

Příklad 3.3 Příklad jednotného zadání závěrečné zkoušky v učňovském oboru kuchař-číšník

Praktická zkouška:

V zadání je zpracováno 10 témat, ředitel školy vybere nejméně jedno. V případě, že vybere více témat, žáci si konkrétní téma losují.

Jaké části obsahuje praktická zkouška?

Kuchař:

Každé téma obsahuje zhotovení hlavního pokrmu s přílohou, vedlejšího pokrmu, pokrm ze spotřebního koše, zhotovení jednoho teplého pokrmu ze samostatné odborné práce. Dále je zařazena obhajoba samostatné odborné práce včetně komunikace v cizím jazyce.

Číšník:

Každé téma obsahuje obsluhu v běžném provozu, dovednost číšníka v běžném provozu, odbornou dovednost číšníka, příprava slavnostní tabule ze samostatné odborné práce. Dále je zařazena obhajoba samostatné odborné práce včetně komunikace v cizím jazyce.

Specifika jednotného zadání v oboru kuchař-číšník

V rámci praktické zkoušky je využívána samostatná odborná práce. Její součástí je realizace navržených postupů v praxi (příprava pokrmu, sestavení slavnostní tabule apod.). Součástí praktické zkoušky je i cizí jazyk, který je ideálně aplikován v pracovním prostředí.

Hodnoticí centra a postupy přijímání do zaměstnání

Patrně nejvyšší mírou subjektivity při hodnocení z hlediska různých typů zkoušky jsou potenciálně zatíženy postupy hodnocení, kdy se od testované osoby očekává jednorázový výkon v projevech chování a jednání. Přitom se může jednat o zkoušky zásadního charakteru. Takovým typem zkoušky je např. postup přijímání do zaměstnání. Firmy, kterým velmi záleží na výběru klíčových zaměstnanců na nejvyšší pozice, využívají služeb hodnoticích center, které mají i tento typ zkoušky v rámci možností standardizovaný. V hodnoticích centrech pracují lidé, kteří se specializují na hodnocení lidí při chování v rozmanitých situacích. Důvodem standardizace zde je, aby byl z co nejširšího počtu uchazečů vybrán ten nejlepší, a proto musí být dodrženy shodné podmínky pro všechny testované od zadání zkoušky přes průběh i její vyhodnocení.

Výběr zaměstnanců do pracovních pozic může být velmi různorodý. Jsou zadávány úkoly pro týmovou spolupráci, jsou simulovány náročné pracovní situace (např. najatí herci jsou v roli propouštěných zaměstnanců) a je hodnoceno, jak se s nimi uchazeč vyrovná. Zejména informační technologie poskytují možnosti, jak hodnotit nejen kognitivní dovednosti (řešení problémů), ale též interpersonální dovednosti (spolupráce, komunikační dovednosti, schopnost přesvědčit partnera a získat ho pro nějaké řešení) a také intrapersonální dovednosti (zejména schopnost organizovat si práci, stanovovat si cíle a reflektovat svůj postup při jejich dosahování).

Některé školy při výběru učitelů využívají kromě pohovoru a představení portfolia, pokud ho uchazeč má, i realizaci výuky se žáky za účasti pozorování členů vedení školy. I když se učitelé ve škole, kteří posuzují chování jiného učitele, na toto nespécializují jako lidé v hodnoticích centrech, upřímnou snahou každé školy v tomto procesu hodnocení je zachování srovnatelných podmínek pro všechny uchazeče o učitelskou pozici za účelem výběru toho nejlepšího.