečné pracovní metody, bezpečnostní pokyny atd.; Osvědčené postupy a soulad s právními předpisy.
Technické znalosti o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci	Vyšetřování, zaznamenávání a hlášení nehod; Praxe bezpečnosti práce (například bezpečnost strojů a zařízení; elektrická bezpečnost; bezpečnost na staveništi; požární bezpečnost; techniky prevence úrazů, práce ve výškách); Základní praxe v oblasti hygieny a ochrany zdraví při práci (například chemická, fyzikální a biologická nebezpečí/rizika a preventivní opatření).
Bezpečnostní školení, informace a komunikace	Komunikační techniky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví; Hodnocení, provádění a hodnocení školení zaměstnanců o/v BOZP.
Lidské a ergonomické faktory	Návrh a uspořádání pracoviště, vč. počítačová pracoviště vč. držení těla, ruční manipulace a muskuloskeletální poruchy; Lidské chování a bezpečnost.
Projektová činnost	Aplikování teoretických poznatků na praktické situace na jejich vlastních nebo jiných pracovištích a podávání zpráv o tomto procesu.

Evropský manažer bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (EurOSHM)

Téma	Detaily (oblasti vzdělávání a dosahování kvalifikace)
Evropská a národní legislativa bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	Příslušné evropské právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jejich převedení do národní praxe; Legislativní pravidla a postupy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve veřejné a soukromé (občanské právo) sféře; Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z pohledu veřejné politiky v oblasti BOZP.
Management BOZP	Stanovení a zlepšení politiky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; Organizace pro zdraví a bezpečnost; Systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví; Audit zdraví a bezpečnosti; Organizace ochranných a preventivních služeb; Podpora pozitivní kultury zdraví a bezpečnosti; Správa smluvních prací; Monitorování, kontrola a audit výkonu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví; Základy environmentálního managementu.
Hodnocení rizik a management BOZP	Metodiky a implementace hodnocení rizik; Řízení rizik (identifikace a úspěšná implementace konkrétních opatření k řízení rizik); Vývoj bezpečných pracovních metod, bezpečnostních pokynů atd.; Správná praxe.
Technické znalosti o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci	Vyšetřování, evidence a hlášení nehod a nemocí z povolání; Věda o bezpečnosti práce (např. bezpečnost strojů a zařízení; elektrická bezpečnost; bezpečnost na staveništi; požární bezpečnost; techniky prevence rizik a úrazů, práce ve výškách); Věda o zdraví a hygieně při práci (např. chemická, fyzikální a biologická nebezpečí/rizika a limity expozice a preventivní opatření).
Bezpečnostní školení, informace a komunikace	Techniky komunikace v oblasti zdraví a bezpečnosti; Hodnocení, provádění a hodnocení školení zaměstnanců o/v BOZP.
Lidské a ergonomické faktory	Držení těla, ruční manipulace a muskuloskeletální poruchy; Antropometrie a fyziologie práce; Návrh a uspořádání pracoviště, vč. počítačová pracoviště; Lidské chování a bezpečnost.
Poradenství a další dovednosti ve změnovém řízení	Manažer BOZP řídí změny; Organizační učení; Řízení technických a organizačních změn.
Projektová činnost	Aplikuje teoreticky získané poznatky na praktické situace na vlastních nebo jiných pracovištích.

Kdy můžeme mluvit o tom, že je člověk kvalifikovaný pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci? Je to tehdy, když splňuje kompetenční požadavky k výkonu povolání (zjednodušeně, má příslušné kompetence). Existuje vice více definic pojmu kompetence. Podle Wikipedie jsou kompetence souborem prokazatelných charakteristik a dovedností, které umožňují a zlepšují efektivitu nebo výkon práce. Pokud je někdo schopen provádět požadované úkoly na cílové úrovni odbornosti, je v dané oblasti kompetentní. Cambridge Dictionary považuje kompetenci za důležitou dovednost potřebnou k vykonávání práce, přičemž je zdůrazněna potřeba rozsáhlých kompetencí kromě konkrétních znalostí.

Je nesporné, že do okruhu kompetencí řadíme znalosti. Z definice, kterou uvádí ke kompetencím Wikipedie dále vyplývá, že do okruhu kompetencí náleží i dovednosti. V požadavcích na národní kvalifikace se dělí na odborné znalosti, odborné dovednost a obecné znalosti, přičemž celý balíček kompetencí doplňují měkké dovednosti.

Požadavky na znalosti a dovednosti odborníků na BOZP (Evropský technik BOZP (EurOSHT) a Evropský manažer BOZP – (EurOSHM) se logicky odvíjejí od úkolů, které plní na pracovištích nebo v rámci služeb v oblasti BOZP.

K tomu, aby mohli evropští, ale i národní technici a manažeři BOZP vykonávat své úkoly, měli by mít potřebné (požadované) kompetence. K obecným znalostem technika BOZP patří: právní povědomí, jazyková způsobilost v mateřském jazyce nebo v jazyce země, kde tento odborník působí, počítačová způsobilost, ekonomické povědomí, numerická způsobilost a (nepovinně) způsobilost k řízení osobního automobilu. K obecným znalostem manažera BOZP náleží totéž, a dále jazyková způsobilost v angličtině.

Měkké dovednosti jsou netechnické dovednosti, které souvisejí s tím, jak lidé dělají svou práci. Zahrnují to, jak komunikují s kolegy, jak řeší problémy a jak řídí jejich práci. Měkké dovednosti se stávají čím dál důležitější součástí kvalifikace (tj. balíčku kompetencí). Zjednodušeně lze říci, že se jedná o dovednosti, jak zacházet se sebou a druhými lidmi tak, aby bylo dosaženo žádaného cíle (v oblasti BOZP např. předcházení/prevence úrazům a nemocím z povolání). K měkkým dovednostem (lépe řečeno k typům dovedností), které se obvykle vyžadují od odborníků na BOZP, patří (na příkladu kvalifikací technika BOZP a manažera BOZP):

- na stejné kvalifikační úrovni společné technikovi i manažerovi BOZP: efektivní komunikace;
- na různé kvalifikační úrovni společné oběma profesím, přičemž u manažera BOZP je o stupeň či dva vyšší: kooperace (spolupráce), kreativita, flexibilita, výkonnost, samostatnost, řešení problémů, plánování a organizování práce, aktivní přístup, zvládání zátěže (zodpovědnost za zdraví a životy zaměstnanců, psychická zátěž – zvládání stresu, vč. traumat spojených s pracovními úrazy zaměstnanců, vč. smrtelných), získávání informací a orientace v nich + ochota učit se novým věcem, vč. rozvíjení existujících nebo získávání nových dovedností (zvyšování kvalifikace, celoživotní učení), působení /vliv na ostatní/na druhé.

BOZP je tematicky specifickou oblastí. Na vzdělávání v BOZP nebo v jejích některých oblastech (ergonomie, průmyslová bezpečnost, bezpečnostní inženýrství, aj.) mohou mít v členských zemích EU podíl vysoké školy (zejm. technického, zdravotnického, ekonomického nebo jiného zaměření), příp. jiné školy na stupni terciárního vzdělávání. Převážně se je však možné tuto kvalifikaci získat v kurzech a vzdělávacích programech dalšího vzdělávání (tzv. neformální vzdělávání a odborná příprava). Zde kandidáti na některou z profesí/kvalifikací v oblasti BOZP (viz výše: technik BOZP nebo manažer BOZP, jiný odborník BOZP) získávají potřebné odborné znalosti a odborné dovednosti.

K přiznání kvalifikace odborníka BOZP postačuje v evropském prostředí získání odborných znalostí dovedností (podle schváleného vzdělávacího programu vysoké školy nebo vzdělávacího standardu pro danou kvalifikaci). Přiznání kvalifikace získané ve formálním vzdělávání (vysoká nebo jiná škola) probíhá (je vyjádřeno) formou předání diplomu. V neformálním vzdělávání je dosažení příslušné kvalifikace podmíněné dosažením výsledků učení podle daných standardů. Vzdělávací nebo školicí standard je zde nástrojem pro stanovení obsahu vzdělávání v rámci dané kvalifikace a rovněž nástrojem pro ověření znalostí a dovedností uchazeče o danou kvalifikaci.

Na příkladu z České republiky (viz tabulku č. 1) je možné vidět okruhy pro poskytování a ověřování znalostí a dovedností v rámci kvalifikačního standardu pro technika BOZP a pro manažera BOZP.

Tabulka č. 1: Kvalifikační standard (odborné způsobilosti)

Technik BOZP	Manažer BOZP
Orientace v základních právních předpisech a technických normách v oblasti BOZP Vedení dokumentace o preventivních prohlídkách na pracovištích Provádění zápisů do knihy úrazů a vyplňování záznamů o pracovních úrazech Zařazování prací do kategorií pro konkrétní pracoviště zaměstnavatele ve spolupráci s orgánem ochrany veřejného zdraví Školení zaměstnanců v oblasti BOZP Vyhledávání a hodnocení rizik v oblasti BOZP a navrhování opatření k jejich minimalizaci Vedení dokumentace BOZP	Aplikace právních a ostatních předpisů a evropských právních předpisů v oblasti BOZP, včetně Národní politiky BOZP v ČR při výkonu činnosti manažera BOZP Zavádění a aktualizace systému řízení BOZP Hodnocení a řízení rizik BOZP Aplikace zásad technické bezpečnosti při výkonu manažera BOZP Aplikace ergonomických přístupů Školení vedoucích zaměstnanců v BOZP Šetření, evidence a hlášení pracovních úrazů a nemocí z povolání Jednání s kontrolními orgány Prověřování účinnosti preventivních kontrol BOZP na pracovištích Kontrolování úplnosti a aktuálnosti dokumentace BOZP Vyhodnocování ekonomické účinnosti systému řízení BOZP

Zdroj: Národní soustava kvalifikací (schválených a uplatnitelných na pracovním trhu v ČR) – https://www.narodnikvalifikace.cz/.

Zavedení kvalifikačních standardů (zejm. do oblasti neformálního vzdělávání) do kvalifikačních systémů jednotlivých evropských zemí a jejich používání je především zárukou kvality kvalifikací ve vztahu k trhu práce a občanské společnosti. Významně také přispívá k transparentnost a jisté míře jednotnosti a koordinace při jejich dalším vývoji.

Kvalitu vzdělávání, stejně jako kvalitu výsledné kvalifikace, mohou zajistit pouze kvalitní vzdělavatelé a poskytovatelé kvalifikací. Platí to pro jakékoliv obory, vč. BOZP. Proto je důležitou podmínkou kvalita těchto vzdělavatelů a poskytovatelů kvalifikací. Na úrovni vnitrostátních vzdělávacích a/nebo kvalifikačních systémů je tato podmínka řešena akreditováním fyzických nebo právnických subjektů pro vzdělávání a/nebo pro poskytování jmenovitých kvalifikací. V některých případech se využívá cesta akreditace vzdělávacích programů (vedoucích k dosažení potřebné kvalifikace) kombinovaná s ověřením znalostí a dovedností nabytých během vzdělávání formou závěrečné zkoušky (vzdělávání samo o sobě

zde nestačí). Bez zkoušky nelze prohlásit, že absolvent vzdělávacího programu dané kvalifikace dosáhl.

Specifikem dosahování kvalifikací v oblasti BOZP je, že se zaměřují pouze na odbornost (na odborné znalosti a dovednosti). Předpokládá se, že obecné znalosti již uchazeči o získání některé z kvalifikací v oblasti BOZP mají. Podobně je to s měkkými dovednostmi. Jejich zvláštností je, že téměř každému z nás byly alespoň některé měkké dovednosti naděleny/dopřány. Samozřejmě, v určité míře. Lze se jim i učit a rozvíjet je, a to ve specializovaných kurzech pro získávání a rozvoj měkkých dovedností. Pokud vrozenými nebo získanými měkkými kompetencemi uchazeč o práci nebo pracovník disponuje, je to jeho velkou výhodou. Kromě jiného se pro svého stávajícího nebo potenciálního zaměstnavatele stává žádanější/potřebnější.

Obecné znalosti a měkké dovednosti jsou s ohledem na standardy pro kvalifikace v oblasti BOZP jakýmsi bonusem, tj. něčím navíc, co pro získání kvalifikace odborníka na danou oblast není – až na výjimky (např. počítačová způsobilost) podmínkou.

Zdroje k části 1

Dokumenty a články:

Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the Health & Safety of workers at work [online]. Dostupný z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=CS

European Occupational Health & Safety Manager (EurOSHM) a European Occupational Health & Safety Technician (EurOSHT) [online]. Dostupný z: http://www.EurOSHM.org/.

The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility. 10th Anniversary. Luxembourg: European Union, 2018. 32p. ISBN (PDF) 978-92-79-80382-6.

Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning [online]. Dostupný z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29.

Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions [online] (The European Council Lisbon Declaration, 2000). Dostupný z: https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm.

Community strategy on Health & Safety at work (2002-2006) [online]. Dostupný z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11147&from=EN.

Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on Health & Safety at work [online]. Dostupný z: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:en:PDF. EU Strategic Framework on Health & Safety at Work 2014 – 2020 [online], a https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332.

Další zdroje

Národní soustava kvalifikací [online]. Dostupný z: https://www.narodnikvalifikace.cz (cit. 2.11.2020)

Národní soustava povolání [online]. Dostupný z: https://www.nsp.cz/ (cit. 4.11.2020)

Competence (human resources). Wikipedia, the free encyclopaedia [online]. Dostupný z: https://en.wikipedia.org/wiki/Competence_(human_resources)

Competence. Cambridge Dictionary [online]. Dostupný z: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competence

OHS training. OSHWiki [online]. Dostupný z: https://oshwiki.eu/wiki/OHS_training

Část 2

Uznávání kvalifikací pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

4 Zvyšování a prohlubování kvalifikace v oblasti BOZP

Požadavky na lidské znalosti a dovednosti v moderní společnosti se neustále mění. Mj. trvá poptávka po pracovní flexibilitě pracovní síly (např. flexibility ve věci plnění pracovních úkolů, flexibilních pracovních úvazků a pracovní doby apod.) a její připravenosti měnící se požadavky přijímat a prakticky je zvládat. Souvisí to se vzděláváním a s formováním pracovních dovedností, které je celoživotním procesem. Obecným cílem zvyšování kvalifikace zaměstnanců je zajistit, aby organizace využila tuto investici do vzdělávání zaměstnanců tak, aby lépe dosáhla cílů v oblasti zlepšování svého výkonu a růstu.

Zvyšování kvalifikace zaměstnanců přináší organizaci výhody, například:

- zvýšená produktivita a kvalita práce,
- rozvoj podnikání na všech úrovních organizace,
- jednodušší akce a efektivnější řešení problémů,
- lepší schopnost zaměstnanců přizpůsobit se změnám.

Pro zaměstnance přinášejí např. tyto výhody:

- zlepšování a zvyšování jejich profesního profilu,
- naplnění potenciálu,
- umožnit jim získat a uplatnit různé soubory znalostí a dovedností,
- zvýšení kapacity pro řešení problémů v práci,
- umožnění sebevědomého vlivu na jejich manažery,
- poskytnutí příležitosti pro profesní růst/postup u zaměstnavatele,
- zvýšení šancí na zaměstnání v jiných segmentech trhu práce a
- zlepšení mezilidských vztahů a komunikace v pracovním týmu.

Práce a pracoviště se neustále mění díky zavádění nových technologií, látek a materiálů a pracovních postupů, změnám ve struktuře pracovní síly na trhu práce a novým formám zaměstnávání/práce, vč. nových forem organizace práce. To vytváří nová rizika a výzvy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Základním cílem je být schopen čelit těmto rizikům a výzvám. Umožňují to (různá) včasná a účinná opatření. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je velmi důležité úspěšně těmto výzvám čelit, protože jde o lidské životy.

Jedním z takových opatření je kvalifikovaná pracovní síla, která přispívá k zajištění bezpečných a zdravých pracovišť – odborníci v oblasti BOZP. Pouze odborníci v oblasti BOZP, kteří udržují, doplňují nebo dokonce rozšiřují svou kvalifikaci, jsou prospěšní pro chod organizace/podniku, pro bezpečné pracovní prostředí a bezpečnost jejích zaměstnanců.

Na úrovni národních kvalifikačních systémů jsou požadavky na kvalifikační profil odborníků v oblasti BOZP stále více specifikovány a doplňovány. Je nezbytné, aby měli správné vzdělání a zkušenosti pro výkon své profese. Hybnými silami v procesu vytváření a zvyšování kvalifikací u těchto odborníků jsou Lisabonská deklarace Evropské rady[11], evropský rámec kvalifikací[10] a celková politika EU ve věci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které lze promítnout do strategických rámců EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci pro jednotlivá období[13]. Tyto strategie identifikují řadu nástrojů pro změnu, včetně práva zaměstnanců na bezpečné a zdravé pracovní prostředí na všech úrovních.

Odborníci působící v oblasti BOZP musí mít zejména tyto základní znalosti a dovednosti:

- právní povědomí z oblasti BOZP,
- hodnocení rizik pro bezpečnost a zdraví zaměstnanců (risk management),
- aplikace ergonomických přístupů a technické bezpečnosti,
- počítačová gramotnost/způsobilost,
- schopnost evidence a analýzy dat,
- schopnost vedení potřebné dokumentace,
- příslušná odbornost (BOZP a/nebo příbuzné oblasti),
- profesionální komunikace s vedením podniku, organizace nebo firmy.

Existuje řada dalších znalostí a dovedností, které se vztahují ke specifickým povinnostem a odpovědnostem za bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, řízení rizik, kontrolu atd. Ve všech těchto případech je pro vedení zásadní zajistit určitý systém nejen z hlediska získání (počáteční) kvalifikace, ale také z hlediska udržení, doplnění a rozšíření kvalifikace, nebo z hlediska udržení, doplnění, rozšíření nebo revitalizace určitých kompetencí. Řešením je praktické naplnění myšlenky (a požadavku) Lisabonské deklarace Evropské rady na zlepšení stavu/podmínek vzdělávání a odborné přípravy v Evropě formou celoživotního učení.

---

[13] Strategickým dokumentem pro oblast BOZP, který tato příručka mohla vzít v úvahu, je Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2014–2020 (Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014−2020).

Zvyšování nebo zlepšování kvalifikace v oblasti BOZP obvykle probíhá cestou neformálního učením v rámci takzvaného dalšího (odborného) vzdělávání. Zpravidla je organizováno (v celé Evropě, ale i jinde v zahraničí) v centrech poskytujících neformální vzdělávání nebo jako součást programů celoživotního učení na univerzitách. Na rozdíl od vzdělávacích programů, které připravují kandidáty na získání „počáteční“ odborné kvalifikace BOZP (manažer BOZP, technik BOZP a další), se jedná o krátkodobé vzdělávací kurzy, soubory seminářů a přednášek nebo o další vzdělávací programy založené na jiných formách učení na dálku (online) nebo jejich kombinace s dobou trvání v řádu hodin nebo dnů, nikoli měsíců nebo let.

Volba formy je zásadní pro to, zda se budou formovat znalosti, dovednosti nebo měkké kompetence účastníka. Stejně důležitá je role, kterou hodlá plnit odborník (manažer BOZP, technik BOZP, odborník pro plnění úkolů v prevenci rizik, odborník na ergonomii, odborník na průmyslovou bezpečnost nebo jiný odborník odpovědný za oblast BOZP), a zda má výcvik přinést zvýšení kvalifikace nebo rozšíření do nové specializace. Klíčovým faktorem je zde obsah zamýšlených forem učení.

4.1 Kvalifikační a vzdělávací systémy

Kvalifikační systémy pro odborníky v oblasti BOZP se v jednotlivých zemích liší – a to v Evropě i po celém světě. V průběhu řešení projektu bylo zjištěno, že existuje mnoho rozdílů i mezi pěti evropskými zeměmi zastoupenými v projektovém partnerství SSaW. Přestože se evropské a světové země musejí řídit závaznými doporučeními, které se zabývají kvalifikací a souvisejícími vzdělávacími a výcvikovými programy, existuje velmi odlišná praxe. Z hlediska jakékoli kvalifikace je zásadní, aby byla dosažena v maximální možné kvalitě (podle dané národní normy), přičemž nezáleží na tom, zda byla získána v rámci formálního nebo neformálního učení.

V současné době se požadavky na takzvané odborné kvalifikace v obou odvětvích sbližují a liší se pouze ve způsobu, jakým budou dosaženy, což zaručuje „kvalitu kvalifikace“. Rovněž je nezbytné zajistit zdokonalení znalostí, dovedností a kompetencí v osobní, občanské, sociální a/nebo zaměstnanecké rovině po celý život. Celoživotní učení by mělo sledovat potřeby zaměstnanců v dané pracovní pozici, včetně rozdílů a potřeby specializací vyplývajících z obsahu pracovní činnosti (obsah dohodnutého typu práce), pracovního prostředí, ve kterém zaměstnanci pracují nebo hodlají pracovat. Dále je nutno zohlednit

ekonomický sektor, pro který zaměstnanci pracují, jaká je současná úroveň jejich znalostí a dovedností a současná délka zaměstnání. Vzdělávání by proto mělo vždy vycházet z praktických potřeb podniku, skupiny, hospodářského sektoru, země, geografické oblasti, politického, ekonomického nebo jiného uskupení a reagovat na probíhající nebo očekávané změny ve společnosti a ve světě práce. Neoddělitelná je také potřeba osobního rozvoje každého jedince.

5 Postupy pro získávání odborné kvalifikace v oblasti BOZP

Předávání odborných znalostí a dovedností probíhá v procesu vzdělávání, jehož vyústěním jsou výsledky učení. Nastavení úspěšných vzdělávacích programů vyžaduje pečlivé plánování. Plánován musí být obsah vzdělávání, jeho rozsah, forma, nástroje, technologie a další aspekty. Plánování se odvíjí zčásti podle existujících standardů pro vzdělávání v BOZP a získávání kvalifikací, zčásti vychází z podmínek nastavených pro akreditovaná pracoviště poskytující toto vzdělávání nebo přípravu pro získávání konkrétní kvalifikace v oblasti BOZP (na základě akreditací udělených akreditačním orgánem/subjektem), a v neposlední řadě z individuálních možností vzdělavatelských organizací (technika, technologie, nástroje, didaktické pomůcky, …).

Důležité je, jakým způsobem zprostředkovat obsah vzdělávání, protože to má vliv na jeho kvalitu a úspěšné uvedení do praxe. K předávání znalostí a dovedností vhodným způsobem slouží adekvátní výukové/školicí metody.

Tabulka č. 2 demonstruje obvyklé školicí/vzdělávací metody používané v oblasti BOZP, včetně těch, které jsou využívány pro vzdělávání odborníků na BOZP, a to v kontextu s obsahem vzdělávání. Tato souvislost je významná pro to, jak bude studijní obsah vzdělávanou osobou (efektivně) přijat/vnímán, a jak bude aplikován do praxe.

Tabulka č. 2: Vzdělávací metody používané v oblasti BOZP

Vzdělávací metody	Silné stránky	Omezení	Dosažené cíle
Přednáška	Představuje skutečnosti přímým a logickým způsobem. Přináší praktické zkušenosti, které inspirují. Stimuluje myšlení k zahájení diskuse. Určena pro větší auditorium.	Odborníci nemusí být vždy dobří učitelé. Posluchači jsou pasivní. Míra naučení se těžko určuje. Vyžaduje jasný úvod a shrnutí.	Znalosti
Pracovní listy a dotazníky	Umožňuje lidem přemýšlet sami za sebe, aniž by byli ovlivňováni ostatními v diskusi. Jednotlivé myšlenky lze poté sdílet v malých nebo velkých skupinách.	Lze použít pouze na krátkou dobu. Vyžaduje čas na přípravu. Vyžaduje gramotnost.	Znalosti Postoje/emoce

Vzdělávací metody	Silné stránky	Omezení	Dosažené cíle
Brainstorming	Cvičení, které umožňuje kreativní myšlení, přináší nové nápady. Podporuje plnou účast, protože všechny nápady jsou zaznamenávány stejně.	Riziko nesoustředění se. Je potřeba omezit délku trvání na 10 až 15 minut.	Znalosti Postoje/emoce
Plánovací balíček	Lze použít k rychlé katalogizaci informací. Umožňuje studentům naučit se postup pomocí jeho součástí. Skupinové plánování.	Vyžaduje plánování a vytvoření několika plánovacích balíčků.	Znalosti
Mapování rizik	Skupina může vytvořit vizuální mapu rizik, možných řešení a plánů akcí. Užitečné jako následný nástroj.	Vyžaduje účast zaměstnanců ze stejného nebo podobného pracoviště. Může vyžadovat externí výzkum.	Znalosti/dovednosti /sociální akce
Audio-vizuální materiály (filmy, prezentace apod.)	Zábavný způsob výuky s řešením vzniklých problémů. Udržuje pozornost publika. Efektivní pro velké skupiny.	Často se objevuje příliš mnoho problémů najednou. Příliš pasivní, pokud není kombinováno s diskusí.	Znalosti/dovednosti
Audio-vizuální prvky	Vytváří analytické dovednosti. Umožňuje průzkum řešení.	Diskuse nemusí mít plnou účast.	Sociální postoje/emoce dovednosti
E-learning	Umožňuje organizaci školení kdykoli a kdekoli. Lze přizpůsobit individuálním potřebám účastníků. Účastníci mohou výuku absolvovat svým vlastním tempem.	Omezené možnosti okamžité reakce, interakce s učitelem nebo ostatními účastníky. Vyžaduje od účastníka základní digitální dovednosti.	Znalosti/dovednosti

Vzdělávací metody	Silné stránky	Omezení	Dosažené cíle
Gamifikace (jako součást e-learningu)	Kombinuje prvky výukového designu se soutěžením/zábavou /humorem. Umožňuje účastníkům učit se zkoušením, chybami a hledáním adekvátních řešení (postup na další úroveň).	Vyžaduje vysoký stupeň přípravy. Omezený rozsah.	Znalosti/dovednosti
Případové studie jako spouštěče	Rozvíjí analytické dovednosti a dovednosti při řešení problémů. Umožňuje průzkum řešení. Umožňuje studentům uplatnit nové znalosti a dovednosti.	Lidé možná nevidí význam pro svou vlastní situaci. Aby byly účinné, musí být jasně definovány případy a úkoly pro malé skupiny.	Sociální postoje/emoce Dovednosti
Hraní rolí jako spouštěč	Představuje dramaticky problémovou situaci. Rozvíjí analytické dovednosti. Poskytuje lidem příležitost převzít roli ostatních. Umožňuje průzkum řešení.	Lidé mohou být příliš rozpačití. Není vhodné pro velké skupiny.	Sociální postoje/emoce Dovednosti
„Report-back“ schůzky	Umožňuje velkou skupinovou diskusi o hraní rolí, případových studiích a cvičeních pro malé skupiny. Dává lidem příležitost přemýšlet o svých zkušenostech.	Může se opakovat, pokud každá malá skupina říká totéž. Instruktoři musí připravit přesně zaměřené otázky, aby se vyhnuli opakování.	Sociální interakce Informace
Stanovení priorit a plánování	Zajišťuje účast studentů. Poskytuje zkušenosti s analýzou a stanovení priorit problémů. Umožňuje aktivní diskusi a debatu.	Vyžaduje velkou zeď nebo tabuli. Aktivita zveřejňování by měla probíhat živým tempem, aby byla efektivní.	Sociální interakce
Praktická cvičení	Poskytuje procvičení naučeného chování.	Vyžaduje dostatek času, vhodný prostor a vybavení.	Chování Dovednosti
Koučink	Umožňuje mentorování jednotlivců. Poskytuje příležitost přizpůsobit přístup potřebám jednotlivce.	Vyžaduje od mentora dostatek času a specifické koučovací dovednosti.	Znalosti/dovednosti

Zdroj: OSHWiki – https://oshwiki.eu/wiki/OSH_training.

Nedávno provedená studie o budoucnosti vzdělávání (Burke et al., 2006) poukazuje na trend kombinace metod učení/výuky v procesu dalšího vzdělávání, vč. účinnosti různých metod výuky v oblasti BOZP. Efektivita získávání znalostí (a dovedností) byla hodnocena jako:

- nejméně poutavé – přednáška, brožury, videa,
- mírně poutavé – naprogramovaná výuka, zásahy zpětné vazby a
- nejzajímavější – trénink v modelování chování, praktický nácvik.

V této souvislosti má klíčovou funkci (jako metoda rozvoje zaměstnanců na některých pozicích/profesích mezi odborníky na BOZP, a zejména pak u manažerů BOZP) koučink. Koučování se zaměřuje na skutečnost, že musí nejen předávat znalosti, ale stále více se musí soustřeďovat na zmírňování konfliktů, převzetí a zvládání role lídra, vyjasnění úkolů a podpoře účastníků v tom, aby využili toho, co se naučili, ve svém konkrétním pracovním kontextu.

Ze studie vyplývá, že vzdělávání zahrnující předvídání či modelování chování a poskytující značné množství praktických zkušeností a oboustranný dialog vzdělávajícího a vzdělávaného je obecně efektivnější než jiné metody vzdělávání (vzdělávání v BOZP).

Posledním, stejně důležitým faktorem, je výběr lektorů. Evropská síť pro vzdělávání a odbornou přípravu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (European Network Education and Training in Occupational Health & Safety, ENETOSH) se svého času zabývala kvalitou vzdělávání odborníků na BOZP z jiného hlediska. Konkrétně z toho, jaké kompetence jsou vyžadovány od instruktora nebo lektora BOZP, který školí personál. Na tomto základě byl vyvinut tzv. kompetenční standard ENETOSH pro instruktory a trenéry v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví (ENETOSH Standard of Competence for Instructors and Trainers in Safety and Health)[14]. Norma způsobilosti ENETOSH popisuje požadavky na znalosti a požadavky na chování (dovednosti a širší osobní kompetence) pro instruktora nebo lektora v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Umožňuje výběr vhodných lektorů, rozvoj harmonizovaného obsahu vzdělávání na vysoké úrovni a zavedení systému certifikace. Standard dále umožňuje budoucím lektorům zvládnout uvedené výcvikové metody a používat je v praxi. V této souvislosti zmiňuje zejména schopnost používat:

- metody vzdělávání dospělých, tj. pedagogické metody, zvládnutí vyučovacích/tréninkových metod, jako je prezentace, hraní rolí, skupinová práce atd.

[14] Dostupný z: https://www.enetosh.net/files/137/ENETOSH_standards_en_08_11.pdf.

- metody na podporu aplikace současných nebo nových technologií, nástrojů a médií prostřednictvím IT dovedností,
- různé specifické metody a nástroje BOZP, tj. metody řízení BOZP, dovednosti spolupráce v oblasti BOZP a mnoho dalších, které jsou podobné.

Čtyři okruhy, ve kterých by měl lektor získat potřebné kompetence:

1. dovednost školit další lektory[15],
2. znalost základních zásad a principů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
3. uplatňování řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a
4. praktická opatření pro zajištění ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti.

Je nutno navrhnout takový obsah vzdělávání pro odborníky v oblasti BOZP, aby byla zaručena kvalita vzdělávání/školení ostatní osob (osob, které budou jako lektoři vzdělávat/školit).

Pokud je vzdělávání odborníků BOZP součástí standardizovaného procesu získávání kvalifikace (kvalifikace dotčené osoby je získávána nově nebo se obnovuje je prolongována), je jeho nezbytnou součástí (a podmínkou pro udělení kvalifikace nebo rekvalifikace) validace získaných znalostí a dovedností (ověření, že daná osoba prokazatelně získala požadované kompetence). Validace se provádí v podobě zkoušky, úspěšné vykonání zkoušky je vyjádřeno vystavením certifikátu nebo diplomu (v procesu formálního učení, např. na vysoké škole).

[15] Z anglického „training the trainers“. V českém vzdělávacím prostředí, a tedy i v této příručce, je v souladu s národní soustavou kvalifikací používán pojem „lektor“ (z uznaného „lektor dalšího vzdělávání“).

Zdroje k části 2

Dokumenty a články

EU Strategic Framework on Health & Safety at Work 2014 – 2020 [online], a https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332.

OHS standard of competence for instructors and trainers in Health & Safety. Dresden: IAG, 2011. 52 s.

BURKE, M. J. et al. Relative Effectiveness of Worker Health & Safety Training Methods. *American Journal of Public Health*, Vol. 96, No. 2, 2006, pp. 315-324.

Další zdroje

OHS training. OSHWiki [online]. Dostupný z: https://oshwiki.eu/wiki/OHS_training

Část 3

Zdraví a bezpečnost pro neslyšící a sluchově postižené zaměstnance

6 Definování hluchoty a sluchového postižení

6.1 Lékařská klasifikace sluchových vad

Na tomto místě je důležité objasnit, co se přesně rozumí sluchovým postižením a jaké jsou jeho důsledky – pro osobu i pro zaměstnavatele.

Následující tabulka ukazuje stupeň a hodnotu sluchového postižení (levý a střední sloupec) a auditivní důsledky tohoto poškození (pravý sloupec) pro postiženou osobu:

Tabulka č. 3: Stupně sluchového postižení podle WHO

Stupeň postižení	**Audiometrická ISO hodnota (průměr z 500, 1000, 2000, 4000 Hz)**	**Popis sluchového postižení**
0 (normální sluch)	25 dB nebo méně (lépe slyšící ucho)	Žádné nebo jen velmi malé problémy se sluchem. Schopnost slyšet šeptání
1 (lehká nedoslýchavost)	26–40 dB HL (lépe slyšící ucho)	Schopnost slyšet a opakovat slova pronesená normálním hlasem ze vzdálenosti 1 metru
2 (středně těžká nedoslýchavost)	41–60 dB HL (lépe slyšící ucho)	Schopnost slyšet a opakovat slova pronesená zvýšeným hlasem z 1 metru
3 (těžká nedoslýchavost)	61–80 dB HL (lépe slyšící ucho)	Schopnost slyšet některá slova, která jsou pronášena zvýšeným hlasem do zdravějšího ucha
4 (závažné postižení sluchu včetně hluchoty)	81 dB HL nebo více (lépe slyšící ucho)	Neschopnost slyšet velmi silný hlas (křik) a rozumět mu

Zdroj: www.who.int/healthinfo/statistics/bod_hearingloss.pdf[16].

Za **hendikepující vadu sluchu** se považuje porucha vyšší než 40 dB[17] v lépe slyšícím sluchu u dospělých a více než 30 dB v lépe slyšícím uchu u dětí.

[16] MATHERS, C, SMITH, A., CONCHA, M. Global burden of hearing loss in the year 2000. *Global Burden of Disease 2000.* 30 s. Dostupný z: www.who.int/healthinfo/statistics/bod_hearingloss.pdf.

[17] To je v souladu se Světovou zdravotnickou organizací (WHO); v některých článcích je za hendikepující vadu sluchu považována již hodnota vyšší jak 35 dB. Přehled zemí EU a počty osob s hendikepující vadou sluchu (celkem i neléčených podle jednotlivých zemí) lze nalézt na adrese https://www.hear-it.org/hearing-loss-in-europe.

To znamená, že již mírné zhoršení může mít na pracovišti následky, pokud pokyny nebudou správně slyšet nebo budou špatně pochopeny kvůli poškození sluchu.

6.2 Počet osob s neléčenou hendikepující poruchou sluchu v zemích EU

Podle webové stránky „hear-it“ žije v Evropě 34,4 milionu dospělých s hendikepující vadou sluchu (35 dB nebo více). 22,6 milionu lidí z této skupiny trpí neléčenou hendikepující vadou sluchu[18].

Kromě toho existuje velký počet osob, tj. téměř 10 milionů, s poruchou sluchu 50 dB nebo vyšší. 5,5 milionu z nich není léčeno pro poruchu sluchu. Porucha sluchu tohoto stupně izoluje osobu od přátel, rodinného a sociálního prostředí a velmi ztěžuje udržení zaměstnání.

Pro zlepšení sluchu v každodenním životě by osoby s mírným, středním a v některých případech i těžkým sluchovým postižením měly používat sluchadla.

Nošení sluchadel v hlučném pracovním prostředí by však mohlo způsobit další škody:

> *„Odborníci obecně doporučují, že by se sluchadla nikdy neměla používat v hlučném prostředí charakterizovaném hladinami hluku nad 90 dBA (místo toho by se měly používat chrániče sluchu) a že zaměstnanci nosící sluchadla musí být klinicky sledováni, a to i v případě, že hladiny hluku na pracovišti nepřekračují stanovená kritéria pro přijetí opatření.“ (IRSST, 2018)*

Většina osob s těžkým a závažných sluchovým postižením nebude mít ze sluchadel žádný užitek a mnoho z nich používá jako komunikační prostředek znakovou řeč.

6.3 Jaké jsou obecné důsledky těžkého a závažného postižení sluchu pro člověka?

V závislosti na stupni postižení se vada sluchu může lišit od menší nevýhody až po úplný hendikep v každodenním životě a na pracovišti[19]. Zejména lidé s těžkým nebo závažným sluchovým postižením (hluchotou) nejsou schopni vnímat mluvený jazyk prostřednictvím akustického kanálu do té míry, aby mu rozuměli; a to dokonce ani se sluchadly, kochleárními implantáty nebo jinými moderními zařízeními[20]. Pokud člověk nemůže vnímat mluvený jazyk prostřednictvím akustického kanálu, je nemožné se ho naučit tak, jako slyšící lidé. Pokud člověk nemůže slyšet různé zvuky jazyka, nebude tato osoba schopna tyto zvuky produkovat.

---

[18] Jak již bylo zmíněno dříve, osoby s lehkou nebo středně těžkou nedoslýchavostí mohou ke zlepšení svých sluchových schopností používat sluchadla.

[19] Lehká a/nebo středně těžká nedoslýchavost může způsobovat problémy v práci (viz Svinndal et al., 2020).

[20] Toto je velmi krátké shrnutí tohoto tématu s uvedením pouze nejdůležitějších bodů. Více informací by bylo nad rámec této příručky.

Slyšící lidé se mohou slyšet reprodukovat zvuky a vědí, zda je jejich výslovnost správná. Na rozdíl od slyšících lidí neslyšící lidé nemohou modulovat hlasitost svého hlasu, protože prostě neslyší, zda mluví příliš hlasitě nebo příliš tiše. Kvůli těmto skutečnostem nemohou většinu akustických informací vnímat osoby s těžkým nebo závažným postižením sluchu. Tyto informace proto nelze zpracovat kognitivně. Pro mnohé takové osoby je znakový jazyk[21] preferovaným komunikačním prostředkem, neboť se jedná o vizuální jazyk, protože neslyšící lidé se spoléhají na vizuální kanál, aby získali informace a mohli je kognitivně zpracovat.

Kromě výše zmíněných problémů pro neslyšící a pro osoby s těžkým sluchovým postižením (které jako prostředek komunikace používají znakovou řeč) se tyto skupiny setkávají i s dalšími problémy. Jedním z těchto problémů je skutečnost, že národní psaný/mluvený jazyk není jejich prvním, ale druhým jazykem. V mnoha evropských zemích znakový jazyk stále ještě není vyučovacím jazykem pro neslyšící děti ve školách. Mohou získat určitou podporu ve znakovém jazyce (podpora se liší v jednotlivých zemích), ale jako vyučovací jazyk se používá mluvený/psaný národní jazyk. Z tohoto důvodu a jak již bylo zmíněno výše, tyto děti „ztratí“ spoustu informací na své vzdělávací dráze, protože nemají přístup k informacím prostřednictvím akustického kanálu, a proto nejsou schopny je kognitivně zpracovat. To vede k vážným nedostatkům ve vzdělávání a bude to mít negativní dopad na jejich profesní život a další záležitosti. Mívají nižší účast na práci, hůře placená zaměstnání a také zvýšené riziko pracovní neschopnosti spojené s nemocí, což často má často za následek odchod do invalidního důchodu (srov. Svinndal et al., 2020).

6.3.1 Čtení psaných textů

Slyšící lidé si obvykle myslí, že i když neslyšící lidé neslyší, přinejmenším umí číst a prostřednictvím písemných textů mohou získat jakékoli informace, které potřebují. Bohužel obrovské množství neslyšících osob bojuje s pochopením psaných textů, zejména dlouhých a složitých textů (což je způsobeno jejich problémy během vzdělávacího procesu; viz výše). Informace poskytované v dlouhých písemných textech nevyřeší dostatečně problémy s komunikací při práci s neslyšícími.

[21] Znakové jazyky jsou jazyky s vlastní gramatikou, pravidly atd. V Evropě je většina z nich uznána národními vládami, výjimkou je např. Itálie.

6.3.2 Odezírání ze rtů

Obecné přesvědčení slyšících lidí je, že neslyšící lidé nemají vůbec žádný problém s odezíráním ze rtů, tedy s tím, co říká jejich partner při konverzaci. Většina neslyšících lidí může být schopna více či méně přesně vyslovovat slova svého národního mluveného/psaného jazyka a být schopna do určité míry odezírat ze rtů, o čem se hovoří. Pokud si však vezmete například němčinu, v přední části rtů je viditelná pouze třetina zvuků. Například při vyslovení slova „počítač“ jsou viditelné pouze hlásky O-M-U-E. Což však činí odezírání ze rtů ještě komplikovanější, je skutečnost, že mnoho zvuků se tvoří velmi podobně, například německé slovo „Mutter“ (matka) vypadá při odezírání ze rtů přesně jako slovo „Butter“ (máslo). Obecně lze říci, že i neslyšící lidé, kteří jsou velmi zkušení a dobře zvládají odezírání ze rtů, rozumějí jen asi 30 % z toho, co bylo řečeno. Vzniká tak 70% mezera, kterou neslyšící vyplní takovými výrazy jako „možná, může být, mohlo by být ...“. Mnoho neslyšících lidí se bohužel příliš stydí, než aby požádali o vysvětlení a komunikující slyšící partner si proto může myslet, že je všechno v pořádku.

Stručně řečeno, odezírání ze rtů bývá příčinou nedorozumění a nelze se na něj spoléhat při komunikaci s těžce sluchově postiženými a neslyšícími osobami.

6.3.3 Sociální dopady

Většina slyšících lidí neví, jak reagovat, když je poprvé konfrontována s neslyšící/těžce sluchově postiženou osobou. Kvůli této nejistotě slyšící lidé často reagují způsobem, který je neslyšící osobou interpretován jako odmítnutí. Neslyšící a těžce sluchově postižení lidé se s takovým chováním musí často vypořádat. Čím častěji se to stane, tím nejistější bude neslyšící člověk, což povede k pomalému, ale neustálému ústupu ze „světa slyšících“. To přispívá k tomu, že mnoho neslyšících a těžce sluchově postižených lidí má nízké sebevědomí a také sklon k více duševním a fyzickým zdravotním problémům než lidé s normálním sluchem (srov. Ross, 2011 a Holzinger et al., 2006). Může to také vést k sociální izolaci a velmi často dokonce ke stigmatizaci této menšiny slyšící většinou (jen velmi pomalu se to mění k lepšímu).

Kvůli překážkám při vzdělávání mají neslyšící a těžce sluchově postižení lidé problémy při hledání zaměstnání podle svých schopností. Pokud si najdou práci, mají tato zaměstnání často nízké sociální postavení a nízké příjmy.

Jak ukazují studie, stupeň sluchové vady ovlivňuje příjem člověka:

„I když lidé s nejlehčí nedoslýchavostí mají jen malý nebo žádný pokles příjmů ve srovnání s jejich slyšícími vrstevníky, s rostoucí poruchou sluchu dochází ke snížení kompenzace. Tento pokles je nejrychlejší a nejzřetelnější u skupin se závažnějšími poruchami sluchu.“ (Ross, 2011: 27).

Tato fakta ukazují, že vada sluchu může mít negativní dopad na mnoho oblastí života člověka, jako je duševní, emoční a fyzická pohoda, sociální schopnosti, sebevědomí, rodinné vztahy a samozřejmě příležitosti na trhu práce a v práci.

6.4 Problémy se sluchem v práci: potíže pro zaměstnance i zaměstnavatele

6.4.1 Možné dopady sluchového postižení pro zaměstnance

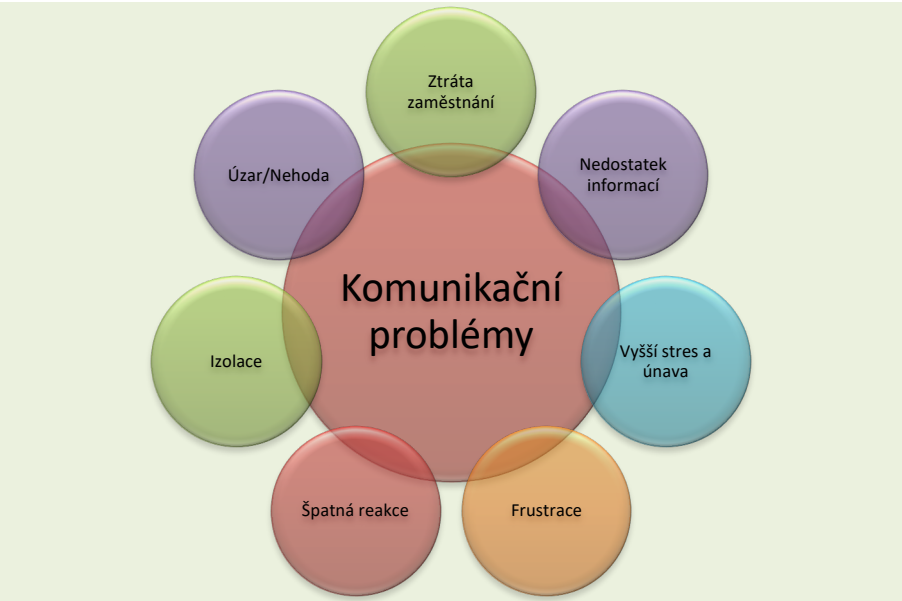
Osoby se sluchovým postižením mohou svoji práci provádět stejně úspěšně jako slyšící lidé, pokud mají potřebnou podporu. Zaměstnavatelé si musí být vědomi toho, že někteří neslyšící zaměstnanci mohou vnímat pouze části slov (v závislosti na stupni sluchové vady), např. je pro ně velmi obtížné slyšet a/nebo rozlišovat neznělé hlásky (např. t, f, v, s, p). Do určité míry to může platit i pro pracující migranty, kteří ještě neznají výslovnost jiných písmen/slov než v jejich národním jazyce. Zvuky v pozadí ještě dále prohlubují problémy při pochopení mluveného slova a akustických signálů u těchto lidí. Z tohoto důvodu a v případě, že jejich pracoviště není přizpůsobeno jejich potřebám, mohou být neslyšící zaměstnanci znevýhodněni různými způsoby, např.:

- Nemožnost úplného přístupu k jakýmkoli informacím
- Špatně slyšené informace, a proto nedodržení správného postupu
- Nesprávná informovanost o bezpečnostním problému nebo nebezpečné situaci
- Vyšší stres a únava
- Chybná reakce v případě nouze
- Neslyšení/Přeslechnutí varovného signálu
- Nerozpoznání signálu (kvůli nedostatku informací)
- Neschopnost zjistit, ze kterého směru přichází zvukový signál
- Úrazy/Nehody
- Ztráta zaměstnání

Dalším důsledkem je velmi často izolace neslyšících zaměstnanců od kolegů; neslyšící jsou často zesměšňováni, popichováni a/nebo šikanováni ze strany slyšících kolegů. V mnoha

případech neslyšící zaměstnanci nemají ani podporu zaměstnavatele, a proto nevyjadřují své potřeby. Tyto okolnosti vyvíjejí velký tlak a stres na neslyšícího zaměstnance, což by s časem mohlo a bude mít negativní dopady, např. možné chyby v práci, stále vyšší frustrace, častější onemocnění atd.

Obrázek č. 1 znázorňuje dopad komunikačních problémů, kterým může neslyšící zaměstnanec čelit:



Obrázek č. 1: Dopad komunikačních problémů na pracovišti na neslyšící zaměstnance

6.4.2 Možné dopady komunikačních problémů zaměstnance se sluchovým postižením pro zaměstnavatele

Sluchová vada je „neviditelným“ postižením, ale jak říká Ross (2011): *„U ‚neviditelného‘ postižení je zřejmé, že sluchové postižení může mít některé velmi ‚viditelné‘ důsledky.“* Sluchové postižení navíc není problémem zejména u starších zaměstnanců, jak by si mnozí zaměstnavatelé mohli myslet. V USA je 60 % osob s vadou sluchu buď v pracovním procesu, nebo ve vzdělávacích zařízeních (srov. Ross, 2011). Podle statického přehledu Evropské federace nedoslýchavých (European Federation of Hard of Hearing People, EFHOH) žije v Evropské unii více než 51 milionů osob se sluchovým postižením, což je přibližně 9 % unijní populace. Přitom ve Velké Británii bylo identifikováno více než deset milionů osob s vadami sluchu nebo neslyšících; v Rakousku má určitý typ sluchového postižení přibližně 1,6 milionu

osob, ve Španělsku se počet odhaduje přibližně na 3,5 milionu, pro Itálii a Českou republiku nejsou z tohoto zdroje (EFHOH, 2015) k dispozici žádné údaje.[22]

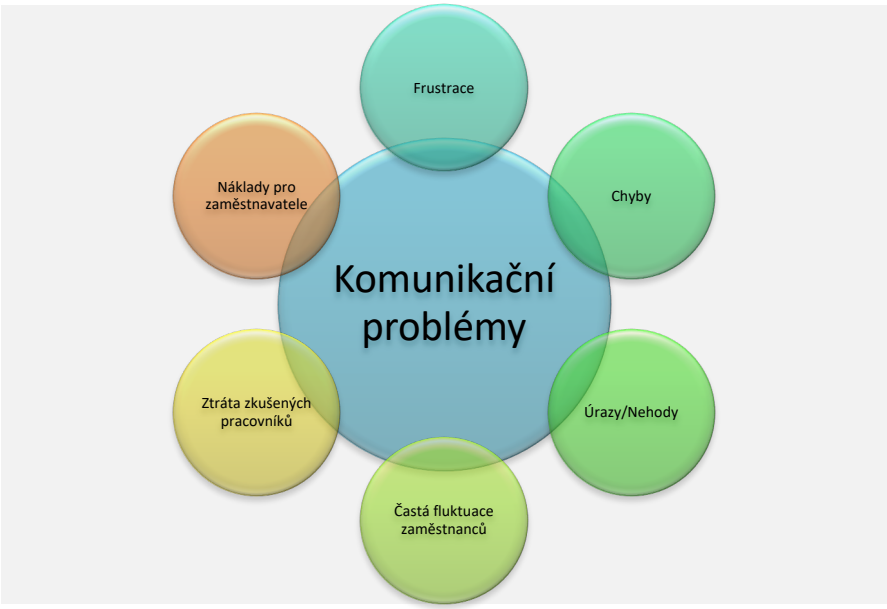
Jedním z problémů zaměstnavatelů může být to, že jim zaměstnanci často váhají říci o svém sluchovém postižení ze strachu z negativních reakcí (srov. RNID). Oni také často *„zadržují žádosti o přizpůsobení v závislosti na potenciálních výhodách a nevýhodách. Zejména je vnímáno jako obtížné požadovat opakované adaptace. Peněžní náklady a výdaje na ostatní mají negativní vliv na pravděpodobnost požadovat přizpůsobení pro opakující se potřeby“* (viz Svinndal et al., 2018).

Na jedné straně nedostatek vědomostí o adaptačních potřebách jejich neslyšících zaměstnanců, aby mohli vykonávat své úkoly přesně a efektivně a na druhé straně přesná neznalost toho, kolik z nich má problémy se sluchem, může mít řadu důsledků pro zaměstnavatele, např.:

- frustrace,
- nedorozumění se,
- zmeškané termíny,
- úrazy/nehody,
- pracovní neschopnost,
- častá fluktuace zaměstnanců,
- ztráta zkušených pracovníků/zaměstnanců,
- další náklady.

[22] Podle České unie neslyšících nelze na otázku, kolik je v České republice osob se sluchovým postižením, jednoznačně odpovědět. Problém způsobuje několik základních parametrů popsaných na https://www.cun.cz/cs/blog/2017/05/17/statistiky-poctu-osob-se-sluchovym-postizenim/.

Obrázek č. 2 ukazuje možné problémy, se kterými se zaměstnavatel může setkat v důsledku existence komunikačních problémů:



Obrázek č. 2: Možné problémy zaměstnavatele vyplývající z komunikačních problémů na pracovišti

Výše uvedené komunikační problémy mohou být pro zaměstnavatele nákladné různými způsoby, např. nehody, frustrace na obou stranách (zaměstnanci i zaměstnavatel), častá fluktuace zaměstnanců a další. A velmi často se to využívá jako argument, proč nezaměstnat neslyšící osobu. S určitými finančními náklady (které mohou být částečně nebo úplně financovány vládou[23]) by zaměstnavatelé mohli upravit a přizpůsobit pracoviště jejich potřebám sluchově postižených, aby si dobré pracovníky s dlouhodobými zkušenostmi udrželi mezi svými kmenovými zaměstnanci.

6.5 Potřeby osob s těžkou a závažnou vadou sluchu

Přizpůsobení pracoviště pro sluchově postižené zaměstnance zlepší jejich pracovní situaci, sníží riziko uvedených problémů a také zvýší bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti. Je třeba zmínit, že úprava se liší v závislosti na potřebách jednotlivce (viz opatření, zejména z kapitol *6.5.2. Technická podpora* a *6.5.3. Znaková řeč*). Některá z těchto opatření a úprav by

[23] Existují možnosti různé finanční podpory od státu, atd.

měla být trvalá, jiná naopak dočasná. Nejlepší způsob, jak to zjistit, je projednat to s neslyšícím zaměstnancem a externím odborníkem.

Existují různé národní a mezinárodní dokumenty, které stanoví právo osob se sluchovým postižením (nebo jiným postižením) k účasti na trhu práce a na přístup k potřebné podpoře, aby mohly vykonávat své pracovní úkoly. Povinná podpora pro zaměstnavatele se může v jednotlivých zemích lišit: zde jsou některá nejdůležitější opatření, která lze zavést, aby se vyhovělo potřebám neslyšících a jiných sluchově postižených zaměstnanců:

6.5.1 Interpersonální komunikace

- Komunikujte se sluchově postiženými na krátkou vzdálenost;
- Pomocí jednoduchých gest, jako je ukazování nebo mávání, upoutejte pozornost osoby se sluchovým postižením;
- Měli by být schopni jasně vidět váš obličej;
- Nekřičte, nemluvte příliš rychle ani zbytečně pomalu;
- Při rozhovoru s osobou se sluchovým postižením nic nežvýkejte;
- Pokud vám neporozumí hned poprvé, nebuďte netrpěliví; zopakujte, co jste řekli nebo zkuste formulovat jinak, používejte jednoduchý jazyk a krátké věty;
- V případě trvajících potíží pomůže napsat klíčové výrazy, jména, technické termíny nebo nakreslit nějaké náčrtky; ale pokud je to možné, nepoužívejte písemné dialogy.

6.5.2 Technická podpora

Jak již bylo zmíněno, sluchadla nejsou řešením ke zlepšení komunikace pro neslyšícího a s neslyšícím zaměstnancem. Existují však různé technické možnosti, které se zaměřují na vizuální kanál. Ve většině evropských zemí může zaměstnavatel získat od státu určitou finanční podporu na instalaci jedné (nebo více) těchto technických podpor. Informace lze najít na oficiálních domovských stránkách vlády (viz *6.6 Podpora a informační vazby*).

- Vizuální varovné signály tam, kde je to možné, například přidání blikajícího světla k požárnímu poplachovému systému. Další možností může být např. signalizace různých stupňů nebezpečí pomocí různých barev[24]:

[24] Tabulka byla upravena autory podle zdroje LeitfadenfürBetriebsärztezurBeschäftigung von Schwerhörigen und Gehörlosen in Lärmbereichen

Barva	Význam
ZELENÁ	Vše je v pořádku
ŽLUTÁ	Pozor
ČERVENÁ	Nebezpečí
MODRÁ	Označuje naléhavá požadovaná úřední opatření

- Vibrační přenosné pagery;
- Blikající obrazovka na mobilním zařízení při spuštění zvukového upozornění;
- Speciální telefon, jako je Ultratec CapTel
  Ideální pro osoby s určitým stupněm poruchy sluchu; telefon CapTel funguje jako každý jiný telefon s jedním důležitým doplňkem: zobrazuje každé slovo, které volající řekne během konverzace (viz https://www.ultratec.com/products/captel/);
- Relay Services (přenosové služby)
  Má-li být zaručena dobrá komunikace mezi zaměstnavatelem a neslyšící osobou, existuje možnost kontaktovat přenosovou službu. Tlumočník poté přetlumočí znakovou řeč neslyšící osoby do mluvené řeči pro slyšící osobu a mluvený jazyk převede do znakové řeči pro osobu neslyšící;
- Nainstalujte na pracoviště webovou kameru, aby bylo možné uskutečňovat videohovory.

6.5.3 Znaková řeč

Podniky mají své vlastní strategie, postupy, bezpečnost a další informace, s nimiž by měl být každý zaměstnavatel obeznámen. Protože většina neslyšících lidí používá ve svém každodenním životě znakovou řeč a má (někdo větší, někdo menší) problémy s porozuměním psaného národního jazyka, tyto osoby by mohly přijít o důležité informace.

Jedním ze způsobů, jak zpřístupnit důležité informace této skupině, je používání znakové řeči, kdykoli je to možné, např.:

(https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/praev_gremien/arbeitsmedizin/produkte/leitfaeden/leit_schwerhoerige.pdf).

- Přeložte všechny důležité informace do národního znakového jazyka s titulky a zpřístupněte tyto informace na domovské webové stránce podniku. Takto jsou informováni neslyšící zaměstnanci i lidé s jiným hlavním (mateřským) jazykem a mají k těmto informacím přístup kdykoli chtějí anebo kdykoli to potřebují.
- Zapojte tlumočníka znakového jazyka pro důležitá jednání, networkingové akce apod., abyste zajistili, že všichni zaměstnanci pochopí minimálně to, jaké tematické oblasti se budou probírat. Neslyšící zaměstnanci postrádají většinu mluvených informací, což může mít dopad na jejich schopnost vykonávat práci, protože by mohli přijít o důležité informace potřebné pro jejich úkol. Situace, v níž je tlumočník znakového jazyka užitečný, je však třeba pečlivě zvážit: tlumočník bude tlumočit slovo za slovem, takže neslyšící osoba může mít stále problém porozumět tomu, o čem se diskutuje. V takových případech může být například lepší shrnout obsah schůzky nebo diskuse a natočit jej na videokazetu.
- Nainstalujte systém s některými základními znaky pro všechny zaměstnance, které by se měly používat v určitých situacích, jako je například glosář a e-learningový kurz projektu SSaW.

6.5.4 Další důležitá opatření

V podniku obvykle nepracuje mnoho neslyšících zaměstnanců. Ve většině případů si ani jednotliví spolupracovníci, ani zaměstnavatel nejsou vědomi problémů a potřeb neslyšícího. Z důvodu komunikačních problémů to může vést k nedorozuměním, negativním postojům nebo předsudkům. Existují způsoby, jak se tomu vyhnout a vytvořit mezi zaměstnanci pozitivní atmosféru; například formou:

- <u>Osvětových školení o problematice osob se sluchovým postižením</u>
  V každé zemi existují různé organizace, které nabízejí podnikům osvětová školení o problematice osob se sluchovým postižením. Tato školení pomohou slyšící většině v podniku porozumět problémům neslyšících. Získají jistotu a základní dovednosti pro komunikaci s neslyšícím kolegou, což bude mít pozitivní dopad na pracovní atmosféru.

- Řízení diverzity
  Stále více organizací/podniků obsazuje funkci manažera diverzity[25]. Úkolem manažera diverzity je navrhnout optimální pracovní příležitosti pro zaměstnance, integrace menšin, dodržování rovných příležitostí v organizaci/podniku, podpora silných stránek a potlačování slabých stránek pro každého zaměstnance.
- Informační materiál o hluchotě
  Připravte si pro slyšící kolegy nějaké tištěné informační materiály o hluchotě.
- Kurzy znakového jazyka
  Nabídněte všem zaměstnancům základní kurz znakového jazyka. I to zlepší porozumění mezi neslyšícími a slyšícími zaměstnanci. Pro zaměstnance, kteří se chtějí dozvědět více, může být buď organizován navazující kurz na pracovišti anebo mohou absolvovat další kurz mimo podnik.
- Úpravy pracoviště
  Může se jednat o poskytnutí takového pracoviště pro neslyšící osobu, kde má dobrý přehled například o výrobní hale.

Existují různé organizace, které nabízejí podporu při posouzení pracoviště a/nebo při osvětovém školení o problematice osob se sluchovým postižením nebo které mohou poskytnout informační materiály o hluchotě anebo nabídnout kurzy znakového jazyka. Nejjednodušší způsob, jak získat více informací o těchto otázkách, je nejprve kontaktovat národní organizaci neslyšících a národní centrum služeb práce. V případě, že nenabídnou ani jedno (ani několik) z těchto opatření, budou moci doporučit jiné organizace, které tak učiní.

6.6 Podpora a informační vazby v Rakousku

Finanční podpora pro zaměstnavatele:

Arbeitsmarktservice (AMS):
https://ams.brz.gv.at/arbeitundbehinderung/data/13.html
https://www.sozialministeriumservice.at/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung/Arbeit_und_Ausbildung.de.html

[25] Podle rakouského práva nesmí být nikdo diskriminován na základě: rasy, etnického původu, národnosti, víry nebo světového názoru, pohlaví, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Arbeit und Behinderung:
https://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderung-unterstuetzung/foerderungen-arbeitgeber/

Netzwerk berufliche Assistenz (NEBA):
https://www.neba.at/

Profesní integrace:

Dabei:
www.dabei-austria.at/mitglieder-von-dabei-austria-auf-einen-blick

Osvěta o problematice osob se sluchovým postižením, kurzy znakového jazyka:

Equalizent:
www.equalizent.com (Vienna)

WITAF (Vienna):
www.witaf.at

ZGH (Carinthia):
www.aau.at/gebaerdensprache-und-hoerbehindertenkommunikation/

V Rakousku kontaktujte:

Národní organizace neslyšících:

ÖGLB:
www.oeglb.at

Relay Service:

ÖGS barrierefrei:
https://www.relayservice.at/

V jiných státech kontaktujte národní organizaci neslyšících.

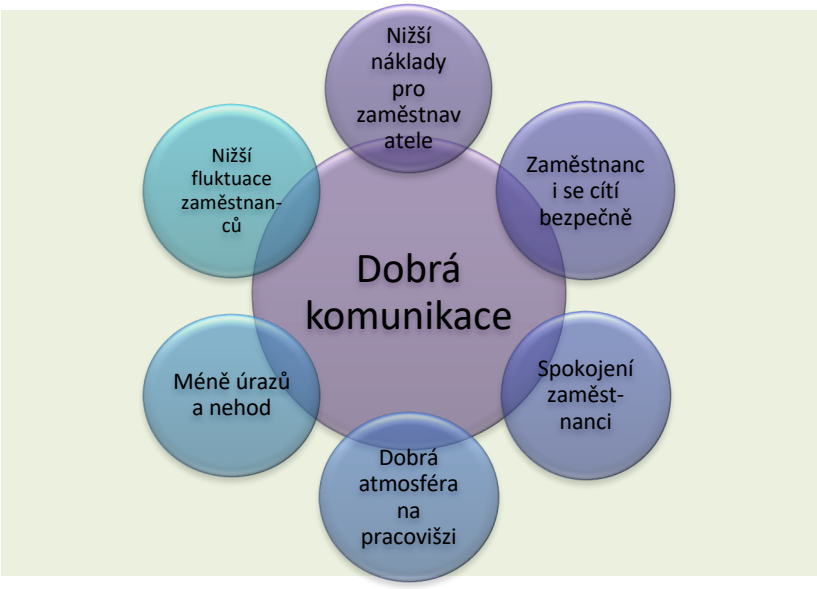
6.7 Výhody pro zaměstnavatele a zaměstnance

Neslyšící osoby mohou práci úspěšně vykonávat a neměly by jim být upírány příležitosti kvůli stereotypním předsudkům o vadách sluchu. Někteří zaměstnavatelé nesprávně předpokládají, že zaměstnanci se sluchovým postižením způsobí bezpečnostní rizika, zvýší

náklady na zaměstnání nebo budou mít potíže s komunikací v rychle se měnícím prostředí. S otevřenou myslí, pozitivní kulturou na pracovišti ohledně sluchového postižení, porozuměním a několika opatřeními ze strany zaměstnavatele mohou neslyšící zaměstnanci na svém pracovišti rozvíjet plně svůj potenciál. Specifické (přiměřené) přizpůsobení nebo změny na pracovišti spolu s lepším porozuměním a podporou, pokud to neslyšící zaměstnanec potřebuje, nejen zvýší produktivitu zaměstnance, ale bude mít také pozitivní dopad na atmosféru na pracovišti, na vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci i mezi samotnými zaměstnanci.

Jakmile jsou zavedena vhodná opatření, bude to mít dlouhodobý profit pro podnik:

- zaměstnanci se ve svém pracovním prostředí cítí bezpečně,
- zaměstnanci pociťují respekt,
- spokojení zaměstnanci (slyšící a neslyšící) i spokojený zaměstnavatel,
- dobrá atmosféra mezi zaměstnanci na pracovišti,
- snížení výskytu úrazů a nehod (což rovněž znamená méně pracovní neschopnosti),
- nižší fluktuace zaměstnanců,
- zaměstnanci motivovaní spokojeností v práci zůstávají v podniku,
- v podniku zůstávají i zaměstnanci s dlouholetými zkušenostmi,
- nižší náklady pro zaměstnavatele.



Obrázek č. 3: Výhody dobré (správné) komunikace na pracovišti

Neakceptování sluchového postižení zaměstnance v kombinaci s nedostatečnou podporou na pracovišti (ale nejen tam) může mít pro neslyšící osoby značné negativní důsledky. Jak je vysvětleno výše, existují některá opatření, která mohou zajistit, že neslyšící zaměstnanci budou schopni plně rozvinout své schopnosti a stát se tak cennou součástí organizace/podniku. Být respektován a akceptován v práci díky svým schopnostem, a nikoliv jen být označen jako osoba se zdravotním postižením, posiluje sebevědomí, sebeúctu s pozitivními důsledky na několika úrovních, např. zaměstnanec se více zapojuje na pracovišti a stává se bezpečnějším, což vede k menšímu počtu problémů, tj. řešení méně zdravotních problémů.

7 Podpora školení pro neslyšící a pro osoby se sluchovým postižením na pracovišti

Podpora školení a jiné formy vzdělávání neslyšících a sluchově postižených zaměstnanců bývá poskytována v různé míře: existují podniky, které jsou velmi angažované, některé jsou angažované v rozumné míře, jiné jsou mnohem méně angažované – a celá řada z nich nemá vůbec žádný skutečný zájem. V této části je uvedeno několik příkladů z praxe – těch nejlepších i těch „ne příliš dobrých“. Jedná se zejm. o příklady z Rakouska a také o několik příkladů z Velké Británie. Cílem je to, aby se podniky v celé Evropě mohly s osvědčenými postupy (správnou praxi) seznámit a posléze je zavést, a rovněž, aby se mohly poučit z chyb a špatného úsudku organizací, které k této otázce přistupují negativně a regresivně.

7.1 Úmluvy prosazující právo na zaměstnání

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením (dále jen „Úmluva OSN“) a Opční protokol k této Úmluvě byly přijaty v prosinci 2006. Do prosince 2015 ratifikovalo Úmluvu OSN 25 zemí EU plus samotná EU, což znamenalo, že se zavázaly být vázány jejími články v mezinárodním právu. Významný je zejm. článek 27 „Práce a zaměstnávání“, který zahrnuje „právo osob se zdravotním postižením na práci shodně jako u jiných osob“.[26]

7.2 Právní předpisy v Rakousku

7.2.1 Průmyslové podniky

Podle rakouského zákona o zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Austrian Behinderteneinstellungsgesetz, § 1 odst. 1) jsou všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají 25 nebo více osob, povinni zaměstnávat jednu osobu se zdravotním postižením na každých 25 osob, které zaměstnávají. Pokud tato povinnost není zcela splněna, musí zaměstnavatel zaplatit vyrovnávací daň za závazné a neobsazené pracovní místo podle počtu měsíců, po které pracovní místo zůstává neobsazené. V roce 2019 šlo o tyto částky[27]:

[26] Text Úmluvy OSN je dostupný v české i anglické jazykové verzi např. ze stránky https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim. Zde je rovněž dostupný Opční protokol.

[27] Zdroj: https://www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2019/05/20190508-Zusammenfassung-Infonachmittag-Behinderteneinstellungsgesetz.pdf.

- 262 € při 25 až 99 zaměstnancích za závazné a neobsazené pracovní místo za měsíc,
- 368 € při 100 nebo více zaměstnancích za závazné a neobsazené pracovní místo za měsíc,
- 391 € při 400 nebo více zaměstnancích za závazné a neobsazené pracovní místo za měsíc.

Přestože organizace a podniky zaměstnávající osoby se zdravotním postižením a mají nárok na různé finanční výhody[28], většina z nich dává v Rakousku přednost placení vyrovnávací daně, protože její výše je poměrně nízká. To je třeba považovat za scénář nejhorší praxe. Naštěstí však existují i některé velké a menší organizace/podniky, které berou v praxi své povinnosti spojené se zapojováním neslyšících zodpovědněji[29].

Správná praxe (osvědčené postupy)

Organizace/firmy v této kategorii se aktivně starají o potřeby neslyšících a sluchově postižených osob. Jedním z nich je ÖAMTC (www.oeamtc.at; Rakouský automobilový, motocyklový a cestovní klub). Například ve vídeňském regionu mají 10 neslyšících zaměstnanců. Kurzy pro osoby se sluchovým postižením a osvěta o problematice těchto osob jsou pořádány na všech podnikových úrovních a někteří slyšící zaměstnanci absolvovali externí kurzy znakového jazyka. Existují i další organizace/firmy, které věnují mimořádnou pozornost potřebám neslyšících zavedením různých opatření; jedna z nich pro vnitřní bezpečnost dokonce natočila video ve znakovém jazyce. Zde jsou některé z těchto podniků/firem:

- H&M (https://www2.hm.com/de_at/index.html; oděvní firma),
- L'Osteria (ww.losteria.net; řetězec restaurací),
- McDonald's (www.mcdonalds.at; řetězec rychlého občerstvení),
- REWE (www.rewe-group.at; potravinářský řetězec),
- Firma Reiswolf (https://www.reisswolf.at/; skartace a digitalizace dat a dokumentů),
- Sonnentor (www.sonnentor.com; organické/ekologické produkty),
- Fa. Ströck (www.stroeck.at; pekárna).

[28] Podrobnosti viz https://www.sozialministeriumservice.at/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung/Arbeit_und_Ausbildung.de.html nebo https://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderung-unterstuetzung/foerderungen-arbeitgeber/).

[29] Následující informace byly poskytnuty zejména organizacemi Equalizent a WITAF.

Níže je možné najít výčet příkladů „správné praxe“ vybraných z www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice. Z rolovacího menu je možné vybrat kategorii „Sinnesbehinderung“ (smyslové postižení), kde lze najít příklady neslyšících a sluchově postižených zaměstnanců (mimo jiné).

Méně angažované podniky

Existují organizace/podniky s neslyšícími zaměstnanci, ovšem některým je třeba znovu a znovu připomínat, aby nezapomínaly na potřeby svých neslyšících zaměstnanců. Podle osobních zkušeností se zaměstnanci pracující např. jako asistent po upomenutí na nějakou dobu zlepší, ale to netrvá dlouho, protože potřebují pravidelné upomínání.

Nejhorší případ

V této kategorii najdete následující dva přístupy:

1. Podniky, které nemají v úmyslu zaměstnat neslyšící osobu a raději zaplatí vyrovnávací daň. Podle zkušeností auTark je jedním z nich Infineon v Korutanech (https://www.infineon.com/cms/de) (i přesto, že má na své webové stránce pokyny pro diverzitu), obdobně jako výrobní podnik Glock (střelné zbraně; https://eu.glock.com).
2. Podniky, které zaměstnávají neslyšící nebo sluchově postižené osoby, ale ohledně jejich začlenění nedělají vůbec nic. Jedná se o velmi stresující situaci pro takové zaměstnance, která může nakonec vést ke ztrátě zaměstnání.

Oba případy je třeba považovat za diskriminaci a sociální vyloučení.

7.2.2 Školení na pracovišti

Situace neslyšících, pokud jde o vzdělávání, školení a učení se, je obdobná jako u neslyšících zaměstnanců. Existují organizace, podniky a firmy, které se cítí povinny vyhovět potřebám svých neslyšících zaměstnanců, jiné to dělají také, ale s menším úsilím, přičemž většina o této záležitosti ani nechce přemýšlet.

I zde mají zaměstnavatelé různé možnosti zařazení neslyšícího praktikanta do pracovního procesu: mohou zavést jedno nebo více z výše uvedených opatření – dočasně nebo trvale – ale mohou také požádat o externí pomoc, např.:

- Pracovní asistence:
  pracovní asistence je zaměřena na podporu začlenění osob, které pomoc (asistenci) potřebují. Pracovní asistenci nabízejí různé společnosti, například WITAF (Vídeň); auTark (Korutany).
- Koučování:
  zaměstnanci se zdravotním postižením jsou v podnicích a firmách individuálně proškolováni externími pracovníky dozoru, čímž se „uleví“ interním zaměstnancům. Nový zaměstnanec se seznámí se strukturou a firemní kulturou organizace/podniku a naváže kontakt s kolegy.
- Pomoc (asistence) při odborném vzdělávání:
  asistence při odborném výcviku v podniku je podporou pro mladé lidi se zdravotním postižením nebo s jinými překážkami pro zařazení do praxe. Podporuje proces učení jak v organizaci/podniku, tak ve škole.[30]

Než někoho zaměstnají, mají organizace, podniky a firmy také možnost po určitou dobu testovat, zda je uchazeč z osobního a profesního hlediska vhodný pro konkrétní práci. Na druhou stranu si i on může vyzkoušet, zda je pro něj práce vhodná. Cílem tohoto testovacího období je konečné dosažení trvalého pracovního místa. Takové testování organizuje tzv. centrum služeb práce.

Jedním z příkladů správné praxe v této oblasti je konglomerátní společnost Siemens AG (www.siemens.com). Od roku 1996 školí mladé lidi se sluchovým postižením jako techniky elektroniky tak, že upravili model plně integrovaného učňovského vzdělávání. Aby se předešlo problémům s porozuměním, jsou během prvních dvou let po celou dobu k dispozici čtyři tlumočníci znakového jazyka. Od třetího roku učení se tato podpora stále častěji ruší. Pro speciální technické výrazy, které nebyly zahrnuty do repertoáru znakového jazyka, byly vyvinuty speciální znaky, které se od té doby staly standardem.

Ve třídě je maximálně devět neslyšících účastníků. Od zahájení tohoto druhu odborného vzdělávání v roce 1996 úspěšně dokončilo vzdělávání 90–95 učňů se sluchovým postižením, aby se stali kvalifikovanými pracovníky v elektronice.

---

[30] Podrobnější informace v němčině – viz https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Arbeitsassistenz/Arbeitsassistenz.de.html.

Je důležité, aby se zaměstnavatel, který chce najmout sluchově postiženou osobu, obrátil na externí odborníky, jako je podpora od firmy Work Assistance. Jejich odborné znalosti v této oblasti na jedné straně pomáhají zaměstnavatelům v přístupu k různým dostupným (finančním) systémům podpory a na druhé straně chápou problémy sluchově postižených. To bude mít dlouhodobý pozitivní vliv na pracovní etiku zaměstnanců a zlepší se rovněž atmosféra na pracovišti.

7.3 Situace ve Velké Británii – právní předpisy

Vládní schéma přístupu k práci poskytuje finanční podporu na náklady na přizpůsobení pracoviště osobám se zdravotním postižením nebo nestandardním zdravotním stavem. Více informací o tomto schématu naleznete zde: https://www.gov.uk/access-to-work.

Celková situace ve Velké Británii se zdá být podobná situaci v Rakousku. Existují jak podniky a firmy, které se snaží vyhovět potřebám svých neslyšících a sluchově postižených zaměstnanců, tak podniky a firmy, které vyvíjejí jen malé nebo žádné úsilí.

Zde je několik praktických příkladů z Velké Británie[31], včetně některých problémů, s nimiž se během své práce v této oblasti setkala zástupkyně společnosti podporující neslyšící Doncaster Deaf Trust:

Problémy zaměstnavatele

Společným tématem je, že si zaměstnavatelé neuvědomují jazykové bariéry. Učení proto nezohledňuje úroveň porozumění anglickému jazyka uživatelem BSL (britského znakového jazyka – British Sign Language). Na pracovištích s rychlým pracovním tempem není čas na přizpůsobení podpory a potřeb prostřednictvím školení. Podniky a firmy tak obvykle poskytují školení všem zaměstnancům bez ohledu na potřeby podpory při učení (přijímání informací, pokynů, instrukcí apod.). To se týká i neslyšících zaměstnanců. Jeden příklad.

Problém: Budoucí zaměstnanec se potřeboval seznámit s pracovištěm z pohledu prevence rizik a ochrany svého zdraví ještě před začátkem sjednání pracovního poměru. Učební text však pro něj byl příliš dlouhý a používal mnoho slov popisujících nebezpečí a bezpečné postupy, která dosud neznal (spoustě formulací neslyšící osoby obvykle nerozumí).

Řešení: Obsah byl upraven společností Doncaster Deaf Trust tak, aby byl přátelský pro neslyšící, byly změněny určité formulace a byly přidány obrázky jako deskriptory.

[31] Tyto informace byly předány zástupkyní společnosti Doncaster Deaf Trust.

Problémy zaměstnanců

Zaměstnanci často nejsou schopni pokročit ve znalostech a dovednostech (v učení), protože nerozumí obsahu anglického jazyka. Jak již bylo zmíněno dříve, k nápravě této situace lze přijmout různá opatření.

Tlumočníci znakového jazyka

Školicí organizace musí přizpůsobit své výukové/školicí materiály a používat slova/obrázky pro uživatele anglického znakového jazyka. I když to není obtížný proces, může být časově náročný v závislosti na rozsahu výukového/školicícho materiálu. Společnost Doncaster Deaf Trust upravila 98stránkovou příručku o bezpečnosti a ochraně zdraví za pomoci jedné slyšící a jedné neslyšící osoby.

Osvěta a školení osob se sluchovým postižením v rámci školení pro všechny zaměstnance

V závislosti na situaci používejte alternativní způsoby komunikace, např. pero a papír, text, krátké, ale věcné věty v e-mailech, a povzbuzujte neslyšící i slyšící osoby, aby tyto alternativní způsoby využívaly. Pozitivním vedlejším účinkem může být, že se slyšící lidé začnou chtít naučit nějaké znaky.

Zástupkyně společnosti Doncaster Deaf Trust také uvedla některé dopady špatné komunikace pro neslyšícího zaměstnance, které odpovídají dopadům, uvedeným v této zprávě:

- neslyšící zaměstnanci se cítí izolovaní kvůli nedostatečné komunikaci s kolegy,
- mají menší šance na kariérní postup,
- v nejhorších případech jim hrozí ztráta zaměstnání,
- nevhodně pojaté školení a nedostatečná komunikace může vést k tomu, že neslyšící osoba bude považována za „neschopnou plnit povinnosti spojené s konkrétní prací“.

Na internetu je k dispozici obrovské množství informací o tom, jak podporovat osoby se sluchovým postižením. Zdá se však, že ani zaměstnavatelé s pozitivním přístupem k inkluzi si často neuvědomují, jaký velký dopad může mít sluchové postižení na člověka. Jak uvádí práce Svinndal et al. (2020), dokonce i zaměstnavatelé, kteří si uvědomují potíže s ústní komunikací se svými sluchově postiženými zaměstnanci, považovali tyto zaměstnance „za osoby velmi dobře fungující, a proto se na jejich potřeby komunikace snadno zapomnělo”.

Pro dosažení dobrého začátku v novém pracovním vztahu:

- by osoby se sluchovým postižením měly během pracovního pohovoru informovat zaměstnavatele o svých sluchových problémech a potřebách,
- zaměstnavatelé by měli těžit z odborných znalostí externích odborníků a služeb, aby plně pochopili, co znamená sluchové postižení – ať už lehké nebo závažné. To bude mít pozitivní vliv na všechny zaměstnance.

Závěrem lze říci, že pokud je poskytnuta správná podpora nebo vhodné materiály, mohou se neslyšící lidé stát nedílnou součástí celého pracovního kolektivu.

8 Profesní růst v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a možnosti profesního uplatnění zaměstnance se sluchovým postižením

8.1 Úvod

Shromažďování konkrétních informací o profesním růstu neslyšících a sluchově postižených je velmi obtížné, zejména v oblastech, jako je stavebnictví a výroba. Data jsou rozptýlena a orgány zastupující neslyšící se neustále snaží získat tyto soubory informací od národních organizací, které mají shromažďovat statistické údaje o zdravotním postižení. V Itálii je jedním z takových orgánů Italský národní statistický institut (National Institute of Statistics/Istituto Nazionale di Statistica, ISTAT), který nicméně vykazuje jen málo údajů nebo žádné údaje týkající se neslyšících dospělých a jejich zaměstnatelnosti. Něco je k dispozici prostřednictvím Národní pojišťovny práce (National Work Insurance Company/Instituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro, INAIL), která shromažďuje hlavně údaje o osobách, které ohluchly jako důsledek pracovního úrazu. Situace se zdá být lépe zvládnuta ve Velké Británii, kde údaje uvádějí, že v současné době je zaměstnáno pouze 48 % neslyšících osob (viz přehled dalších zdrojů níže).

Tyto pokyny vycházejí ze zkušeností Státního institutu pro neslyšící (State Institute for the Deaf/Istituto Statale Sordi di Roma, ISSR) při zaměstnávání neslyšících osob a zároveň ze spolupráce institutu s externími asociacemi a z dostupných online informací o bezpečnostních postupech pro neslyšící. Od roku 2010 ISSR zvyšuje počet neslyšících osob zaměstnaných na všech úrovních činností (výzkumní pracovníci, technici, učitelé znakového jazyka, administrativa a jednání s klienty, specialisté na komunikaci). Za tímto účelem ISSR postupně přizpůsobovala a transformovala pracovní prostředí, postupy a metodiky s cílem poskytnutí nejlepší možné úrovně začlenění všech neslyšících osob pracujících v budově.

Síť osob a společností, která spolupracuje s ISSR, zahrnuje také národní sdružení pro sluchově postižené (Emergenza Sordi APS – Deaf Emergency Association for Social Promotion, dále též jen „Emergenza Sordi“), což je jediné národní sdružení založené a provozované neslyšícími osobami, zaměřená především na oblast zdraví a bezpečnosti a konkrétně orientovaná na neslyšící osoby. Sdružení bylo založeno v roce 2016, ve stejném roce, kdy byla Amatrice (malé, ale známé město v regionu Lazio, Itálie) zničena řadou velmi silných zemětřesení, která způsobila škody a smrt ve všech částech města. V té době byli lidé v regionu Lazio přesunuti, aby poskytovali pomoc a podporu lidem bojujícím o život v Amatrice, ale neudělalo se nic pro informování a pomoc neslyšícím lidem, kteří žili ve stejné zoufalé situaci.

Luca Rotondi a Marta Zuddas začali informovat obyvatele z místa zemětřesení prostřednictvím krátkých, ale pravidelných videí nahrávaných na kanál YouTube. V roce 2018 se kdysi malá skupina osob ochotných pomoci v jedné konkrétní situaci stala formálním sdružením, jehož posláním je nyní věnovat čas a energii začlenění neslyšících do veškeré komunikace související s mimořádnými událostmi. Zvláštní pozornost byla věnována vzdělávání v oblasti první pomoci – oživení srdeční činnosti a použití defibrilátoru, jeho ovládání s nízkým/středním/vysokým rizikem a proškolení, jak „zastavit krvácení". Skupinu koordinují především tři neslyšící osoby:

- Luca Rotondi je prezident: je také odborník na biologii, odborný poradce v případě nouze pro neslyšící a také pracuje v oblasti institucionální komunikace a veřejné správy.
- Marta Zuddas je bioložka se specializací na mikrobiologii a virologii.
- Davide Mauri je mj. dobrovolník v Corpo Italiano di Soccorso dell'Ordine di Malta se sídlem v Monze a Brianze.

Toto sdružení (v současné době zcela jedinečné) podporuje a poskytuje své odborné poradenství pro projekt SSaW od zahájení v listopadu 2018, a to konkrétně pro tuto důležitou část projektu – poskytuje totiž své vlastní zkušenosti jako neslyšící odborníci v tomto v oboru. Ve skutečnosti každý z nich přispěl k této zprávě odpověďmi na malý soubor otázek týkajících se jejich zkušeností jako neslyšících a odborníků na bezpečnost a ochranu zdraví a také revizí zprávy před jejím předložením.

Následují odpovědi na otázky, které vyplynuly při řešení projektu, když jsme se snažili definovat cesty pro profesní růst/rozvoj zaměstnanců se sluchovým postižením. K dispozici je také záznam od Emergenza Sordi.

Následující tabulka odkrývá překážky profesního růstu pro neslyšící a sluchově postižené osoby a to, jak členové této kultury tyto překážky překonávají.

Tabulka č. 4: Překážky profesního růstu pro neslyšící a sluchově postižené osoby

Překážka	Jak kultura neslyšících překonává překážky
Většina pracovního prostředí není vhodná pro neslyšící; nezohledňuje potřebu vizualizace ústního/zvukového obsahu; potíže s multitaskingem, zvláště když jsou jeho součástí akustické signály; odlišné řízení času a potřeba dostupnosti veškerého mluveného obsahu v každé možné situaci.	Při seznámení s pracovním prostředím/vedoucím bude možná neslyšící chtít požádat o zlepšení při vytváření alternativních vizuálních signalizačních systémů. Vzhledem k profesní hierarchii a obavám ze ztráty zaměstnání však mnoho neslyšících osob pouze akceptuje situaci takovou, jaká je, nebo se obrací na své zastupující orgány, aby hovořily jejich jménem. Rovněž poskytnutí vizualizace komunikovaného obsahu a/nebo změna pracovních postupů představuje pro zaměstnavatele náklady z hlediska času a lidských zdrojů[32].
Obsah je poskytován výhradně formou řeči, zvuku nebo videa bez titulků; není tedy přístupný.	Tradičně žádáme přátele/rodiny, aby jim vysvětlili obsah prostřednictvím znakové řeči nebo napsáním obsahu. V poslední době žádáme zastupující orgány, aby prosazovaly větší přístupnost, aby poskytla alternativní přístup k obsahu buď přetlumočením do znakové řeči, nebo titulkováním. Často se využívá tlumočení studentů jako dobrovolníků. To však nelze považovat za profesionální a trvale spolehlivou službu.
Živé konference jsou často bez tlumočníka italského znakového jazyka nebo živého transkripčního systému.	
Bezplatná čísla/čísla tísňového volání nejsou přístupná pro neslyšící osoby.	
Ve třídě, když učitelé píší na tabuli nebo při mluvení chodí, vznikají během výuky pro studenty slepá místa.	Žádáme kolegy nebo přátele, aby s námi sdíleli své poznámky; žádáme o tlumočníky znakového jazyka nebo o službu odezírání ze rtů. Pokud si je učitel vědom přítomnosti neslyšících, je jeho lekce obvykle organizována za pomoci vizualizace obsahu a v případě potřeby také poskytuje neslyšícím další podporu.
Na schůzkách a společenských setkáních jsou informace o profesním postupu sdíleny ústně. Neslyšícím osobám může tato informace, a tedy příležitost, chybět.	Slyšící kolegové informují své kolegy o této příležitosti. To však nemusí platit, když usilují o stejnou pozici nebo příležitost k postupu. Neslyšící zaměstnanec trvá na získávání informací o dostupných příležitostech.
U preverbálních neslyšících osob může být překážkou také psaný jazyk, protože mnozí nedosahují stejné úrovně gramotnosti jako jejich slyšící kolegové.	Neslyšící osoby často přijímají méně kvalifikovaná pracovní místa a/nebo uplatňují své schopnosti pouze v prostředí, které je vedeno neslyšícími.
V případě post-verbální nebo posttraumatické hluchoty mohou být základem sociálního vyloučení problémy se zvládáním postupů a obsluhou strojů a zařízení.	Neslyšící osoby se izolují od větší skupiny slyšících.

[32] Velká Británie nabízí speciální grant pro tento druh nákladů: https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-guide-for-employers/access-to-work-factsheet-for-employers.

8.2 Otázky, které zainteresované strany kultury neslyšících kladou ohledně jejich profesního rozvoje a která pracoviště a instituce mohou oslovit

- Zvýšit přístup k informacím zlepšením horizontální komunikace jakýmkoli možným alternativním způsobem k mluvenému jazyku (psané texty, zprávy, alternativy ve znakové řeči);
- Zvýšit přístup k nouzové signalizaci zlepšením vizuální nouzové komunikace, jako jsou nouzová světla, kamery ve výtazích připojené k obrazovkám v místnostech poskytovatelů tísňových služeb, přidat vizuální komunikační systémy tam, kde je to možné, nebo jiné;
- Školit neslyšící a sluchově postižené osoby, aby věděly o mimořádných událostech a jak na ně reagovat;
- Nouzové komunikační systémy by měly být „redundantní“: zpráva by měla být rozeslána co největšímu počtu lidí a v co největším počtu dostupných formátů (prostřednictvím televize, rozhlasu, telefonu/textového telefonu, počítače, mobilního telefonu, textových zpráv, pageru a dalších prostředků). Tyto systémy mohou nabídnout rychlý přenos kritických informací lidem s příslušným zařízením a aktualizovanými kontaktními informacemi. Pravidelně informovat všechny zaměstnance o dostupných zařízeních;
- Je-li to možné, proškolit místní pohotovostní služby v tom, jak řídit neslyšící osoby v nouzových situacích.

8.3 Současné a potenciální využití vizuálního jazyka na pracovišti a ve vzdělávacích zařízeních.

Oficiální údaje nejsou k dispozici, avšak podle zkušeností získaných při řešení projektu se vizuální jazyk nejčastěji používá mezi neslyšícími a pouze na pracovištích, kde převážně pracují neslyšící, případně osoby znalé znakového jazyka. V tomto kontextu zvyšuje vyžívání tlumočníků znakového jazyka pro zprostředkování důležitých informací také rozsah používaného vizuálního jazyka. V běžných vzdělávacích institucích existuje možnost, aby studenti požádali o „asistenta při komunikaci“ nebo o „tlumočníka při výuce“ pro zpřístupnění obsahu lekcí. Na vysokých školách mohou neslyšící osoby požádat o tlumočníky, aby se stali jejich prostředníky ve třídě; počet hodin tlumočníka, který má neslyšící k dispozici, je však často nižší jak celkový počet hodin výuky, které student navštěvuje, což způsobuje úzkost, když tlumočníci nejsou k dispozici, a studenti mají pouze částečný přístup k většině obsahu výuky.

8.4 E-learning SSaW nabízí cestu k dosažení maximálního potenciálu neslyšících osob a osob se sluchovým postižením díky dostupnému a formalizovanému školení (učení)

Skutečnost, že všem zaměstnancům bude poskytnut stejný obsah, který se týká nouzových postupů a vět (frází), které mají být použity v případě potřeby, staví všechny pracovníky na stejnou úroveň, a to i poskytnutím společného sdíleného jazyka, který se používá mezi kolegy.

Výukový systém poskytuje přístup k informacím, které by jinak byly obtížně přístupné, vizuální a intuitivní cestou. Předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví jsou ve skutečnosti často ponechány na specializovaných odborných institucích a nejsou pro neslyšící srozumitelné. Nabídka automatizovaného vzdělávacího systému je dobrým způsobem, jak slyšícím i neslyšícím zaměstnancům poskytnout první přístupový nástroj k jazykové slovní zásobě i do oblasti zdraví a bezpečnosti. Osvědčeným postupem by bylo zdokonalit systém a upgradovat ho na kompletní vzdělávací cestu, která je plně přístupná jak pro neslyšící, tak i pro slyšící osoby. Je to proto, že platforma poskytuje přístup ke specializovanému obsahu pro neslyšící ve spojení s vizuálním jazykem a také k obsahu pro slyšící, kteří s nimi pracují.

8.5 Jak lze e-learning uplatnit jako modul pro neslyšící a sluchově postižené osoby

E-learning obsahuje velké množství vizuálních informací a je navržen tak, aby navigace byla také vizuální, což z něj činí dobrý příklad způsobu, jakým lze plně zpřístupnit automatizované vzdělávací systémy a obsah pro neslyšící. Veškeré další podrobnosti viz kapitolu 13.

Vytvoření příznivějšího pracovního prostředí pro neslyšící by mělo zahrnovat vytvoření osvětového školení/kurzu o problematice osob se sluchovým postižením v rámci vzdělávacího programu profesního rozvoje nabízeného zaměstnavatelem, které by posílilo stávající zaměstnance. Takto budou rozvíjet sebevědomí při používání různých forem komunikace a budou více v klidu v případě skutečných mimořádných událostí.

Lidé, kteří ohluchnou v důsledku pracovního úrazu, by mohli trpět přechodem od svých sluchových návyků ke strategiím pro neslyšící. Tyto osoby nemusí být připraveny akceptovat adaptivní strategie používané pro osoby neslyšící od narození, a tak mohou trpět určitou formou izolace, která vychází z toho, že se nedokážou vyrovnat ostatním slyšícím kolegům tak, jak to dělali dříve. Také v těchto situacích by mohla pomoci osvěta o problematice osob se sluchovým postižením a školení.

Tři dotazníková šetření ISSR o zkušenostech neslyšících osob s otázkami zdraví a bezpečnosti

(věkové rozmezí: 40–50 let)

Jaká je Vaše úroveň vzdělání?

1. *Absolvent biologických věd se specializací na mikrobiologii a virologii, Magisterský titul v oboru mezinárodní bezpečnosti, globálních strategií a mimořádných hygienických situací: Analýza a řízení nekonvenčních událostí (ISSMM delta)*
2. *Absolvent biologických věd, Magisterský titul v oblasti: (1) Klinického testování, (2) Forenzní genetiky, mi (3) Ochrany před nebezpečnými událostmi, (4) Kontrola kvality, (5) Mezinárodní bezpečnost, globální strategie a mimořádné hygienické situace: Analýza a řízení nekonvenčních událostí (ISSMM delta);*
3. *Bakalářský titul v oboru účetnictví.*

Kolik znáte neslyšících osob, které pracují v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti?

0; 0; 0

Kolik znáte neslyšících osob, které jsou seznámeny s nezbytnými postupy pro bezpečnost a ohranu zdraví na pracovišti?

3; velmi málo; nikoho

Kolik znáte neslyšících osob, které pracují ve stavebnictví?

0; 0; 0

Kolik znáte neslyšících osob, které pracují ve výrobě?

1; přibližně 10; 2

Co jste studoval, abyste se stal odborníkem v oblasti BOZP na pracovišti?

Odborné vzdělávání podle zákona 81/2008[33] [2 ze 3 dotazovaných]*;*
Žádné formální studium.

[33] Italský národní zákonný rámec pro BOZP (Legislative Decree no. 81 of April 9th 2008 – https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Italy).

S jakými hlavními problémy jste se při vzdělávání setkal?

Obecně jsem se nesetkal s žádnými problémy, kromě těch okamžiků, kdy rty pedagoga nebyly úplně viditelné [2 ze 3 dotazovaných]*;*
Neměl jsem žádné potíže, protože jsem měl podporu ve škole.

Zdroje k části 3

ENGELMAN, A., IVEY, S.L., TSENG, W. et al. Responding to the deaf in disasters: establishing the need for systematic training for state-level emergency management agencies and community organizations. BMC Health Serv Res 13, 84 (2013). https://doi.org/10.1186/1472-6963-13-84

HOLZINGER, D. et al. (2006): *Chancen Hörgeschädigter auf Eine Erfolgreiche Schulische Entwicklung* (CHEERS).

HERBIG, R. (2018): How does hearing loss impact employee safety? EHS Daily Advisore, https://ehsdailyadvisor.blr.com (cit. 7. 10. 2020)

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et ensécurité du travail (IRSST) (2018): *Hearing Aid Use in Noisy Workplaces*, https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-1015.pdf?v=2020-11-04 (cit. 4.11.2020)

ROSS, M. (2011): 'The Effects of an Untreated Hearing Loss on Workplace Compensation'. In: Hearing Loss Magazin, May/June 2011, pp. 26-28. https://www.hearingloss.org/wp-content/uploads/HLM_MayJune_2011_Workplace_MarkRoss.pdf (cit. 11.11.2020)

SVINNDAL, E. V. et al. (2018): 'Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway'. In: International Journal de Audiology 2018, VOL. 57, NO. 9, 646—656. Online: https//doi.org/1 0.1080/14992027.2018.1464216

SVINNDAL, E. V., JENSEN, C., RISE, M. By (2020): 'Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences', Disability and Rehabilitation, 42:13, 1855-1862,
DOI: 10.1080/09638288.2018.1541101,
Online: https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1541101 (cit. 10.11.2020)

Access Ambassadors (Velká Británie)
https://www.access-ambassadors.co.uk/deaf-employees

Resources and Funding for Inclusion (Velká Británie)

https://www.gov.uk/government/publications/ Access Ambassadors (UK)
https://www.access-ambassadors.co.uk/deaf-employees

Resources and Funding for Inclusion (UK)
https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-guide-for-employers/access-to-work-factsheet-for-employers

Deaf Emergency Information in AUSLAN (Australia)
http://deafemergencyinfo.com.au/

National Association of the Deaf (U.S.A.)
https://www.nad.org/resources/emergency-preparedness/

Viscardi Center (U.S.A.)
https://www.viscardicenter.org/6-ways-to-create-a-welcoming-productive-workplace-for-employees-with-hearing-loss/

Inclusive Communication Systems
https://inclusiveasl.com/top-reasons-to-hire-deaf-employees/

Webové stránky

auTark:
www.autark.co.at

Arbeit und Behinderung:
https://www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice/

Arbeitsmarktservice (AMS):
https://www.ams.at/

EFHOH: European Federation of Hard of Hearing (2015): Hearing loss: the statistic:
https://efhoh.org/wp-content/uploads/2017/04/Hearing-Loss-Statistics-AGM-2015.pdf (cit. 17. 11. 2020)

equalizent:
www.equalizent.com

DGHU: Deutsche GesetzlicheUnfallversicherung (2011):
LeitfadenfürBetriebsärztezurBeschäftigung von Schwerhörigen und Gehörlosen in Lärmbereichen:
https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/praev_gremien/arbeitsmedizin/produkte/leitfaeden/leit_schwerhoerige.pdf (cit. 17.11. 2020)

GOV.UK:
https://www.gov.uk/access-to-work

Hear-it:
https://www.hear-it.org/hearing-loss-in-europe

HSE: Health & Safety statistics in the United Kingdom 2019:
https://www.hse.gov.uk/statistics/european/european-comparisons.pdf (cit. 7.10.2020)

NHS: What works: Hearing loss and employment (2017): A guide for employers to support people with hearing loss in the workplace:
https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2017/09/hearing-loss-what-works-guide-employment.pdf

RIND:
https://rnid.org.uk

Sozialministeriumsservice:
https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/

WHO:
https://www.who.int/healthinfo/statistics/bod_hearingloss.pdf

WITAF:
www.witaf.at
workplaceASSURED:
https://www.workplaceassured.com.au/news/hearing-impaired-workers-what-are-your-obligation

Část 4

Inkluzivní přístup k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Teorie a praktické aspekty vzdělávání

9 Plán pro poskytovatele vzdělávání, jak využívat e-learningový kurz SSaW k rozšiřování měkkých dovedností u odborníků v oblasti BOZP

E-learningový kurz zpracovaný konsorciem projektu SSaW má za cíl obohatit nabídku vzdělávání pro odborníky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) za účelem zvýšení jejich kompetencí.

Projekt se zaměřuje na to, aby zaměstnavatelé zlepšili komunikaci se svými zaměstnanci, aby získali spokojenější pracovníky, kteří vědí, co mají dělat v případě nouze. Projekt SSaW nabízí slovní zásobu základních pokynů a varování v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví ve znakové řeči, tedy jakýsi slovník, která usnadňuje efektivní komunikaci mezi slyšícími rodilými mluvčími, slyšícími nerodilými mluvčími, neslyšícími osobami a sluchově postiženými osobami na pracovišti. Tyto pojmy lze naučit prostřednictvím e-learningového kurzu v rámci tohoto projektu, který je určen pro odborníky v oblasti BOZP i všechny ostatní zaměstnance a který posílí vysoké standardy, maximalizuje příležitosti pro nábor a udržení pracovníků a podpoří inkluzivní pracovní prostředí.

Jedná se o online (stolní a mobilní) e-learningový kurz s výukovými aktivitami založenými na scénářích, s videi z online glosáře s cílem naučit se slovní zásobu ve znakové řeči.

E-learningový kurz SSaW obsahuje 14 modulů ve třech různých jazycích, které studentům ukazují ten nejlepší způsob, jak pomoci kolegům v nebezpečných situacích při práci. Zájemci se naučí, jak jednat bezpečně prostřednictvím videí mezinárodních znaků a zdokonalí si komunikaci s neslyšícími a sluchově postiženými pracovníky a kolegy s různými hlavním

E-learning je k dispozici zdarma na počítači, notebooku, smartphonu nebo tabletu. Výsledkem je sada videí v mezinárodním znakovém jazyce, která jsou univerzálně přístupná, založená na jednoduchých konfiguracích, postavená na ikoničnosti a kulturních gestech a připravená k výuce.

Tento nástroj (e-learningový kurz) je primárně určen pro odborníky v oblasti bezpečnosti. Může přispět k rozšíření rozsahu jejich komunikačních schopností a tím i k celkovému rozšíření jejich profesního profilu a dovedností. To, jak se lidem podaří splnit stanovené cíle organizace, závisí na komunikačních schopnostech zaměstnanců této profese a dalších manažerů. Cílem mezilidské komunikace obvykle není jen pouhá výměna informací, ale výměna informací s cílem ovlivnit další akce a činnosti protistrany. V pracovním prostředí

(a ve vztahu odborníků v oblasti bezpečnosti k ostatním zaměstnancům) jde o ovlivňování chování s cílem zajištění bezpečného a zdravotně nezávadného pracovního prostředí, minimalizace nehod nebo pracovních úrazů a nemocí z povolání, zajištění vysoké úrovně v oblasti zdraví a bezpečnosti. Optimální úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zároveň cílem organizace/podniku/firmy, pro kterou odborníci v oblasti BOZP pracují.

Komunikace zahrnuje předávání informací a naslouchání. Lidé sdělují informace verbálně, neverbálně a prostřednictvím akcí; naslouchají ušima a očima. Úspěšná komunikace vyžaduje, aby si lidé navzájem rozuměli. Překážky v komunikaci mezi dvěma nebo více osobami, když komunikace nemůže probíhat tak, jak by měla, jsou považovány za komunikační bariéry. Komunikační bariéry mohou být různé, např. jazykové (když lidé potřebují vzájemně komunikovat, ale neznají jazyk toho druhého – když každý mluví jiným jazykem), duševní nebo vzdělávací. Mohou nabýt formu absence smyslů nebo poškození smyslů, které běžně používáme ke komunikaci (zrak, sluch), nebo fyzické vady (vady řeči). Komunikační bariéra může být „odstraněna“, například použitím tlumočníka, ale v praxi to často není flexibilní a často ani trvale použitelné řešení.

Na pracovišti a v pracovním prostředí se také setkáváme se specifickou slovní zásobou, kterou tlumočník ne vždycky zná; okamžitá interakce může být také absolutně nezbytná. Pokud mají odborníci v oblasti BOZP schopnosti, které jim umožní okamžitě (operativně) a efektivně komunikovat se zaměstnanci, kteří neznají dobře národní jazyk země, ve které pracují (jako jsou zahraniční pracovníci a migranti) nebo mají sluchové postižení, budou pro svého zaměstnavatele mnohem cennější a získají výhodu pro uplatnění na trhu práce. Tato schopnost zvyšuje portfolio odborníka, zejména v oblasti specifických měkkých dovedností, které jsou na současném trhu práce velmi vyhledávané a žádané.

E-learningový kurz vytvořený jako součást projektu SSaW (jehož cílem je naučit zájemce znakový jazyk) je zdrojem, který umožňuje odborníkům v oblasti bezpečnosti komunikovat se speciální slovní zásobou z pracovního prostředí a pracovišť (běžné a rizikové situace, nehody atd.). Znalost znakového jazyka není vrozenou schopností, proto je nutné se jí učit.

Kurz umožňuje rychlou a snadnou vizuální komunikaci. Tvůrci ho doporučují odborníkům v oblasti bezpečnosti, manažerům a dalším pracovníkům, kteří komunikují se zaměstnanci v hlučném pracovním prostředí nebo se sluchově postiženými anebo dokonce se zahraničními pracovníky. Mohou ho využívat i jiné zainteresované strany.

Získání měkkých dovedností obvykle není povinnou součástí dosažení většiny kvalifikací. Podobné je to s odborníky z/v oblasti BOZP. Platí to také pro oblast komunikačních dovedností. Autoři e-learningu SsSaW nicméně doporučují jeho začlenění do spektra portfolia vzdělávacích kurzů nebo programů.

Jedná se o významnou inovaci, která vhodným způsobem rozšiřuje profesní profil odborníků v oblasti BOZP. Nová kompetence, kterou získají, může mít významný pozitivní dopad na vytváření stále bezpečnějších pracovišť: umožní také zvýšení počtu pracovníků ze znevýhodněných nebo jiných menšinových skupin na trhu práce.

Díky e-learningovému kurzu je zásoba znaků přístupnější pro učení odborníků v oblasti BOZP. Jedním z cílů vytváření modulů e-learning je zlepšit začleňování osob se sluchovým postižením na pracovišti. Výsledkem projektu SSaW je modul e-learning, který je sestaven ve třech jazycích (angličtina, němčina, italština). V těchto zemích partnerství SSaW (Velká Británie, Rakousko, Itálie) může být e-learning použit jako modul v rámci jejich kurzů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Přenositelnost e-learningového kurzu SSaW po ukončení projektu:

- využití e-learningu v evropských zemích, kde jsou pro znakovou komunikaci používány jazyky, v nichž byl e-kurz SSaW vytvořen,
- možnost převedení vytvořeného e-learningu do jiných evropských znakových jazyků (např. španělština a čeština nebo jiné jazyky),

přičemž v otázce využívání e-learningu v národních vzdělávacích a kvalifikačních systémech je zásadní dobrovolný přístup (e-learningový kurz SSaW by se však mohl stát volitelným modulem v rámci vzdělávacích a školicích kurzů).

Dopad je nutné považovat za důsledek integrace e-learningového kurzu do vzdělávání odborníků a zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce, zejména neslyšících osob, sluchově postižených osob a migrantů jako příjemců výsledků projektu.

Tato příručka umožní přenos e-learninového kurzu pro širší účely, vč. jeho použití v konkrétním pracovním prostředí, kde by se:

- mnohem širší skupina pracovníků naučila zásobu znaků a
- pro sluchově postižené osoby by bylo zvláště přínosné převzít roli odborníků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, než jen být příjemci zásoby znaků v situacích, spojených s bezpečností a ochranou zdraví. Směrnice pak definují

potenciální cestu profesního rozvoje zaměstnanců se sluchovým postižením v oblasti zdraví a bezpečnosti.

Řada výrobních odvětví je velmi hlučná, často vyžaduje používání chráničů sluchu, takže znakové signály jsou vhodné pro komunikaci všeho druhu. Zásoba znaků by mohla být v těchto prostředích obzvláště cenná, a to nejen pro lidi se sluchovým postižením v jejich každodenním životě, ale pro všechny zaměstnance. Potřeba účinného zdraví a bezpečnosti v tomto případě by byla cenná, protože by zlepšila komunikaci pro všechny. Znamenalo by to, že takový zaměstnavatel může chtít, aby se co nejvíce lidí na jeho pracovišti/pracovištích naučilo zásobu znaků, což by mohlo být předpokladem pro odborníky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

I když by osoba se sluchovým postižením mohla nést odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví na jakémkoli pracovišti, bylo by to vhodné zejména v prostředí, kde se velká část zaměstnanců stává „sluchově postiženou“ v důsledku používání chráničů sluchu. Partneři projektu SSaW by si přáli, aby směrnice zahrnovaly definovanou cestu profesního rozvoje pro zaměstnance se sluchovým postižením, aby měli přístup a mohli se rozvíjet v oblasti zdraví a bezpečnosti, a to nikoliv výlučně v oblasti těžké strojírenské výroby.

Příručka může také pomoci manažerům v podnicích působících v oblasti těžké strojírenské výroby zavést postupy BOZP ve zdokonalené formě pro své zaměstnance. Mohla by také sloužit jako bod do diskuse a pro lepší spolupráci mezi partnery a osobami se zvláštními odpovědnostmi. Patří mezi ně osoby odpovědné za strategické plánování, vytváření plánů odborného vzdělávání a přípravy, zajišťování a řízení zdraví a bezpečnosti a rovněž orgány a instituce podporující sociální začleňování osob se zdravotním postižením.

Tyto inovativní prvky projektu jednak otevírají lidem se sluchovým postižením nové příležitosti pro profesní rozvoj, což umožňuje vyšší úroveň sociální inkluze, a dále zvyšují potenciál přenositelnosti zdroje přeorientováním jeho účelu do jiného směru, což přispívá k širšímu využívání výsledků. Tato inovace přímo souvisí s jejím možným dopadem na příjemce, protože jim umožňuje projevit jejich schopnosti a kapacity.

E-learningový kurz SSaW je dostupný od jara 2021. Přístup ke kurzu je možný ze stránky: http://www.signedsafety.eu/e-learning.

10 Posouzení procesu, aby mohl být e-learningový kurz SSaW akreditován jako uznatelná součást vzdělávání odborníků na BOZP

10.1 Velká Británie

Velká Británie (Spojené království Velké Británie a Severního Irska) je svazkem čtyř zemí: Anglie, Skotska, Walesu a Severního Irska) a Severního Irska; a mezi každou zemí jsou rozdíly; ale v této kapitole se pokusíme obecně vysvětlit, co by bylo možné aplikovat na celou zemi.

Velká Británie má řadu možností akreditace. To umožní uznání různých programů řadou regulovaných a průmyslových způsobů – přidáním hodnoty formou flexibilního přístupu. Jsou to tyto možnosti:

10.1.1 Akreditace certifikační službou

Někteří z partnerů spolupracujících v rámci projektu SSaW (dále jen „partneři“) analyzovaly možnost akreditace e-learningového kurzu prostřednictvím certifikační služby dalšího profesního vzdělávání (The Certification Service, CPD) (https://cpduk.co.uk), což je nezávislé akreditační centrum, založené v roce 1996, které pokrývá všechny sektory, obory a aplikace dalšího vzdělávání. Vyhodnocují vzdělávací aktivity s nejvyššími standardy a jejich certifikace je všeobecně uznávána a chráněna mezinárodními právními předpisy o autorských právech. Žádosti jsou posuzovány a akreditovány podle všeobecně přijatého strukturovaného kontrolního seznamu, který služba CPD sestavila za posledních 20 a více let. Tento proces uplatňuje nestranný a objektivní pohled na strukturu a hodnotu, aby byl zajištěn úplný soulad s CPD.

Konsorcium má za to, že jím vyvinutý e-learning rozvíjí a zvyšuje profesní schopnosti a může být uznáván jako součást dalšího profesního rozvoje. Kromě toho je strukturován jako převážně „praktická“ forma učení zaměřená na učení, jehož výsledky jsou určeny pro uplatnění v praxi (a v bezpečnostní praxi).

Koordinátor projektu, Univerzita Wolverhampton (https://cpduk.co.uk/directory/profile/university-of-wolverhampton-cidt) se svým střediskem pro mezinárodní rozvoj a učení (Centre for International Development and Training), je členem CPD, který zde již akreditoval různé kurzy a má v této oblasti zkušenosti.

Ideou konsorcia bylo připravit podklady pro akreditaci a podniknout následující kroky:

- dokončit podání formuláře pro získání certifikace CPD;
- vytvořit strukturu e-learningového kurzu tak, aby bylo zřejmé, jak bude kurz strukturován;
- zpracovat scénář (vizuální materiál) pro online učení;
- navrhnout mechanismus zpětné vazby;
- delegovat hodnocení, bude-li to nabídnuto;
- připravit znalostní testy/kvízy, které zahrnují všechny otázky a správné odpovědi a všechna obecná kritéria pro splnění/nesplnění;
- zveřejnit a přiřadit přístupové údaje: assessments@cpduk.co.uk;
- připravit navigačního průvodce, pokud bude kurz zveřejněn – pro snadný přístup na obrazovky (je-li k dispozici).

Získaná akreditace zajistí udržitelnost kurzu a kvalitu jeho obsahu (vzdělávacích modulů). O akreditaci bude požádáno po ukončení projektu.

10.1.2 Regulovaná kvalifikace

Regulovanou kvalifikací je míněn případ, kdy je kvalifikace součástí registru kvalifikací Velké Británie. Zpočátku nelze výstupy projektu SSaW samy o sobě zahrnout nebo převést na národní kvalifikaci ve Velké Británii, a to z více důvodů. Zaprvé, nebyl vytvořen pouze zadavatelem a zadruhé nejsou dosud stanoveny požadavky na kompetence, které tato kvalifikace poskytne.

Existuje však možnost v budoucnu vyvinout regulované odborné moduly s obsahem zpracovaným v tomto projektu. Kromě toho lze vzít v úvahu, že koordinátor projektu, Univerzita Wolverhampton, je důležitou anglickou vzdělávací institucí, což jí umožňuje zařadit kurz jako svůj vlastní, a to podle svého obvyklého interního postupu.

10.1.3 Poznámka k regulovaným kvalifikacím

Výstupy z projektu SSaW mohou představovat neocenitelné zdroje výukových/školicích materiálů, které by mohli využívat studenti, kteří provádějí studie o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo v řadě souvisejících kvalifikací. Je zřejmé, že materiál SSaW pokrývá některé potřeby odborníků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Jednou z aktivit prováděných partnery v rámci projektu byla skutečně identifikace toho, které kvalifikace by byly nejrelevantnější (z více než 15 000 technických a odborných kvalifikací ve

Velké Británii plus 6 000 nebo více akademických kvalifikací) pro využívání e-learningového kurzu SSaW jako součásti vzdělávacích aktivit.

Dalším problémem je, že nic nenutí učitele používat e-learning SSaW nebo jej zahrnout jako součást své výuky, protože každá instituce ve Velké Británii může navrhovat a používat jakýkoli obsah, který považuje za vhodný, aby dosáhla stanovených cílů vzdělávání, a dokonce i studenti si mohou svobodně vybrat jakékoli zdroje výuky, aby získali potřebné znalosti. Ve Velké Británii obvykle nejsou předepsány výukové materiály ani přístupy, pouze dovednosti, schopnosti a znalosti, které mají/musí být dosaženy. Aby bylo možné tento materiál využít, bude rozeslán různým organizacím vlastníků kvalifikací, které mají právo kvalifikace v oblasti zdraví a bezpečnosti ve Velké Británii a které již partneři identifikovali, a to s pokyny, jak jej lze použít při sestavování a rozvoji jejich kurzů.

10.1.4 Zaměstnavatelé a odbory

Organizace mimo vzdělávací sektor mohou využívat výstupy projektu SSaW. Materiály SSaW lze uplatnit v jakýchkoli relevantních neregulovaných vzdělávacích kurzech, které organizace mají k dispozici pro své členy a zaměstnance. To znamená, že tento materiál by mohl být prakticky zaveden v různých sektorech a zaměstnanci jej mohou využít k získání znalostí jako součást těchto kurzů.

Tyto organizace by navíc byly schopny materiál vhodně a dobře šířit. Za tímto účelem byli partneři projektu schopni vytvořit seznam reprezentativních organizací, které by mohly materiál takto využívat. Tyto zainteresované organizace mohly dokonce připravit celý nebo modulární program, který budou certifikovat. To by nebyla regulovaná kvalifikace v neregulovaném školícím programu, ale mohla by být akceptována a uznána v daném sektoru (odvětví).

Aby bylo možné přidat znalost a používání znakového jazyka jako dovednost potřebnou pro kurzy BOZP každého typu, bylo by vhodné, aby britské ministerstvo školství ve spolupráci s dalšími organizacemi zahrnulo tento požadavek na dovednosti do svého vlastního seznamu. Obvykle jsou odpovědná za sběr a analýzu databází trhu práce na národní a místní úrovni a jsou odpovědná za hodnocení konkrétních vzdělávacích programů a strategických iniciativ. Ministerstva dokonce provádějí určité analýzy údajů o trhu práce, ale také zadávají průzkumy jiným organizacím, včetně prognóz budoucí poptávky na trhu práce.

10.2 Španělsko

Ve **Španělsku** existují různé úrovně vzdělávání v oblasti prevence rizik. V zásadě existují kurzy odborného vzdělávání a přípravy, které lze považovat za střední úroveň; a existují univerzitní kurzy (na každé univerzitě jiné), které lze považovat za pokročilou úroveň.

Pokud jde o odborné vzdělávání a přípravu, Španělská veřejná služba zaměstnanosti (SEPE) má katalog formativních specializací odborného vzdělávání, který je platný v celé zemi a je rozdělen podle profesních skupin. V tomto katalogu jsou autonomní orgány pověřené kompetencemi navrhovat a registrovat/akreditovat nové vzdělávací specializace prostřednictvím Regionálních služeb zaměstnanosti a učení. Jakmile je specializace zahrnuta do katalogu, může být použita a uznána na národní úrovni. V tomto katalogu je typ specializace nazvaný „experimentální specializace“, což je vzdělávací specializace, kterou navrhují regionální služby pro zaregistrování do národního katalogu. Nejprve je třeba specifikovat odbornou skupinu, do níž má být program homologován a do které patří. Jakmile je tato odborná skupina definována, je SEPE požádáno o registraci specializace nebo její části s jejím obsahem formou konkrétního formuláře.

Při výběru univerzity je nutné navázat kontakt s různými univerzitami s magisterským studiem v oblasti prevence pracovních rizik, aby se zajistilo, že se moduly stanou součástí jejich vzdělávacího kurzu.

Na každé univerzitě se postupy přijímání podobných návrhů a úpravy jejich obsahu učení navzájem liší podle způsobu, jakým jsou stanoveny jejich stanovy nebo pravidla organizace a fungování. V souladu s tím jsou také odpovídající regionální předpisy, které musí zachovat akademickou autonomii univerzit.

V případě přijetí návrhu proběhne ověřování a event. úpravy, pokud proces hodnocení proběhne v pořádku, vydá Španělská národní agentura pro posuzování a akreditaci kvality (ANECA) závazné a rozhodné stanovisko (http://www.aneca.es).

V případě, že takové úpravy neznamenají změnu povahy a cílů registrovaného názvu, ANECA nebo příslušný hodnotící orgán přijme navrhované úpravy a bude informovat žádající univerzitu a ministerstvo školství. Pokud jsou přijaté úpravy důležité a ovlivňují zásadní prvky, bude nutné vypracovat novou oficiální publikaci studijního plánu. V případě, že přijaté úpravy ovlivňují název titulu obsažený v rozhodnutí o ověření, musí rektor nařídit zveřejnění těchto úprav. V případě, že úpravy nebudou přijaty nebo budou přijaty pouze částečně, zašle ANECA nebo příslušný hodnotící orgán odpovídající zprávu Radě univerzity, která pak bude jednat

v souladu s obsahem této zprávy a oznámí toto usnesení univerzitě a ministerstvu školství. Oficiální univerzitní magisterské tituly musí obnovit akreditaci maximálně do čtyř let.

V případě, že je oficiální univerzitní magisterský titul o prevenci rizik nový (například přidáním obsahu, který byl zpracován v rámci projektu SSaW), univerzita musí zasílat oficiální studijní projekty k ověření Radě univerzit. Po dokončení procesu hodnocení zašle ANECA zprávu žádající univerzitě, Radě univerzit a ministerstvu školství. Jakmile zprávu obdrží Rada univerzit, vydá usnesení o ověření. Po schválení a ověření studijního plánu Radou univerzit předloží ministerstvo školství vládě návrh na určení oficiální povahy kurzu a na jeho zápis do Registru univerzit, středisek a titulů.

10.3 Itálie

V **Itálii** se národní a regionální instituce zapojené do kvalifikačního systému (ministerstvo školství a výzkumu, ministerstvo práce a sociální politiky, regiony) několikrát pokusily vytvořit právní soubor standardů pro sdílení a harmonizaci postupů validace. Od roku 1996 o tom existují důležité institucionální dokumenty a závazky, stejně jako řada konkrétních iniciativ týkajících se určitých odvětví, regionů nebo cílových skupin.

Systém profesních kvalifikací odborného vzdělávání a služeb je tvořen regionálními registry pracovních pozic. Každý regionální registr obsahuje standardy pro dané pracovní pozice. Pracovní pozice jsou utříděny podle/do sektorů ekonomické činnosti a oboru kvalifikace.

Každá pracovní pozice je identifikována prostřednictvím oblastí činnosti a pro každou z nich specifickými kompetencemi, které jsou kombinací souborů znalostí a dovedností. Rovněž je identifikována deskriptory souvisejícími s kontextem a úrovní složitosti a náročnosti pracovní činnosti, která bude vykonávána.

Za vytvoření a aktualizaci obsahu (rozsahu) odpovídá region, který obvykle využívá technickou komisi. Po jeho přijetí musí být jakákoli změna obsahu registru pracovních pozic zpracována a formalizována podle definovaných technickovědeckých postupů a metod.

Návrhy na doplnění profesních standardů požadovaných tím kterým registrem se musí řídit postupy a formami stanovenými příslušným regionem.

Je možné požádat o ustavení komise, která bude hodnotit přínos návrhu nových profesních dat nebo dokonce integraci či úpravu stávajících dat v adresáři profesních profilů

o nové dovednosti nebo znalosti. K této žádosti musí být přiložen popisný list návrhu na úpravu a integraci obsahu na základě konkrétního formuláře.

Další cestou je ISFOL (Národní výzkumný ústav pro odborné vzdělávání a přípravu, zaměstnanost a sociální politiku/ National Research institute for vocational education and training employment and social policies), který jedná jménem ministerstva práce a sociální politiky. ISFOL řídí a propaguje informační systém na podporu akcí určených k prevenci nesouladu v otázkách dovedností. Lze navrhnout, že prevence pracovních rizik by mohla využívat znakový jazyk jako nástroj ke zlepšení komunikace v hlučných prostředích.

Kromě těchto možností stojí za zmínku zvýšené využívání vzdělávacího trhu v Itálii, zejména jeho soukromého sektoru neregulovaného státem. Tento nárůst je způsoben vyšším podílem podniků s nejméně 10 zaměstnanci, které nabízejí školení/kurzy (výuku) svým pracovníkům přímo. Tento kurz by mohl být zaveden neformálním způsobem poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy.

11 Směřování k uplatňování ECVET a dalších prvků evropských vzdělávacích standardů

Nejprve je důležité pochopit, **co je ECVET a jaké jsou jeho cíle**. Jak už bylo uvedeno, je ECVET **evropským systémem** (přenosu) **kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu**.[34] Umožňuje akumulaci a přenos **vzdělávacích kreditů** získaných uznáním výsledků studia v odborném vzdělávání a přípravě (OVP) v celé Evropě. Systém ECVET byl sestaven s cílem usnadnit uznávání výsledků v odborném vzdělávání a přípravě, při formálním, informálním a neformálním učení. Ačkoli je ECVET podpořen evropskými právními předpisy, účast je dobrovolná.

Cílem evropského systému kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu je:

- usnadnit lidem, aby získali validaci a uznání dovedností a znalostí z praxe získaných v různých systémech a zemích – aby mohli počítat s odbornou kvalifikací,
- zatraktivnit pohyb mezi různými zeměmi a vzdělávacími prostředími,
- zvýšit slučitelnost mezi různými systémy odborného vzdělávání a přípravy v Evropě a kvalifikace, které nabízejí,
- zvýšit zaměstnatelnost absolventů OVP a důvěru zaměstnavatelů, že každá kvalifikace v oblasti odborného vzdělávání a přípravy vyžaduje specifické dovednosti a znalosti.

Cílem ECVET není nahradit národní kvalifikační systémy, ale je nabízen systém pro vhodné srovnání a usnadnění kompatibility mezi nimi. ECVET ve skutečnosti doporučuje a vyzývá všechny evropské země, aby vytvořily nezbytné podmínky a přijaly opatření, která to umožní.

Úrovně implementace ECVET v každé evropské zemi v roce 2015 jsou uvedeny v tabulce č. 5. Údaje jsou převzaty z poslední dostupné monitorovací zprávy o evropském systému přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravy (ECVET) zpracované Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání a přípravy (The European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP).

[34] The European Credit system for Vocational Education and Training.

Tabulka č. 5: Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu v různých zemích v roce 2015

Země	Směřování vývoje ECVET	Existuje soulad s CVET?
Země se systémem kreditů v IVET, který umožňuje akumulaci a/nebo přenos výsledků vzdělání jednotlivců		
Francouzské společenství Belgie	Systém je kompatibilní s ECVET	Ne
Dánsko	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ano
Estonsko	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
Finsko	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
Francie	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
Island	Systém je kompatibilní s ECVET	Ne
Irsko	Je možné zmapovat prvky dobře postaveného systému kreditů na principech ECVET	Ano
Lucembursko	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
Malta	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
Rumunsko	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ne
Slovinsko	Systém je kompatibilní s ECVET	Ne
Španělsko	Systém je kompatibilní s ECVET	Ne
Švédsko	Systém je kompatibilní s ECVET	Ne
SK – Anglie	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
SK – Severní Irsko	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
SK – Skotsko	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
SK – Wales	Systém je kompatibilní s ECVET	Ano
Země, kde se kredity používají u některých kvalifikací		
Rakousko	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ano
Bulharsko	Vyvíjí se systém kompatibilní s ECVET	Ano
Chorvatsko	Vyvíjí se systém kompatibilní s ECVET	Ano
Česká republika	Vyvíjí se systém kompatibilní s ECVET	Ne
Itálie	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ano
Litva	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ano
Norsko	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ano
Země, které nemají systém kreditů		
Belgie – vlámské společenství	Jakákoliv iniciativa ohledně zavedení ECVET je pozastavena na systémové úrovni	Ano
Kypr	Vyvíjí se systém kompatibilní s ECVET	Ne

Země	Směřování vývoje ECVET	Existuje soulad s CVET?
Německo*	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ano
Řecko	Jakákoliv iniciativa ohledně zavedení ECVET je pozastavena na systémové úrovni	Ano
Maďarsko	Jakákoliv iniciativa ohledně zavedení ECVET je pozastavena na systémové úrovni	Ano
Lotyšsko	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ano
Lichtenštejnsko	Jakákoliv iniciativa ohledně zavedení ECVET je pozastavena na systémové úrovni	Ano
Nizozemí	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ne
Polsko	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ne
Portugalsko	Jsou testovány některé technické komponenty ECVET	Ano
Slovensko	Jakákoliv iniciativa ohledně zavedení ECVET je pozastavena na systémové úrovni	Ano
Švýcarsko	Jakákoliv iniciativa ohledně zavedení ECVET je pozastavena na systémové úrovni	Ano

*) V Německu neexistuje žádná iniciativa související s ECVET na systémové úrovni; technické komponenty byly testovány jak v celém sektoru odborného vzdělávání, tak v odborném vzdělávání a přípravě na úrovni jednotlivých poskytovatelů vzdělávání OVP.

Zdroj: ECVET in Europe: monitoring report 2015. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 75 s. ISBN 978-92-896-2186-1.

Podle zjištění CEDEFOP existují tři skupiny zemí, které v současné době zavádějí principy ECVET, což ukazuje, že na celém kontinentu zatím neexistuje homogenita.

Pokud jde o partnerské země projektu SSaW, v první skupině jsou země, jejichž systémy vzdělávacích kreditů jsou kompatibilní s ECVET. Jedná se o Velkou Británii a Španělsko. Ve druhé skupině jsou země, kde se kredity používají pouze u některých kvalifikací: zde najdete Rakousko, Českou republiku a Itálii. V Rakousku a Itálii se testují některé technické komponenty ECVET, zatímco v České republice se systém vzdělávacích kreditů kompatibilní s ECVET postupně vyvíjí.

Instituce EU doporučují, že by ho evropské země měly používat, protože ECVET přináší řadu výhod všem těm, kdož jsou zapojení do geografické mobility pracovníků a celoživotního vzdělávání. ECVET poskytuje rámec pro posouzení, validaci a uznávání výsledků vzdělání, společně s řadou společných nástrojů a nástrojů schopných podporovat kvalitu při mobilitě. ECVET se opírá o řadu společných cílů, zásad a technických komponentů, které se soustředí na uznávání výsledků vzdělání a úspěchů evropských občanů zapojených do odborného vzdělávání a přípravy bez ohledu na kontext vzdělávání, místo konání/dostupnost nebo způsob poskytování.

Evropský kvalifikační rámec (EQF) spolupracuje s ECVET na zajištění větší transparentnosti evropských kvalifikací, podporuje mobilitu pracovníků a studentů a usnadňuje celoživotní vzdělávání. Jeho účelem je zvýšit čitelnost a srozumitelnost kvalifikací v různých zemích a systémech. EQF, který pokrývá kvalifikace na všech úrovních a ve všech subsystémech vzdělávání a odborné přípravy, poskytuje komplexní přehled kvalifikací ve 39 evropských zemích.

Základem EQF je jeho osm referenčních úrovní definovaných z hlediska výsledků vzdělání, které jsou obecně známé jako „úrovně EQF“. Vyjadřují to, co jednotlivci znají, co pochopili a co jsou schopni dělat na konci vzdělávacího procesu. Každá z osmi úrovní je definována souborem deskriptorů označujících výsledky vzdělání relevantní pro kvalifikace na dané úrovni v jakémkoli systému kvalifikací, popsaném z hlediska znalostí, dovedností a kompetencí. EQF nepopisuje konkrétní kvalifikace, místo toho se spoléhá na srovnávání kvalifikací a ocenění se stávajícími **národními kvalifikačními systémy a rámci** (NQF).

Tabulka č. 6. Definování deskriptorů EQF podle jednotlivých úrovní vzdělávání

	Znalosti **V kontextu EQF jsou znalosti popsány jako teoretické a/nebo faktické.**	**Dovednosti** **V kontextu EQF jsou dovednosti popsány jako kognitivní (zahrnující použití logického, intuitivního kreativního myšlení) a praktické (zahrnující manuální zručnost a používání metod, materiálů a nástrojů).**	**Odpovědnost a samostatnost** **V kontextu EQF je odpovědnost a samostatnost popsána jako schopnost žáka samostatně a odpovědně aplikovat znalosti a dovednosti**
Úroveň 1	základní všeobecné znalosti	základní dovednosti požadované k provádění jednoduchých úkolů	pracovat nebo studovat pod přímým dohledem ve strukturovaném prostředí
Úroveň 2	základní faktické znalosti v oboru práce nebo studia	základní kognitivní a praktické dovednosti požadované při používání relevantních informací za účelem plnění úkolů a řešení běžných problémů s použitím jednoduchých pravidel a nástrojů	pracovat nebo studovat pod dohledem s určitou mírou samostatnosti
Úroveň 3	znalosti faktů, zásad, procesů a obecných pojmů v oboru práce nebo studia	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při plnění úkolů a řešení problémů prostřednictvím výběru a použití základních metod, nástrojů, materiálů a informací	nést odpovědnost za splnění úkolů v práci nebo ve studiu při řešení problémů přizpůsobovat své chování okolnostem
Úroveň 4	faktické a teoretické znalosti v širokých souvislostech v oboru práce nebo studia	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při řešení specifických problémů v oboru práce nebo studia	schopnost řídit sebe samého v rámci pokynů v oblastech práce nebo studia, dohlížet na běžnou práci jiných osob a nést určitou odpovědnost za hodnocení a zlepšování pracovních či vzdělávacích činností
Úroveň 5	rozsáhlé a specia-lizované faktické a teoretické znalosti v oboru práce nebo studia a uvědomování si hranic těchto znalostí	rozsáhlá škála kognitivních a praktických dovedností požadovaných při rozvíjení tvůrčích řešení abstraktních problémů	řídit a kontrolovat pracovní či vzdělávací činnosti, při nichž dochází k nepředvídatelným změnám posuzovat a rozvíjet své vlastní výkony a výkony ostatních

	Znalosti V kontextu EQF jsou znalosti popsány jako teoretické a/nebo faktické.	Dovednosti V kontextu EQF jsou dovednosti popsány jako kognitivní (zahrnující použití logického, intuitivního kreativního myšlení) a praktické (zahrnující manuální zručnost a používání metod, materiálů a nástrojů).	Odpovědnost a samostatnost V kontextu EQF je odpovědnost a samostatnost popsána jako schopnost žáka samostatně a odpovědně aplikovat znalosti a dovednosti
Úroveň 6	pokročilé znalosti v oboru práce nebo studia zahrnující kritické chápání teorií a zásad	pokročilé dovednosti prokazující zvládnutí oboru a smysl pro inovace, jež jsou požadovány při řešení složitých a nepředvídatelných problémů ve specializované oblasti práce nebo studia	řídit složité technické nebo odborné činnosti či projekty a nést odpovědnost za rozhodování v kontextu nepředvídatelné pracovní nebo vzdělávací náplně nést odpovědnost za řízení odborného rozvoje jednotlivců a skupin
Úroveň 7	vysoce specializované znalosti, z nichž některé jsou v popředí znalostí v oboru práce nebo studia, sloužící jako základ originálního myšlení nebo výzkumu kritické uvědomování si znalostí v oboru a na rozhraní mezi různými oblastmi	speciální dovednosti požadované při řešení problémů ve výzkumu a/nebo při inovacích s cílem rozvíjet nové znalosti a postupy a integrovat poznatky z různých oblastí	řídit a transformovat pracovní nebo vzdělávací obsah, který je složitý, nelze jej předvídat a vyžaduje nové strategické přístupy nést odpovědnost za přispívání k profesním znalostem a postupům a/nebo za posuzování strategických výkonů týmů
Úroveň 8	znalosti na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia a na rozhraní mezi obory	vysoce pokročilé a specializované dovednosti a techniky, včetně syntézy a hodnocení, požadované při řešení kritických problémů ve výzkumu a/nebo inovacích a při rozšiřování a novém definování stávajících znalostí nebo odborných postupů	vykazovat značnou autoritu, inovační potenciál, samostatnost a akademickou a odbornou integritu a trvalé odhodlání přicházet s novými myšlenkami a vyvíjet nové postupy na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia, včetně výzkumu

Zdroj: The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility. 10th Anniversary. European Union. Luxembourg: European Union, 2018. 32 s. ISBN (PDF) 978-92-79-80382-6.

EQF byl oficiálně spuštěn v roce 2008 a nyní se řídí nejnovějším doporučením Rady Evropského parlamentu (2018)[35], které stanoví:

1. potřebu porovnat a srovnat všechny typy a úrovně kvalifikací,
2. důležitost obnoveného nebo revidovaného odkazování na národní rámce, a
3. ambice zahrnout odkazy na příslušnou úroveň EQF,

což se týká všech nově vydaných dokladů o kvalifikaci.

Odkazování na různé národní kvalifikační systémy a rámce v EQF pokračuje, přičemž některé země tuto činnost dokončily a jiné země pokračují v práci na rozvojových a referenčních akcích. Tam, kde bylo odkazování dokončeno, byly výsledky nahrány na portál Evropské komise do části věnované **vzdělávacím příležitostem a kvalifikacím v Evropě** na adrese https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type:9, kde je možné za pomoci bezplatného nástroje vyhledat informace o kurzech, vzdělávání spojeném s prací a o kvalifikacích existujících v Evropě.

EQF sdílí společné cíle transparentnosti s ECVET, přičemž každý z těchto nástrojů využívá výsledky učení (vzdělávání). V ECVET se výsledky učení používají jako základ pro vzdělávání v oblasti přenosu a akumulace kreditů. ECVET však neposkytuje žádnou šablonu ani taxonomii pro rozvoj výsledků vzdělávání, opírá se místo toho o modely, které se již používají na národní, regionální nebo systemické úrovni (například jako součást stávajících NQF).

Pro ECVET je zásadní zajistit, aby byly výsledky učení jasně identifikovány a popsány, což umožní vzájemné pochopení kvalifikací a úsudků o tom, zda:

- kvalifikace zahrnuté v rámci partnerství pro geografickou mobilitu vedly ke stejnému nebo podobnému povolání.
- výsledky učení popsané v jednom prostředí nebo kontextu jsou srovnatelné s výsledky, kterých lze dosáhnout v jiném prostředí nebo kontextu.

V zájmu podpory synergie mezi těmito dvěma důležitými nástroji určilo mnoho evropských zemí stejný orgán nebo organizaci jako národní kontaktní místo pro EQF a ECVET.

[35] Doporučení Rady ze dne 22. května 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (Text s významem pro EHP.)/Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance.). Dostupný z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32018H0604(01).

Obě iniciativy umožňují občanům Evropské unie sledovat, že jejich vzdělávání, dovednosti a znalosti jsou snadněji uznávány v jiné zemi EU než v jejich vlastní.

V zásadě jsou principy ECVET a technické komponenty následující:

1. Kvalifikace by měly být popsány formou výstupů **výsledků učení** (Learning Outcomes), což je ústřední koncept principů ECVET, s přiřazenými **body ECVET**;
2. Měl by existovat postup pro hodnocení, validaci a uznávání jednotek výsledků učení a pro jejich shromažďování/uchovávání a přenos;
3. Partnerství ECVET jsou podporována doplňkovými dokumenty, jako jsou **Memorandum o porozumění** (Memorandum of Understanding) nebo **Dohody o učení** (Learning Agreements)[36].

Úspěšné zavedení ECVET vyžaduje, aby byly kvalifikace popsány z hlediska výsledků učení, přičemž výsledky učení jsou shromážděny v jednotkách a jednotky jsou často akumulovány, aby vytvořily základ kvalifikací nebo ocenění. Rovněž musí být odsouhlaseny procesy hodnocení, validace a uznávání mezi všemi účastníky a měly by respektovat stávající národní, regionální, odvětvové nebo institucionální postupy a praxi.

Body ECVET představují číselné vyjádření celkové váhy výsledků učení v kvalifikaci a relativní váhy jednotek ve vztahu ke kvalifikaci. Spolu s jednotkami, popisy výsledků učení a informacemi o úrovni kvalifikací mohou body ECVET podporovat pochopení kvalifikace. Počet bodů ECVET přidělených kvalifikaci spolu s dalšími specifikacemi může naznačovat (například), že je rozsah kvalifikace úzký nebo široký. Počet bodů ECVET přidělených jednotce poskytuje studentovi informace týkající se relativní váhy toho, co student již nashromáždil. Poskytuje také studentovi informace o tom, čeho ještě zbývá dosáhnout.

Aby se umožnil společný přístup k používání bodů ECVET, je uplatňována konvence, podle níž je 60 bodů přiděleno výsledkům učení, kterých se má dosáhnout za rok formálního odborného vzdělávání a přípravy formou prezenčního vzdělávání. V ECVET má přidělování bodů obvykle dvě fáze: Body ECVET se přidělují nejprve kvalifikaci jako celku a poté jejím jednotkám. Pro danou kvalifikaci se jako reference bere jeden formální kontext učení a na

[36] Dostupnost obou dokumentů v originálu viz https://www.ecvet-toolkit.eu/ecvet-toolkit/prepare-memorandum-understanding a https://www.ecvet-toolkit.eu/ecvet-toolkit/sign-learning-agreement. V češtině je Memorandum o porozumění ke stažení zdarma např. ze stránky https://docplayer.cz/3890017-Memorandum-o-porozumeni.html.

základě konvence je této kvalifikaci přidělen celkový počet bodů. Z tohoto celkového počtu jsou pak body ECVET přiděleny každé jednotce podle jejich relativní váhy v rámci kvalifikace.

Body ECVET nelze zaměňovat s **kreditem** za výsledky učení. Zatímco kredit za výsledky učení označuje výsledky učení, kterých student dosáhl (viz níže uvedená část **Přenos a akumulace kreditu**), body ECVET poskytují informace o kvalifikaci a jednotkách. Jinými slovy, zatímco kredit za výsledky učení souvisí s člověkem a jeho osobním úspěchem (kredit za výsledky učení neexistuje sám o sobě, někdo ho musí dosáhnout), body ECVET jsou spojeny s kvalifikační strukturou a popisem (nezávisle na tom, zda někdo dosáhl kvalifikace anebo ne).

Kredit za výsledky učení lze přenést a akumulovat, pokud příslušná instituce uzná, že kredit, kterého student dosáhl, je relevantní a je možné jej zohlednit jako součást kvalifikace, na kterou se student připravuje (nebo usiluje o uznání za dosažení). Body ECVET poskytují informace o kreditu, který student přenesl a nashromáždil (např. jakou relativní váhu jednotek již student dosáhl). Relativní váha jednotky výsledků učení by s ohledem na kvalifikaci měla být stanovena podle následujících kritérií nebo jejich kombinací:

- relativní důležitost výsledků učení, které tvoří jednotku pro účast na trhu práce, pro postup do dalších kvalifikační úrovní nebo pro sociální integraci,
- složitost, rozsah a objem výsledků učení v jednotce,
- úsilí potřebné k tomu, aby si student osvojil znalosti, dovednosti a kompetence (tj. výsledky učení) požadované pro jednotku.

V e-learningovém kurzu SSaW uplatňují partneři kritérium využití úsilí potřebného v určitém čase k získání znalostí, dovedností a kompetencí v každé jednotce v rámci kurzu a ujednaných 60 bodů ECVET za celý rok, přičemž se obvykle předpokládá, že rok má 1 500 hodin.

Výsledky učení jsou přehledy toho, co student zná, čemu rozumí a co je schopen dělat po dokončení procesu učení. Používají se pro širokou škálu účelů, přímo ovlivňují způsob, jakým definujeme a píšeme výsledné prohlášení. Evropská definice výsledků učení, která využívá pojmy znalosti, dovednosti a kompetence (viz Doporučení Rady o evropském rámci kvalifikací pro celoživotní učení, 2017)[37], je společným jmenovatelem, který vyhovuje rozmanitosti přístupů k popsání výsledků učení:

[37] Doporučení Rady ze dne 22. května 2017 o evropském rámci kvalifikací pro celoživotní učení, kterým se zrušuje doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. dubna 2008 o zavedení evropského rámce kvalifikací

- Znalostmi se zde rozumí výsledek asimilace informací formou učení, přičemž znalosti jsou souborem faktů, zásad, principů, teorií a postupů, které souvisejí s oblastí práce nebo studia.
- Dovednostmi se zde rozumí schopnost aplikovat znalosti a používat know-how k plnění úkolů a řešení problémů.
- Kompetencí se zde rozumí prokázaná schopnost využívat znalosti a dovednosti společně s osobními, sociálními a/nebo metodickými schopnostmi v pracovních nebo studijních situacích a v profesním a osobním rozvoji.

Kvalifikační rámce obvykle označují celkovou úroveň výsledků učení v kvalifikaci. Pro účely ECVET se jako reference pro jednotlivé úrovně používá evropský rámec kvalifikací (EQF).

Výsledky učení lze použít k různým účelům, například k vytvoření deskriptorů kvalifikačních rámců, definování kvalifikací, návrhu struktury vzdělávacího programu, hodnocení (efektivity) vzdělávání atd. Výsledky jsou uvedeny v různých úrovních podrobností v závislosti na jejich účelu a kontextu: lze je získat prostřednictvím různých cest učení, způsobů poskytování učení (škola, podnik, pracoviště atd.), v různých oblastech učení (tj. formální, neformální a informální) nebo prostředí (tj. země, systém vzdělávání a odborné přípravy).

Pro zavedení ECVET je nutné, aby byly kvalifikace popsány pomocí výsledků učení a aby byly výsledky učení seskupeny tak, aby vytvářely jednotky. Jednotka je složkou kvalifikace, která zahrnuje ucelený soubor znalostí, dovedností a kompetencí, které lze hodnotit a validovat. Jednotky umožňují postupné získávání kvalifikací formou přenosu a akumulace výsledků učení. Podléhají hodnocení a validaci, která ověřuje a zaznamenává, že student dosáhl očekávaných výsledků učení.

Jednotky mohou být společné pro několik kvalifikací nebo specifické pro jednu konkrétní kvalifikaci. Jednotky se akumulují na základě požadavků kladených na dosažení kvalifikace. Tyto požadavky mohou být méně nebo více omezující v závislosti na tradici a praxi kvalifikačního systému a na způsobu, jakým jsou kvalifikační normy koncipovány.

---

pro celoživotní učení/Council recommendation of 22 May 2017 on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Dostupný z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615%2801%29.

Jednotky by měly být konstruovány a organizovány koherentním způsobem s ohledem na celkovou kvalifikaci. Pro seskupení výsledků učení do jednotek je nutné identifikovat ty výsledky, které jsou souvztažné. Stejný výsledek učení není obvykle integrován do několika různých jednotek. Schéma identifikace jednotek výsledků učení znázorňuje obrázek č. 4 (podle https://www.ecvet-toolkit.eu/ecvet-toolkit/identify-units-learning-outcomes).

Obrázek č. 4: Schéma identifikace jednotek výsledků učení

Kredity stanovené za výsledky učení ukazují, že student dosáhl očekávaných výsledků učení a výsledek hodnocení byl zdokumentován v indexu studenta. Na základě této dokumentace pak mohou ostatní instituce rozpoznat „kredit jednotlivého studenta“ a „přenos kreditu“, což je proces, jehož prostřednictvím lze výsledky učení dosažené v jednom kontextu zohlednit v jiném kontextu. Převod kreditu je založen na posouzení, ověření a uznání.

S tím souvisí přidaná hodnota Memoranda o porozumění, které za pomoci Dohody o učení stanoví, mj. i rámec pro převod a akumulaci úvěrů. Memorandum o porozumění formalizuje vztah ECVET potvrzením vzájemného přijetí statusu a postupů zavedených „kompetentní institucí“. Tento termín znamená instituci, která je odpovědná za navrhování a udělování kvalifikací nebo za uznávání jednotek nebo jiných funkcí souvisejících s ECVET. To by mohlo zahrnovat přidělení bodů ECVET kvalifikacím a jednotkám, hodnocení, ověřování a uznávání výsledků učení podle pravidel a postupů zúčastněné země.

Pokud jde o **e-learningový kurz SSaW**, partneři projektu SSaW zavedli řadu zde uvedených prvků, aby bylo zajištěno, že kurz splňuje všechny požadavky v souladu s doporučeními ECVET a EQF vydanými Evropskou komisí.

1. Jednotky učení jsou popsány způsobem řešení dosažených výsledků učení – znalostí, dovedností a výsledných kompetencí. Kurz Je strukturován do 14 jednotek.
2. Pro každou z jednotek kurzu SSaW byl stanoven časový rozsah (počet výukových hodin). S přihlédnutím k vyjádření váhy byly pro každou jednotku určeny body ECVET pro každou jednotku i pro kurz jako celek.
3. Kurz SSaW odpovídá podle evropského rámce kvalifikací úrovni 3 EQF (viz obrázek č. 6 níže).

Kredity ECVET se transformují na základě předpokladu, že se 1 celý kurz rovná 60 kreditům ECVET, 1 ECVET se rovná jednomu ECTS kreditu (kreditu podle European Credit Transfer System) za výsledky učení, 1 ECTS se rovná 25 hodinám celkového učení a 1 celý kurz se rovná 1500 hodinám. Tyto předpoklady vyslovil sekretariát ECVET a většina národních orgánů. To běží paralelně se systémem používaným v ECTS a kvalifikacích vysokoškolského vzdělávání, a proto přináší další stupeň srovnatelnosti a možné proniknutelnosti. Celkový počet hodin učení zahrnuje hodiny studia, studia „do větší hloubky“, praktická cvičení, poté přípravu na hodnocení a samotné hodnocení.

Vzhledem k tomu, že kurz by měl být k dispozici nejprve pro studenty, kteří nemají zkušenosti s komunikací znakovou řečí s neslyšícími ani s učením znakového kódu upraveného z mezinárodního znakového jazyka, v současné době se odhaduje, že e-learningový kurz SSaW vyžaduje minimálně 75 hodin studia, aby si student osvojil polohy a pohyby rukou, aby byly srozumitelné pro ostatní. Tento odhad odpovídá přidělení tří bodů ECVET.

V době zveřejnění této příručky probíhá podrobné hodnocení požadovaných hodin, vycházející ze zkušeností odborníků, kteří se každodenně nezabývají projektem SSaW. Číslo 75 hodin vychází ze zkušeností těch, kteří kurz v rámci projektu rozpracovali. V blízké budoucnosti bude k dispozici specifičtější údaj o počtu hodin.

Z tohoto hlediska je důležité zdůraznit záměr, že je tento kurz vytvořen jako samostatný kurz pro **další profesní vzdělávání**, ale že jej lze také snadno zavést jako volitelný modul v delším, podrobnějším a komplexnějším kurzu, který poskytuje formální kvalifikaci pro

odborníky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Přidělení bodů ECVET platí v obou případech stejně.

Následující tabulka podrobně uvádí jednotky učení v rámci kurzu. Z toho je možné ověřit, jak tvůrci kurzu dospěli k tomuto závěru – popisem kurzu (výsledky učení a jednotky) a relativní váhou a počtem bodů ECVET na jednotku.

Tabulka č. 7: E-learningový kurz SSaW

JEDNOTKA UČENÍ	CÍL	VÝSLEDKY UČENÍ	TRVÁNÍ (HODIN)
1. VÝŠKA	Cílem této jednotky je se naučit (dozvědět se), které znaky by mohly sdělovat rizika, nezbytné OOPP (osobní ochranné pracovní prostředky) a problémy související s prací ve výškách.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL)[38], které by bylo možné použít pro sdělení rizik, nezbytných OOP a problémů, které by mohly nastat při práci ve výškách. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL o rizicích ve výškách a o vhodném použití souvisejících OOPP. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v rizikových situacích spojených s prací ve výškách za účelem jejich pochopení nebo sdělení ostatním členům týmu.	6 cvičení

[38] Z anglického „Internatonal Sign Language“.

JEDNOTKA UČENÍ	CÍL	VÝSLEDKY UČENÍ	TRVÁNÍ (HODIN)
2. VÝKOPOVÉ PRÁCE	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít pro předání varovných pokynů nebo pro žádost o pomoc při úkolech souvisejících s výkopem na staveništi.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by bylo možné použít pro předání varovných pokynů nebo pro požádání o pomoc při úkolech souvisejících s výkopem na staveništi. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL a které jsou spojeny se zdravím a bezpečností při výkopech na staveništi. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL při úkolech souvisejících s výkopem na staveništi, přijímat nebo poskytovat varovné rady/pokyny nebo požádat o pomoc kolegy.	2 cvičení
3. STÍSNĚNÝ PROSTOR	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít pro sdělení různých problémů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví ve stísněných prostorách ostatním pracovníkům.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity ke sdělení různých problémů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví ve stísněných prostorách ostatním pracovníkům. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví ve stísněných prostorách. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v situacích spojených s problémy s bezpečností a ochranou zdraví ve stísněných prostorách.	1 cvičení
4. PRACOVIŠTĚ	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít pro předání pokynů pro opuštění pracoviště a pro plnění úkolů s tím spojených.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity pro předání pokynů pro opuštění pracoviště a pro plnění úkolů s tím spojených. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL a související s vydáním pokynů pro opuštění pracoviště a evakuaci. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL spojené s vydáváním a přijímáním pokynů od jiných pracovníků při opuštění pracoviště a evakuaci při mimořádné události.	2 cvičení

JEDNOTKA UČENÍ	CÍL	VÝSLEDKY UČENÍ	TRVÁNÍ (HODIN)
5. VODA	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít při problémech v oblasti BOZP souvisejících s prací v blízkosti vody.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity při problémech v oblasti BOZP souvisejících s prací v blízkosti vody. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL týkající se problémů v oblasti BOZP spojených s prací kolem vody. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v rizikových situacích, spojených s prací blízko vody, pochopit a předat ostatním pracovníkům pokyny, týkající se bezpečností a zdraví při práci.	2 cvičení
6. PRVNÍ POMOC	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít pro sdělení různých pojmů souvisejících s poskytováním první pomoci, a to komplexněji.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity pro sdělení různých pojmů souvisejících s poskytováním první pomoci, a to komplexněji. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL, které se týkají řady otázek spojených s poskytováním první pomoc. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v situacích, které zahrnují použití první pomoci za účelem pochopení nebo sdělení určitých informací o bezpečnosti a ochraně zdraví.	14 cvičení
7. ELEKTRICKÁ ENERGIE	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít pro vydání pokynů o elektřině a rizicích souvisejících s činností svařování.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL) pro vydání pokynů o elektřině a rizicích souvisejících se svařováním. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL, které se týkají rizik v blízkosti zdroje elektrické energie a rizik spojených se svařováním. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v rizikových situacích souvisejících s elektřinou a svařováním v kontextu BOZP.	3 cvičení

JEDNOTKA UČENÍ	CÍL	VÝSLEDKY UČENÍ	TRVÁNÍ (HODIN)
8. POČASÍ	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít k předávání informací o událostech, rizicích nebo povětrnostních podmínkách a pro vydávání pokynů.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity k předávání informací o událostech, rizicích nebo povětrnostních podmínkách a pro vydávání pokynů. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL, které se týkají událostí, rizik nebo stavu povětrnostních podmínek a pokynů. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v situacích výskytů možných rizik spojených s počasím, aby je bylo možné pochopit a sdělit ostatním členům týmu.	5 cvičení
9. VAROVÁNÍ	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít pro vydávání nebo přijímání varování souvisejících s řadou různých situací (např. extrémní počasí, létající materiál, nebezpečné stroje, přírodní jevy…).	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity pro vydávání nebo přijímání varování souvisejících s řadou různých situací (např. extrémní počasí, létající materiál, nebezpečné stroje, přírodní jevy…). **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL , které se týkají vydávání a přijímání varování, pokud existuje zvýšené riziko. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL pro přijímání a vydávání varování, která se týkají celé řady různých situací.	8 cvičení
10. OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY (OOPP)	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít pro sdělení nutnosti používání OOPP a některých pravidel nebo souvisejících pokynů.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity pro sdělení nutnosti používání OOPP a/ebo souvisejících pokynů. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL , které se týkají OOPP a s tím spojených pokynů a rad. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v situacích, kdy je nutné použití OOPP a přijímání nebo poskytování rad anebo pokynů k pravidlům.	5 cvičení

JEDNOTKA UČENÍ	CÍL	VÝSLEDKY UČENÍ	TRVÁNÍ (HODIN)
11. ZNAMENÍ DÁVANÁ RUKOU	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít ke sdělení některých základních informací pomocí znamení dávaných rukama, jako jsou příkazy, stop a start, rychlost, vzdálenost a podobně.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity ke sdělení některých základních informací (příkazy, stop a start, rychlost, vzdálenost …), a které se běžně používají při signalizaci rukama (znamení dávaná rukama). **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL , které by mohly být použity k předávání základních informací. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v základních situacích, kde je běžné to provádět pomocí dávání znamení rukama (při signalizaci rukama).	4 cvičení
12. POŽÁR/OHEŇ	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít v oblasti BOZP rizik souvisejících s požárem.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity v oblasti BOZP rizik souvisejících s požárem. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL , které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s ohněm a rizika požáru. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v rizikových situacích souvisejících s požárními riziky, aby bylo možné pochopit a předávat ostatním členům pracovního týmu příslušné pokyny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.	1 cvičení

JEDNOTKA UČENÍ	CÍL	VÝSLEDKY UČENÍ	TRVÁNÍ (HODIN)
13. CHEMIKÁLIE	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít při rizicích souvisejících s chemickými látkami.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity při rizicích souvisejících s chemickými látkami. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL, které se týkají rizik, spojených s chemikáliemi. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v rizikových situacích souvisejících s chemickými látkami s cílem pochopit nebo sdělit nebezpečí ostatním pracovníkům.	2 cvičení
14. STROJE A VOZIDLA	Cílem této jednotky je naučit se, které znaky by bylo možné použít ke sdělování různých rizik, nebezpečí nebo pokynů ostatním pracovníkům v situacích, které vyplývají z práce se stroji nebo vozidly.	**Znalosti**: Znaky v mezinárodním znakovém jazyce (ISL), které by mohly být použity ke sdělování různých rizik, nebezpečí nebo pokynů ostatním pracovníkům v situacích, které vyplývají z práce se stroji nebo vozidly. **Dovednosti**: Rozpoznávat, pochopit a vytvářet znaky odvozené od ISL , které se týkají rizik, nebezpečí nebo pokynů v situacích, které vyplývají z práce se stroji nebo vozidly. **Kompetence**: Odpovídající a vhodné použití ISL v rizikových situacích souvisejících se stroji nebo vozidly s cílem pochopit nebo sdělit různá rizika, nebezpečí nebo pokyny ostatním pracovníkům.	6 cvičení

Následující formulář vyvinutý konsorciem projektu představuje klíčová data pro každou jednotku za účelem posouzení úrovně EQF.

E-learningový kurz SSaW			
EQF úroveň 3			
Jednotky učení	**Trvání jednotky učení (hodiny)**	**Relativní váha v rámci kvalifikace (v %)**	**Počet bodů ECVET**
Jednotka 1. Výška	7	9.33	
Jednotka 2. Výkopové práce	2	2.67	
Jednotka 3. Stísněné místo	1	1.33	
Jednotka 4. Pracoviště	2.5	3.33	
Jednotka 5. Voda	2.5	3.33	
Jednotka 6. První pomoc	15	**20**	*
Jednotka 7. El. energie	2.5	3.33	
Jednotka 8. Počasí	7	9.33	
Jednotka 9. Varování	10	**13.33**	*
Jednotka 10. OOPP	7	9.33	
Jednotka 1. Znamení dávaná rukou	4	5.33	
Jednotka 12. Požár/Oheň	2	2.67	
Jednotka 13. Chemikálie	3	4	
Jednotka 14. Stroje a vozidla	9.5	**12.67**	*
Celkem	**hodin**		

Obrázek č. 5 Formulář pro charakteristiku jednotek učení e-learningového kurzu SSaW

E-learningový kurz SSaW lze (jak je uvedeno ve formuláři) považovat podle evropského rámce kvalifikací za kurz úrovně 3, protože poskytuje takovou úroveň výuky, aby účastníci dosáhli následujících požadavků, kladených na znalosti a dovednosti:

	ZNALOSTI	DOVEDNOSTI	ODPOVĚDNOST A (SAMOSTATNOST)
Úroveň 3	znalosti faktů, zásad, procesů a obecných pojmů v oboru práce nebo studia	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při plnění úkolů a řešení problémů prostřednictvím výběru a použití základních metod, nástrojů, materiálů a informací	nést odpovědnost za splnění úkolů v práci nebo ve studiu při řešení problémů přizpůsobovat své chování okolnostem

Obrázek č. 6: Detail definování deskriptorů EQF podle jednotlivých úrovní vzdělávání – viz tabulku č. 6)

Zdroje k části 4

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana; IĽKO, Michael Dezider. Nové technologie v BOZP. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2019, roč. 12, speciální č. Nové trendy v BOZP 2019. Dostupný z: https://www.bozpinfo.cz/josra/nove-technologie-v-bozp. ISSN 1803-3687.

Část 5

Efektivní učení pro inkluzivitu v oblasti BOZP

12 Vývoj vhodných metod, nástrojů a zdrojů učení pro získání kvalifikace odborníka v oblasti BOZP

Lidská společnost a svět práce se neustále mění a jsou aktivní. Zejména v 21. století procházejí oba tyto celky mnoha změnami. Svět práce zahrnuje kromě zdravých pracovníků stále vyšší počet těch znevýhodněných a je běžné, že pracovní síla migruje, ať už ve své vlastní zemi, v jiných zemích nebo dokonce napříč kontinenty, a v neposlední řadě napříč komunitami. Pracovníci a zaměstnanci různých kultur a národností, kteří mluví různými jazyky, se tedy pohybují na širokém globalizovaném trhu práce. Současný svět práce je propojen technologiemi, ale technologie – jiné než informační komunikace – ovlivňují také osobní a profesní život.

Pracovní oblast čelí zejména výzvám čtvrté průmyslové revoluci (Průmysl 4.0) jako jsou robotika, digitalizace a další technologické inovace. Technologie mění svět obecně, a konkrétně mění také způsob, jakým fungují pracoviště a globální pracovní prostor. Dynamickými oblastmi se v důsledku těchto změn ve světě práce stávají:

- právní předpisy a normy,
- pracovní činnosti a organizaci práce (včetně řídicích a kontrolních procesů),
- materiály,
- výrobní a technologické prostředky, a
- pracovní prostředí.

Ty jsou spojeny s dříve zmíněnými riziky a výzvami, které nutí zaměstnavatele změnit svůj současný přístup k bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti.

Flexibilita, a to všeho druhu, se tak stává nejvyhledávanější komoditou na trhu práce. Mimo jiné kvality je to schopnost pracovníka reagovat na takové změny během jeho pracovního života, což má mimořádně vysokou hodnotu. Může to být v rámci současné profese, jako dobrovolná změna pracovního zaměření nebo vynucená změna pracovní pozice. Může to být také změna profese zahrnující novou kvalifikaci se zcela novou specializací.

Souvislost s odpovídající flexibilitou v rámci kvalifikací BOZP a se změnami týkajícími se obsahu učení, metod učení, nástrojů nebo zdrojů pro dosažení odborných kvalifikací BOZP je jasná. Výběr metod, nástrojů nebo zdrojů učení vždy závisí na obsahu učení. V této souvislosti existují další důležité faktory:

- cílová skupina (koho vzděláváme a s jakým cílem),
- typ vzdělání,
- úroveň dovedností, znalostí a kompetence účastníka nebo kandidáta,
- míra potřeby pro intenzitu inovace vzdělávacího obsahu (gradace obtížnosti, zařazení nových informací atd.),
- vztah k praxi, kterou má účastník provádět/převzít (potřeba více teorie, praxe nebo obojího), a
- forma vzdělávání (prezenční, distanční, online nebo určitá kombinace).

Silně/výrazně globalizovaná společnost (svět) propojená informačními a komunikačními technologiemi stále častěji využívá online formy vzdělávání spolu s online formou komunikace. Mohou mít formu online vysílání jednotlivých přednášek, vystoupení na vzdálených odborných akcích, odkazování na další zdroje informací (texty, zvukové a obrazové dokumenty nebo kombinované). V oblasti technologií mohou zahrnovat softwarové nástroje na internetu, protokoly kategorií, databáze jiných úložišť dat, dokumenty nebo informace anebo různé formy/varianty e-learningu.

Vývoj těchto nástrojů a řešení, pro která lze také použít mobilní aplikace (tj. chytré telefony a tablety), je prakticky každodenní součástí našeho života. Mladší generace se o nich učí ve škole, ostatní se je učí poznat a používat intuitivně, pomocí přátel a známých nebo v pravidelných vzdělávacích programech. Standardizovanou úroveň kvalifikace pro práci s digitálními technologiemi[39] lze získat ve speciálních vzdělávacích programech[40]. Tím se částečně naplňuje úroveň obecných kompetencí, která zahrnuje jazykové znalosti nebo schopnost řídit motorové vozidlo, společně s dovednostmi pracovat s počítačem a na internetu. Odborníci v oblasti BOZP však stále častěji potřebují znát a umět používat inovativní a efektivní metody řízení BOZP a také speciální metody a nástroje:

---

[39] Používání běžných stolních počítačů, notebooků, tabletů nebo mobilních telefonů, různých operačních systémů, běžně využívaných aplikací, lokálních sítí a internetu.

[40] Nejznámějším a nejpoužívanějším konceptem v Evropě je koncept Mezinárodní certifikace digitální gramotnosti ICDL (International Certification of Digital Literacy), dříve známý jako Evropský řidičský průkaz na počítač ECDL (European Computer Driving Licence). Certifikáty ICDL (ECDL) jsou již mnoho let doporučovány a používány jako de facto mezinárodní standard, a to nejen v Evropské unii.

- metody, nástroje a software pro prevenci a snižování rizik v pracovním prostředí,
- nástroje a software pro sběr dat o nehodách a úrazech a pro jejich vyhodnocení,
- nové ergonomické metody,
- aplikace související s internetem věcí, nebo
- aplikace související s bezpečností pracovníků, kteří používají zařízení vybavená elektronikou, softwarem, senzory, pohyblivými částmi a síťovým připojením, která umožňují propojení a výměnu dat přes internet[41], atd.).

To vysvětluje růst těchto kvalifikací a vyvíjení inovativních vzdělávacích programů zaměřených na rozvoj lidských zdrojů, technologií a metod a systémů řízení. Zavedení na pracovišti pomůže snížit počet pracovníků vystavených škodlivým, nebezpečným a obtížným faktorům a snížit související počet pracovních úrazů, nemocí z povolání a následných hospodářských a sociálních ztrát. Instituce, které usilují o zvýšení úrovně BOZP v jednotlivých evropských zemích, systematicky zdůrazňují potřebu inovace v metodách komunikace v oblasti BOZP.

Novým vývojovým nástrojem (a metodou učení pro získání zejména odborných dovedností) je učení s využitím prostoru virtuální reality. Zde si účastník individuálně vyzkouší různé akce nebo vzorce chování na simulovaném pracovišti. Prostřednictvím virtuální reality je také možné navrhnout bezpečná nebo ergonomická řešení pro pracoviště. Některé měkké dovednosti, včetně těch, které klasifikujeme jako splnění odborných kompetencí BOZP, lze také získat a rozvíjet pomocí inovativních nástrojů a metod. E-learning je zde obzvláště rozšířený: jeho použití se zpravidla týká těch měkkých dovedností, které lze získat zapamatováním, memorováním nebo mechanickým učením: např. plánování a organizace práce nebo komunikace. Určitě nemohou být plně využity k řízení odolnosti duševního stresu.

Z výše uvedeného je zřejmé, že řada inovativních metod a nástrojů učení je již v praxi široce využívána (e-learning), zatímco jiné jsou předmětem vývoje nebo inovací a některé jsou stále otázkou pro budoucnost. Vzhledem k tomu, že se vše vyvíjí, stále existuje prostor pro

[41] Internet věcí používá nositelnou elektroniku, jako jsou náramky, brýle, přilby a nositelné pracovní oděvy se senzory, které detekují nebezpečí na pracovišti a chrání před riziky. Tyto aplikace internetu věcí jsou přiřazeny každému zaměstnanci na základě jeho individuální role. Senzory (čidla) identifikují potenciální bezpečnostní problémy, jako je blízkost nebezpečí, únava pracovníka nebo tepelný stres. Pracovník následně přijme preventivní opatření, a to dříve, než dojde k nežádoucí události. Následně jsou informace o každé události odeslány na bezpečnostní panel, který sleduje rizika a varuje před dlouhodobými problémy.

zlepšení v oblasti vzdělávání: stále by měl existovat prostor pro metody a nástroje, které se „osvědčily“ a přinášejí potřebný účinek pro účastníky vzdělávacích programů (např. metody popsané v tabulce č. 2 nebo v textu předchozích kapitol).

Odborníci, kteří zajišťují bezpečnost na pracovišti, se zabývají zejména:

- systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- vyhledáváním a hodnocením rizik a ochranou zaměstnanců,
- bezpečností strojů a zařízení,
- bezpečností vyhrazeného technického zařízení,
- faktory pracovního prostředí,
- pracovním tempem,
- pracovní pozicí, a
- fyzickou aktivitou, atd.

Vzdělávání odborníků v oblasti BOZP a celá škála jejich kompetencí musí zohledňovat odvětví nebo oblast, v níž odborník v oblasti BOZP pracuje, ať už jde o strojírenství, stavebnictví, zemědělství, energetiku, chemii, zdravotnictví, vzdělávání, sociální péči/práci, nakládání s odpady nebo cokoli jiného. Je to proto, že každý sektor má svá specifická rizika při práci a v pracovním prostředí a pracuje s různými pracovními nástroji, různými látkami a materiály, stejně jako s různým vybavením a technologiemi, přičemž všechna rizika s sebou nesou různou úroveň. Tyto aspekty kvalifikací by se měly odrazit také v národních kvalifikačních systémech a rovněž i v pokračování a rozšiřování vzdělávacích programů pro dosažení správné kvalifikace, aby osoba mohla fungovat jako odborník v oblasti BOZP.

I když nabídka vzdělávání může zahrnovat tradiční i inovativní vzdělávací metody, nástroje a zdroje, je vždy na poskytovatelích kvalifikací nebo vzdělavatelích, co si vyberou pro danou cílovou skupinu.[42]

[42] Pokud tento výběr není stanoven/určen závaznými národními (nebo evropskými) požadavky na zajištění vzdělání pro dosažení kvalifikace odborníků v oblasti BOZP.

13 Technické aspekty e-learningového kurzu SSaW

13.1 Technické požadavky

Jednou z klíčových výhod přístupnosti e-learningového kurzu SSaW je to, že neexistují žádné specifické technické požadavky kromě dobrého připojení k internetu.

13.2 Jaká zařízení lze použít pro e-learningový kurz?

Kurz e-learningu je možné studovat na stolním počítači, smartphonu a tabletu.

13.3 Jak lze nainstalovat/používat e-learningový kurz?

K tomuto e-learningovému kurzu, stejně jako ke glosáři, je snadný přístup prostřednictvím odkazu na webové stránce projektu SSaW https://www.signedsafety.eu.

13.4 E-learningový kurz – zdroj inovovaného a inkluzivního vzdělávání

13.4.1 Výběr programu

Partneři projektu volili mezi dvěma nejvhodnějšími programy: **Articulate Storyline** a **LearnDash**. Oba programy a jejich výhody a nevýhody byly představeny partnerům projektu SSaW. Bylo provedeno několik testovacích cvičení s oběma programy, aby se zjistilo, který z nich bude pro e-learning vhodnější.

Partneři si vybrali **Articulate Storyline**, protože obsahuje méně textu a je více vizuální – výrazná výhoda s ohledem na cílové skupiny (tj. neslyšící a migranti – obě skupiny by mohly mít potíže s příliš velkým množstvím textu). Dalším jednoznačným bonusem bylo, že je Articulate Storyline vybaven vestavěnou funkcí překladu. V přehrávači může návrhář přepínat mezi různými jazyky štítků a zpráv se zpětnou vazbou kliknutím myši. Pokud jde o texty kurzu, lze je exportovat do souboru Word. Texty lze poté přeložit do příslušných partnerských jazyků a znovu importovat do kurzu, kde se texty budou automaticky měnit.

13.4.2 Využití všestrannosti (univerzálnosti)

Articulate Storyline byl vybrán pro svoji univerzálnost: obrázky a objekty mohou být animovány různými způsoby a po volně definovatelných trasách pohybu: knihovna obrázků je dokonce dodávána s programem. Zkušení designéři mohou používat proměnné a „spouštěče“, které jim umožňují stanovit podmínky: například se přehraje video nebo vyskočí speciální snímek („lightbox“), když uživatel klikne na určité tlačítko. Spouštěče se také používají ke změně pořadí snímků nadefinováním, na jaký další snímek přejít. Různé „vrstvy“ lze použít k reakci na jednotlivé scénáře, jako je úspěch nebo neúspěch při úkolu, nebo pro různé možnosti, například označení prvku jako „navštíveného“, když se zobrazí značka zaškrtnutí.

K dispozici jsou dvě verze:

- počítačová verze, kterou si uživatel stáhne:
  aktuální verze (v únoru 2021) je **Articulate Storyline 3**, a
- online verze, ke které má uživatel přístup v cloudu:
  v současné době ***Articulate Storyline 360***.

13.4.3 Připraveno ke kreativitě

Articulate Storyline je program, který uživateli umožňuje navrhovat online kurzy bez konkrétních zkušeností s programováním. Storyline není založen pouze na PowerPointu, ale je také navržen pro interakci s ním (např. importováním snímků z PowerPointu do Storyline a jejich následnou animací). Návrháři kurzů, kteří používají PowerPoint, rozpoznají spoustu známých funkcí, jako jsou master slides (styly stránky). Jakmile se designéři seznámí se všemi možnostmi a efekty, které jsou k dispozici v ***Articulate Storyline***, budou moci využít plnou univerzálnost programu k vytváření přizpůsobených online kurzů.

Tento program umožňuje návrháři začlenit média, jako je zvuk a video a umožňuje jim na obrazovce počítače zaznamenávat, co dělají. Zahrnuty jsou také možnosti úpravy videa, jako je oříznutí videa nebo přidání titulků. Do programu je integrován přehrávač médií: lze jej překonfigurovat tak, aby vyhovoval individuálním potřebám – od přidání loga po změnu nabídky (menu) nebo štítků nebo dokonce omezení částí menu.

Articulate Storyline nabízí řadu cvičení přímo připravených k použití – včetně populárních cvičení, jako je drag-and-drop (táhni a pusť) a multiple choice (výběr z variant) – ale pokud nevyhovují uživateli, mohou si také navrhnout vlastní, které obsahují prvky z jimi vybraných snímků (např. definováním obrázku jako cíle přetažení nebo hot spot). Nabízí také snímky s výsledky – pro jednotlivá cvičení nebo celý kurz. Ty lze upravit tak, aby vyhovovaly potřebám návrháře.

V programu návrhář vytvoří „projekt“ s takzvanou dějovou linií. Dějová linie je identifikována jako sled snímků, které lze propojit podle přání návrháře. Tento projekt lze rozdělit do samostatných „scén“, ve kterých lze zobrazit náhled všeho – od jednotlivých snímků nebo jednotlivých scén až po celý projekt. Pokud je návrhář s projektem spokojený, může jej publikovat v různých formách, jako je ta, která umožňuje uživatelům zobrazit kurz pomocí jednoduchého webového prohlížeče.

13.4.4 Dostupné a udržitelné

Kurzy ***Articulate Storyline*** lze prohlížet na elektronických zařízeních od obrazovky počítače až po tablet nebo smartphone (chytrý telefon). Návrháři mohou dokonce přepínat mezi různými pohledy (ve funkci náhledu) a kontrolovat, jak bude konečný produkt vypadat na každém zařízení. Program má schopnost přizpůsobit obsah podle každého zařízení.

Technická udržitelnost e-learningového kurzu je dána možnostmi publikování: protože hotový soubor ***Articulate Storyline*** může být publikován v HTML a poté přeměněn na jednoduchý internetový odkaz, může být otevřen prohlížečem studenta. Student nepotřebuje žádný speciální program.

13.4.5 Vzhled a design

Univerzita v Klagenfurtu (UNI-KLU), hlavní partner při navrhování a vývoji e-learningového kurzu, a Bellyfeel jako technický partner hodně diskutovali a experimentovali, aby rozhodli, jak by měl kurz vypadat. Nakonec Bellyfeel navrhl šablony PowerPoint pro snímky různých kurzů a cvičení, které UNI-KLU použil jako základ pro e-kurz. Jak se kurz vyvíjel, byl každý krok testován všemi partnery a průběžně upravován podle jejich zpětné vazby.

Jednou z výzev byla potřeba použití e-kurzu na obrazovkách smartphonů – design musel brát v úvahu omezenou velikost obrazovky, aby bylo vše stále jasně viditelné. To znamenalo, že jsme museli omezit animace, které jsou silnou stránkou ***Articulate Storyline*** a omezit počet videí, která bylo možné použít v jednom cvičení, maximálně na tři.

13.4.6 Intuitivní navigace a otevřené volby

Navigace je otevřená. Kurz je rozdělen do 14 témat (výukových jednotek), takže si uživatelé mohou vybrat, která z nich potřebují a/nebo která chtějí studovat. Na konci každého tématu obdrží zpětnou vazbu o rychlosti učení, včetně procentního skóre za počet správných odpovědí a počtu bodů, kde měli pravdu. Pokud absolvují všechna cvičení, mohou studenti získat také celkové výsledky. Délka témat se liší podle počtu frází (slovních spojení) pro každé téma; takže pro některá témata může existovat pouze jedno nebo dvě cvičení a pro jiná témata cvičení několik.

Při zadání tématu uživatelé nejprve uvidí jednu nebo více obrazovek se slovní zásobou: v případě, že nevyhledali znaky v glosáři, mají možnost si před provedením cvičení připomenout potřebné znalosti.

Většina cvičení je určena k upevňování znalostí. Tým vývojářů kurzu SSaW použil pro každé cvičení pouze velmi stručné pokyny, protože pochopil, že většina studentů nechce číst

dlouhé texty. Tým však vložil i tlačítko pro podrobnější pokyny; pokud testovací fáze ukáže, že aktuální pokyny vyžadují další vysvětlení, může tým aktivovat toto tlačítko a vložit delší text.

Tam, kde jsou ikony – součásti cvičení – velmi podobné, používá tým „přeskočení“ na příslušné fráze (slovní spojení) glosáře. Pokud uživatelé udělají cvičení špatně, mohou se rozhodnout, že se vrátí a udělají ho znovu. Je na uživatelích, aby se rozhodli, co se chtějí naučit a jak dlouho chtějí studovat. Díky tematickému přístupu je dokonce možné kurz použít, kdykoli má student pár volných minut k dispozici.

Zdroje - instituce a společenství

American Society of Safety Professionals (ASSP)
https://www.assp.org

European Network Education and Training in Occupational Safety and Health (Evropská síť pro vzdělávání a odbornou přípravu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ENETOSH)
https://www.enetosh.net

European Union – Occupational Safety and Health Agency (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, EU-OSHA)
https://osha.europa.eu

Health and Safety Executive (HSE)
https://www.hse.gov.uk

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
www.dguv.de/iag

Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)
https://iosh.com

Vault Intelligence Limited (VLT)
https://www.vaultintel.com